

Dimarts, 27 d'agost de 2013

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 9 d'agost de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i obres públiques de la província de Barcelona per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08001065011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i obres públiques de la província de Barcelona subscrit per la Federació d'Entitats Empresariales per la Construcció, CCOO i UGT el dia 26 de juny de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i obres públiques de la província de Barcelona per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08001065011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2012-2015.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

SECCIÓN 1ª. Ámbito.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del Sector de la Construcción, que son las siguientes:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas comprendiendo:

Albañilería.

Hormigón.

Pintura para decoración y empapelado.

Carpintería de armar.

Embaldosado y solado.

Empedrado y adoquinado.

Escultura, decoración y escayola.

Estucado y revocado.

Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.

Portlandistas de obra.

Pocería.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.

Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.

Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme y espigones.

Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.

Regeneración de playas.

Movimiento de tierras.

Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres.

Carpintería metálica, cuyo trabajo sea realizado para la colocación en las obras.

Colocación de estructuras de hierro en las obras.

Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.

Colocación de aislantes y revestimientos de cualquier tipo en obras.

Colocación de cerramientos en seco.

Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas, apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier tipo de instalaciones de suministros tales como gas, telecomunicaciones, electricidad, etc.

La confección de cañizos y cielos rasos.

Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

Las empresas de fontanería, agua, electricidad, telecomunicaciones y aire acondicionado cuya actividad principal de instalación se realice en las obras.

Las empresas dedicadas al estudio, planteamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas), pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.

La promoción o ejecución de urbanizaciones.

La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.

Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción.

Las empresas dedicadas al montaje de andamios.

Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria, equipos y andamios para la construcción, con o sin personal para su manejo.

Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.

Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.

Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.

Gestión de residuos en obra y demolición.

Las empresas de control de calidad: laboratorios de análisis de toda clase de materiales que se instalan en las obras, así como empresas de control de calidad de ejecución de obra con seguimiento en las obras, seguimiento de planos en

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

obra, empresas cuya actividad principal consista en la realización de estudios técnicos y planos relacionados con el control de calidad, seguridad, en la ejecución de las obras de construcción y obras públicas.

b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras:

La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas.

Empresas dedicadas a la conservación y mantenimiento de vías públicas y urbanas, ya sea por concesión administrativa u otra forma de adjudicación o contrato realizado con cualquier administración pública.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

d) Embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares en las obras de puertos y en general a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectuó de manera exclusiva para la construcción y reparación de puertos.

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de ámbito provincial y se extenderá a la provincia de Barcelona, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional, que se hallen emplazados en la provincia, aun cuando la sede central o el domicilio social de la empresa radiquen fuera de dicho término provincial.

Ambas representaciones se comprometen a participar en los órganos de negociación que puedan crearse para el establecimiento de un convenio del mismo ámbito funcional que el presente y cuyo ámbito territorial comprenda el de la Generalidad de Cataluña.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidas dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la calidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo. Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en los artículos 1.3 y 2 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

SECCIÓN 2ª. Vigencia. Duración. Prórroga. Revisión o rescisión.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, salvo para aquellos aspectos en los que expresamente se haya pactado una vigencia diferente.

Artículo 5. Duración.

La duración de este Convenio será de 4 años, por lo que concluirá el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 6. Prórroga.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

### Artículo 7. Revisión o rescisión.

La denuncia para la rescisión o la revisión del presente Convenio deberá formularse por la representación que la proponga, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio o la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de producirse denuncia del Convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo, como máximo, el día 1 de noviembre del mismo año, a fin de, en lo posible, concluir las antes del vencimiento del presente Convenio.

Denunciado el Convenio o cualquiera de sus prórrogas, transcurridos 18 meses desde su vencimiento sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél, salvo pacto en contrario, perderá sus efectos.

### SECCIÓN 3ª. Prelación de normas.

Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad. Garantía personal.

### Artículo 8. Prelación de normas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación el Convenio General del sector de la construcción, y demás disposiciones de carácter general.

### Artículo 9. Absorción y compensación.

9.1. Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

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

En ningún caso podrán ser absorbidos ni compensados los incentivos, primas de producción y destajos, es decir complementos de cantidad o calidad, sean estas cantidades fijas y regulares o variables.

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

### Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, haciendo uso de lo establecido en el artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, remitiera el Convenio al Juzgado de lo Social, se estará al resultado de la Sentencia correspondiente.

### Artículo 11. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio consideradas en cómputo anual y en garantía global, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en el artículo 9.

Las condiciones que se fijan en el presente Convenio se considerarán mínimas y, en consecuencia, cualquier pacto en contrario entre trabajador y empresa no prevalecerá sobre lo aquí establecido.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

SECCIÓ 4ª. Comisión Paritaria. Interpretación del Convenio.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho vocales en representación de los empresarios y otros ocho en representación de los trabajadores, de los cuales cuatro serán titulares de las respectivas representaciones, y los otros cuatro suplentes, todos ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Negociadora del Convenio. Dicha elección se efectuará en la sesión de los vocales titulares y suplentes designados por cada representación.

Serán presidente y secretario de la Comisión los que lo hayan sido en la Comisión deliberadora del presente Convenio, los cuales ejercerán las funciones que corresponda a dichos cometidos, pero sin voto.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones, que serán citados a las reuniones.

Cuando la Comisión haya de tratar materias que afecten a los trabajadores o empresas de sus ramas no representadas en la Comisión, se incorporará a ella, con las mismas atribuciones que los titulares, un vocal perteneciente a dicha actividad.

Son funciones de la Comisión Paritaria las que le asigna expresamente el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposiciones concordantes, y, especialmente las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- c) En relación con la elaboración y aplicación de las tablas de rendimientos, prestará la colaboración que le requiera la comisión técnica elaboradora de las mismas y la comisión de productividad de acuerdo con lo establecido en la sección 5 del capítulo 3.
- d) Las demás que se le atribuyen en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá, por lo menos, una vez al trimestre, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13 apartado 2.8, y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la conformidad de la mitad más uno de los vocales.

Las cuestiones a analizar por la Comisión Paritaria se canalizarán a través de las organizaciones firmantes del Convenio, ajustándose al modelo de consulta que se adjunta como Anexo 13, las cuales lo remitirán al Secretario de la Comisión. Si éste considerase que su objeto está claramente excluido del ámbito de competencia de la Comisión, previa consulta a las organizaciones integrantes de la Comisión, así lo comunicará al solicitante por resolución motivada.

Tanto los vocales como los asesores serán convocados, por cualquier medio que garantice una efectiva comunicación, en primera y segunda convocatoria, y con una antelación mínima de 3 días al de la celebración de la reunión. Si en la primera convocatoria no asistiesen la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria una hora más tarde respecto de la primera. Los acuerdos, en esta segunda convocatoria, serán válidos siempre que concurran como mínimo seis vocales, en igualdad paritaria.

La falta de asistencia a reuniones de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio llevará aparejada, aparte de las medidas que considere oportuno tomar el presidente de la Comisión, el que se dé cuenta a la autoridad laboral.

En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias le sean planteadas, se someterán a los mecanismos de resolución de conflictos contenidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2011-2014, suscrito el 28.11.2011, y publicado en el DOGC el 18.07.2013.

## CAPÍTULO II. Condiciones económicas.

### SECCIÓN 1ª. Normas generales.

#### Artículo 13. Normas generales.

13.1. El incremento salarial sobre tablas durante el vigente Convenio será el fijado en el artículo 65.

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

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

13.2.2. Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en el anexo 1.A de este Convenio.

13.2.3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en el anexo 1.A de este Convenio.

13.2.4. Las pagas extraordinarias 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.

13.2.5. A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado al correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

13.2.6. En los anexos de este Convenio se establece, para cada categoría profesional y nivel, el salario anual, el salario diario, y el salario mensual correspondientes.

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

De acuerdo con las formas de devengo, la retribución anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$RA = SB (335 + [(PS + PE) (\text{número de días efectivos de trabajo}) + \text{vacaciones} + PJ + PN,$

donde,

RA= retribución anual; SB= salario base; PS= pluses salariales; PE= pluses extrasalariales; PJ= paga de junio; PN= paga de Navidad.

13.2.8. La Comisión Paritaria procederá a la confección de las tablas de los anexos que deban ser objeto de revisión de acuerdo a lo establecido en el artículo 66 del presente Convenio.

Todas las tablas que la Comisión Paritaria deba revisar, según se indica en este apartado, serán remitidas a la autoridad laboral, para su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña y en el Boletín Oficial de la Provincia, y su elaboración se efectuará con la máxima celeridad, desde que se tenga conocimiento de los índices del IPC de los que dependan. En cualquier caso, las revisiones que debieran efectuarse se aplicarán en las fechas convenidas, con independencia de su publicación.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

13.3. Se reitera la prohibición de convenir el abono de las retribuciones con la modalidad del denominado "salario global" o "todo incluido", es decir, prorrateando en forma horaria, semanal o mensual los complementos periódicos de vencimiento superior al mes regulados en la sección 6, así como las vacaciones, y las indemnizaciones por finalización del contrato, salvo que, respecto a algún devengo así lo dispusiera una normativa de carácter general.

Esta prohibición alcanza y se extiende a las tarifas de destajo, que no podrán incluir en su importe los devengos relacionados en el párrafo anterior.

En consecuencia, las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, la remuneración de vacaciones y la indemnización por finalización del contrato se percibirán en los respectivos períodos de su vencimiento, o en forma proporcional, al término del contrato.

Si no obstante esta prohibición, se procediera al prorrateo horario, semanal o mensual de alguno de los conceptos expresados, se considerará como retribución ordinaria correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

13.4. Los cuadros de retribuciones que figuran unidos al presente Convenio, como anexos, formarán parte integrante del mismo, y tendrán la misma fuerza de obligar que el resto del Convenio.

### SECCIÓN 2ª. Salario base.

#### Artículo 14. Salario base.

El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que se establecen en el anexo 1.A de este Convenio.

### SECCIÓN 3ª. Complementos personales del salario.

#### Artículo 15. Antigüedad consolidada.

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial de la Construcción sobre el Concepto Económico de Antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre), se asumen por ambas partes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 19 de enero de 1997.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 19 de enero de 1997, calculándose por defecto o por exceso, por años completos.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam", se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de antigüedad consolidada.

### SECCIÓN 4ª. Complemento de puesto de trabajo.

#### Artículo 16. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y de trabajos de altura o montaña.

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

16.2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligados a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.



Dimarts, 27 d'agost de 2013

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

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

16.5. El plus de montaña se establece en cada categoría profesional para quienes trabajan a una altitud superior a los 1.500 metros y a la intemperie.

16.6. Al plus de altura tendrán derecho los trabajadores que, prestando sus servicios ordinariamente en talleres, almacenes o fábricas, realicen con carácter circunstancial trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos o aparatos al exterior de los edificios, en alturas superiores a 12 metros, mientras efectúan las citadas misiones.

16.7. Las empresas, con la colaboración de los comités de seguridad y salud en el trabajo o vigilantes de seguridad, en su caso, procurarán reducir al máximo los riesgos derivados de los trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

16.8. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos, carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 17. Plus de nocturnidad.

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

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

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

SECCIÓN 5ª. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Artículo 18. Plus de convenio.

18.1. La cuantía del plus de convenio será, para cada categoría, la que se señala en las tablas retributivas del anexo 1.

18.2. El plus de convenio se percibirá de acuerdo a lo establecido en el artículo 13.2.2 del presente Convenio.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

19.1. Tendrán el carácter de horas extraordinarias las que excedan de las ordinarias en cómputo semanal.

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 64.2 del V Convenio General del Sector de la Construcción, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que cuando por razones técnicas organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

19.2. Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo en los casos previstos en el artículo 35.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

19.3. 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.

Los precios de las horas extraordinarias son los que se indican en el anexo 3, en sus columnas I y II.

19.3.1. Se abonarán a razón de las cuantías señaladas en la columna I del anexo 3, las horas extraordinarias diurnas realizadas en día laborable.



Dimarts, 27 d'agost de 2013

19.3.2. Se abonarán a razón de las cuantías señaladas en la columna II del anexo 3 las horas extraordinarias realizadas en las siguientes condiciones:

- a) Nocturnas, entendiéndose por tales las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.
- b) Las trabajadas en sábado, domingo o festivo o las realizadas en días de descanso semanal sustitutivos del sábado, domingo o festivo en aquellas empresas exceptuadas del descanso en los días indicados, o que hayan convenido como laborable el sábado al amparo de lo previsto en el artículo 38.1 de este Convenio.
- c) Las trabajadas obligatoriamente según lo previsto en el artículo 35.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, cualquiera que sea el día de la semana en que se realicen estos trabajos.

SECCIÓN 6ª. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

20.1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán antes de los días 30 de junio y 20 de diciembre cada uno de ellas respectivamente.

En relación a las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, se reitera la prohibición expresa contemplada en el Art. 13.3 del presente convenio.

20.2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y Navidad se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla del anexo 1.A del presente Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.

20.3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con excepción de lo que se establece en los apartados 5 y 6 del presente artículo.

20.4. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

20.5. A los trabajadores que hayan permanecido en situación de incapacidad temporal se les calcularán las gratificaciones en razón de los días u horas efectivamente trabajados, según la norma del apartado 4, y respecto a los días en que hayan permanecido en situación de incapacidad temporal, se les calcularán las gratificaciones a razón del 25% de las que les hubiesen correspondido en el supuesto de hallarse en activo y con independencia de la parte de gratificación que hayan podido percibir de la Seguridad Social, incluida en el montante de las indemnizaciones por incapacidad temporal.

SECCIÓN 7ª. Otros complementos.

Artículo 21. Complemento por discapacidad.

Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

G: grados de discapacidad comprendidos; I: importe bruto por mes natural del complemento.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

G	I
13% y 22%	17 EUR
23% y 32%	24 EUR
33% o superior	34 EUR

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

SECCIÓN 8ª. Pluses extrasalariales.

Artículo 22. Plus de distancia, transporte y desgaste de herramientas.

22.1. Este plus extrasalarial compensa los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos (que constituye una característica de este sector) y cualquiera que sea la distancia a recorrer, así como una indemnización en concepto de desgaste de herramientas.

El plus extrasalarial de distancia, transporte y desgaste de herramientas, se calculará por día efectivo de trabajo, de conformidad con lo que se determina en la tabla del anexo 1 de este Convenio.

Independientemente de que este plus extrasalarial tenga la consideración a efectos retributivos de un solo concepto que retribuye dos pluses, el desglose porcentual para cada uno de dichos pluses se desglosa del siguiente modo:

Clasificación profesional	Plus Dist. Transp.	Plus Desg. Herr.
<b>GRUPO 1</b>		
Área funcional: Producción y Actividades asimiladas		
Peón Ordinario	95,04%	4,96%
Área funcional: Servicios transversales.		
Ordenanza	95,04%	4,96%
Portero	95,04%	4,96%
Telefonista	95,04%	4,96%
<b>GRUPO 2</b>		
Área funcional: Gestión técnica, diseño y planificación.		
Calcador	95,04%	4,96%
Área funcional: Producción y Actividades asimiladas		
Ayudante	90,54%	9,46%
Ayudante Topografía	95,04%	4,96%
Peón Especialista	90,54%	9,46%
Área funcional: Servicios transversales.		
Almacenero almacén central	95,04%	4,96%
Conserje	95,04%	4,96%
Guarda Jurado	95,04%	4,96%
Listero Almacenero	95,04%	4,96%
Vendedor 1ª	95,94%	4,06%
Vendedor 2ª	95,04%	4,96%
Vigilante taller o almacén	95,04%	4,96%
<b>GRUPO 3</b>		
Área funcional: Gestión técnica, diseño y planificación.		
Auxiliar organización de 21 años o más	95,04%	4,96%
Auxiliar organización menor de 21 años	95,04%	4,96%
Auxiliar técnico de obra	95,04%	4,96%
Área funcional: Producción y Actividades asimiladas		
Oficial 2ª	90,54%	9,46%
Área funcional: Servicios transversales.		
Auxiliar administrativo de 21 años o más	95,04%	4,96%

Dimarts, 27 d'agost de 2013

Clasificación profesional	Plus Dist. Transp.	Plus Desg. Herr.
Auxiliar administrativo menor de 21 años	95,04%	4,96%
Auxiliar administrativo de obra	95,04%	4,96%
Auxiliar vendedor de 21 años o más	95,04%	4,96%
Auxiliar vendedor menor de 21 años	95,04%	4,96%
Cobrador	95,04%	4,96%
Enfermero	95,04%	4,96%
<b>GRUPO 4</b>		
Área funcional: Gestión técnica, diseño y planificación.		
Delineante 1ª	95,94%	4,06%
Delineante 2ª	95,04%	4,96%
Técnico organización 1ª	95,94%	4,06%
Técnico organización 2ª	95,04%	4,96%
Área funcional: Producción y Actividades asimiladas		
Adornista	90,54%	9,46%
Capataz	92,20%	7,80%
Contramaestre	92,20%	7,80%
Encargado	92,20%	7,80%
Entibador-Barrenero	92,20%	7,80%
Modelista	90,54%	9,46%
Oficial 1ª	90,54%	9,46%
Tipógrafo 2ª	95,04%	4,96%
Área funcional: Servicios transversales.		
Inspector administrativo	95,94%	4,06%
Oficial administrativo 1ª	95,94%	4,06%
Oficial administrativo 2ª	95,04%	4,96%
<b>GRUPO 5</b>		
Área funcional: Gestión técnica, diseño y planificación.		
Ayudante arquitecto técnico	95,94%	4,06%
Ayudante ingeniero	95,94%	4,06%
Delineante superior	95,94%	4,06%
Jefe sección organización 1ª	95,94%	4,06%
Jefe sección organización 2ª	95,94%	4,06%
Área funcional: Producción y Actividades asimiladas		
Ayudante de obra	95,94%	4,06%
Encargado general	95,94%	4,06%
Jefe taller	92,20%	7,80%
Tipógrafo 1ª	95,94%	4,06%
Área funcional: Servicios transversales.		
Jefe administrativo 2ª	95,94%	4,06%
<b>GRUPO 6</b>		
Área funcional: Gestión técnica, diseño y planificación.		
Aparejador /Arquitecto técnico	95,94%	4,06%
Ayudante licenciado	95,94%	4,06%
Profesor mercantil	95,94%	4,06%
Área funcional: Producción y Actividades asimiladas		
Jefe de obras	95,94%	4,06%
Jefe de servicio	95,94%	4,06%
Área funcional: Servicios transversales.		
Graduado social	95,94%	4,06%
Jefe administrativo 1ª	95,94%	4,06%
Jefe de personal	95,94%	4,06%
<b>GRUPO 7</b>		
Área funcional: Gestión técnica, diseño y planificación.		
Arquitecto superior	95,94%	4,06%
Ingeniero superior	95,94%	4,06%

22.2. Salvo pacto expreso en contra en el ámbito de la empresa, desde el primer día del mes siguiente al de la firma del presente Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2015, se suspende el abono de este plus en la cuantía equivalente al 5% de la retribución total anual de cada categoría o nivel retributivo.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

22.3. A partir del 1 de enero de 2016, se abonará la totalidad del plus distancia, transporte y desgaste de herramientas (sin reducción) reflejado en las tablas salariales con las correspondientes actualizaciones realizadas desde 2014.

22.4. En el caso de que la suspensión descrita en los puntos anteriores fuese impugnada por la Comisión Negociadora o Paritaria del Convenio General de la construcción, la reducción se trasladará, con el mismo carácter suspensivo, a otros conceptos salariales de aplicación general incluidos en el Convenio.

Artículo 23. Prendas de trabajo y abrigo.

23.1. Las empresas entregarán una prenda de trabajo, consistente en un buzo, playero o similar, cuya duración será de seis meses.

Así mismo cuando, en atención a las condiciones climatológicas, el Servicio de Prevención de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud o los Delegados de Prevención establezcan la necesaria utilización de una prenda de abrigo, para el desarrollo de la actividad laboral, la empresa se la facilitará a los trabajadores afectados.

En ambos casos, las prendas de trabajo y abrigo entregadas serán de uso obligatorio. La Comisión Paritaria entenderá sobre las características de las prendas de trabajo.

23.2. La limpieza y conservación en buen estado de uso y presentación de dichas prendas será a cargo del trabajador, excepto cuando se hayan realizado trabajos con amianto u otros productos tóxicos de similar naturaleza, en cuyo caso, la limpieza de las prendas de trabajo correrá a cargo de la empresa.

23.3. En caso de cese del trabajador por cualquier causa antes del período de uso establecido, aquél deberá devolver la prenda de trabajo en buen estado. En caso de incumplimiento de esta obligación, le será descontado al trabajador el importe proporcional del precio de coste de la prenda, de acuerdo con el tiempo de uso que faltase por transcurrir.

Artículo 24. Indemnización por cese de personal con contratos temporales.

24.1. En aplicación y como mejora de las indemnizaciones que se hallan reguladas, por la finalización de las distintas modalidades de contratos temporales aplicables a tenor del presente Convenio, Laudo de 9 de septiembre de 1988, y disposiciones de carácter general, durante la vigencia de este Convenio se establecen las siguientes:

24.2. Trabajadores vinculados como fijo de obras:

Se establece una indemnización por cese del 7% de los conceptos salariales de las tablas del Convenio (salario base, plus convenio, gratificaciones, vacaciones y antigüedad consolidada cuando proceda), devengados durante la vigencia del contrato.

24.3. Los contratos realizados al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, por obra o servicio determinado percibirán idéntica indemnización y sobre los mismos conceptos salariales reseñados en el párrafo anterior.

24.4. Contratos por tiempo determinado, realizados al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que estos contratos tengan una duración inferior a seis meses, se estará a lo que dispone el Laudo de 9 de septiembre de 1988, en el apartado 3 de su parte dispositiva. Es decir: doce (12) días de salario en el supuesto que el contrato de duración determinada no haya sobrepasado tres meses (3), y ocho (8) días si el contrato ha tenido una vigencia superior a tres meses (3) pero inferior a seis meses (6).

Si la duración es por tiempo igual o superior a seis meses la indemnización será del 7 por 100 sobre salario base, plus convenio, gratificaciones y vacaciones devengados durante la vigencia del contrato.

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

24.5. Contratos de interinidad celebrados al amparo del artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, percibirán una indemnización del siete por ciento (7%) sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, devengados durante la vigencia del contrato, vigentes en cada momento.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

24.6. De acuerdo con el contenido de los Acuerdos de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción de fecha 13 de mayo de 1992, las indemnizaciones por cese de personal con contratos temporales, que se regulan en el presente artículo, sustituyen a las establecidas para los mismos tipos de contratos en los artículos 24 y 25 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

SECCIÓN 9ª. Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 25. Complemento de la indemnización de incapacidad temporal.

25.1. En supuestos de hospitalización.

Durante los períodos en que los trabajadores en situación de incapacidad temporal, con derecho a la prestación económica derivada de enfermedad (común o profesional) o accidente de trabajo, permanezcan hospitalizados, las empresas complementarán a su cargo la indemnización económica que acrediten de la Seguridad Social. Dicho complemento consistirá en una cantidad equivalente al 25% de la base reguladora de la prestación de IT, sin incluir en dicha base el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Dicho complemento lo abonarán las empresas durante los días de hospitalización en régimen de internamiento, y durante un período de convalecencia igual al de hospitalización, sin que el de convalecencia pueda exceder de 100 días.

25.2. En supuestos de "baja" por accidente de trabajo sin hospitalización.

En estos supuestos, las empresas garantizarán al trabajador unas percepciones mínimas no inferiores a las que fijan las tablas del Convenio para su categoría profesional, por los conceptos de salario base, plus convenio y antigüedad consolidada.

En consecuencia, cuando el trabajador no alcance este mínimo con la indemnización que perciba por IT, sin computar a la misma el prorrateo de las pagas extraordinarias, las empresas complementarán a su cargo dicha indemnización con la cantidad necesaria para alcanzar la percepción mínima garantizada.

Para tener derecho a esa garantía será necesario que la situación de "baja" tenga una duración mínima de 15 días, y el complemento, en su caso, se devengará y percibirá desde el día 16 de la "baja" y hasta un máximo de 80 días desde el inicio de la percepción del complemento.

Conforme a lo estipulado en este apartado y en relación con el artículo 20.5 de este Convenio, la parte proporcional de la prorrata de pagas devengada durante la situación de IT se liquida al realizar el abono de la citada gratificación extraordinaria, tal y como se indica en el Acuerdo 4 del Acta de la Comisión Paritaria de 18-6-1993.

25.3. Para tener derecho al complemento del apartado 1, los trabajadores deberán haber sido internados con cargo a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Asimismo, y para tener derecho a los complementos de los apartados 1 y 2, será necesario que el trabajador mantenga su condición de beneficiario de la prestación económica de incapacidad temporal, dejando de acreditar el complemento, en el supuesto de que pierda el derecho a la prestación económica por tal situación.

25.4. Los trabajadores deberán acreditar ante las empresas los períodos en que hayan permanecido internados, mediante certificación expedida por la institución hospitalaria correspondiente.

25.5. El derecho a este complemento se extinguirá en el supuesto de rescindirse el contrato de trabajo durante el período de incapacidad temporal.

25.6. Si durante la vigencia de este Convenio se incrementara el porcentaje del subsidio de IT a cargo de la Seguridad Social por encima del 75% actualmente vigente, se reducirá en la misma cuantía el complemento a cargo de las empresas, de forma que en ningún caso se supere el 100% de la base de cálculo del subsidio, en la forma detallada en el apartado 1 de este artículo.

25.7. Durante los tres primeros días de baja en situación de IT y solo en la primera baja del año, los trabajadores que acrediten tener derecho a la prestación económica correspondiente, las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en esa situación el 100% del importe diario de la base reguladora, en el bien entendido de que tal derecho no se devengará en la segunda o sucesivas bajas dentro del mismo año natural.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

25.8 En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 67 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 26. Indemnización extraordinaria por muerte, incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable, vigentes en cada momento.

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

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 EUR.

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

SECCIÓN 10ª. Pago y recibos de salarios.

Artículo 27. Pago de las retribuciones.

27.1. Las retribuciones serán abonadas exclusivamente por medio de cheque nominativo o por medio de transferencia a la cuenta corriente o libreta que designe el trabajador.

27.2. Los recibos del pago de los salarios se extenderán en los modelos oficiales o sustitutivos debidamente autorizados, con reflejo de la totalidad de los conceptos devengados por el trabajador, debidamente desglosados, y con especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la Seguridad Social abonadas, así como de las bases de cotización al régimen general de la Seguridad Social, con entrega al trabajador de un duplicado de dicho recibo.

CAPÍTULO III.

Condiciones de trabajo.

SECCIÓN 1ª. Contratación.

Artículo 28. Formación y prácticas.

28.1. Los trabajadores que tuviesen contrato para la formación, deberán realizar preferentemente, su formación a través de los cursos impartidos en la Fundación Laboral de la Construcción de Cataluña.

En el contrato de formación se reflejará de forma expresa el centro donde se realiza la formación teórica, para aquellos supuestos en los que sea obligatoria dicha formación.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 25.4. del V Convenio General de la construcción.



Dimarts, 27 d'agost de 2013

28.2. Los trabajadores contratados en régimen de prácticas, deberán haber cursado preferentemente sus estudios en la Fundación Laboral de la Construcción de Cataluña, excepto los que requieran titulación universitaria.

Artículo 29. Contrato del personal fijo de obras.

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

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

Primero: con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

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

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

Segundo: no obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de la provincia de Barcelona durante un período máximo de tres años consecutivos (salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término) sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. El cambio de obra se entenderá siempre efectuado de común acuerdo entre empresa y trabajador, salvo oposición expresa de éste en el plazo de 7 días. El cambio de obra requerirá un preaviso verbal al trabajador en el término de 48 horas.

La empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo fijado en el párrafo anterior; cumplido dicho período máximo, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

Tercero: si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria provincial operarán la terminación de obra y cese previstos en el supuesto primero. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado por el supuesto segundo.

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

Artículo 30. Forma de la contratación.

30.1. Todos los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad y características, deberán formalizarse por escrito.

30.2. Los contratos concertados verbalmente se entenderán con carácter permanente y con la condición de "fijo de plantilla", cuando su duración supere los 2 meses. Caso de rescindirse el contrato antes de los 2 meses, si se trata de personal obrero adscrito a obras o servicios, se considerará concertado con carácter de "fijo de obras", y si se trata de personal directivo, técnico o administrativo, se estará a la voluntad de las partes y a la prueba que de ella se efectúe, en caso de discrepancia.

30.3. Los contratos de los trabajadores "fijos de obras" se ajustarán al modelo que se une a este Convenio, en anexo 6, y serán editados y expedidos por la Federación de Entidades Empresariales de la Construcción.



Dimarts, 27 d'agost de 2013

### 30.4. Contrato de formación.

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

El contrato de formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.

Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional recogida en el artículo 28 del Convenio General de la construcción.

2. El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

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

- Minusválidos.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

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

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

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

En el plazo de un año a partir de la firma de este acuerdo y a través de la Comisión Paritaria de Formación, se fijarán los niveles y contenidos en la parte teórica de cada especialidad y las pruebas prácticas a realizar para observar los progresos realizados y su pase a la categoría de oficial.

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

Tablas salariales de contratados para la formación.

De 16 y 17 años:

1 año 60%.  
2 año 70%.

Mayores de 18 años:

1 año 65%.  
2 año 70%.  
3 año 85%.

Colectivos sin límite de edad mayores de 21 años:

1 año 95%.  
2 año 100%.

Porcentajes referidos al salario del nivel IX de las tablas de este Convenio.

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

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

30.5. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) de artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de 12 meses en un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato en los casos previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

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

Artículo 31. Subcontratación.

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 26 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

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

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

Artículo 32. Subrogación.

Por lo que a la subrogación se refiere, le será de aplicación con carácter general lo establecido en el Art. 27 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

Además de las actividades previstas en el Art. 27 del V Convenio General del Sector de la Construcción, también les será de aplicación a las concesiones administrativas adjudicadas por Concurso público, cuya actividad principal sea el mantenimiento, conservación y reparación de agua, gas, electricidad, telecomunicaciones, e infraestructuras viarias urbanas dependientes de los ayuntamientos, que se sucedan en el servicio con respecto de las empresas principales.

Artículo 33. Visado de los contratos.

Anulado.

Artículo 34. Período de prueba y preaviso del cese voluntario por el trabajador.

1. Período de prueba: podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores: 6 meses.

Técnicos titulados de grado medio: 3 meses.

b) Empleados:

Niveles 3, 4 y 5: 3 meses.

Niveles 6 al 10: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal operario:

Encargados y capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

4. Los titulares de la cartilla profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de 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 la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

### 5. Preaviso del cese voluntario por el trabajador.

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

Técnicos titulados: 2 meses.

Empleados: 1 mes.

Encargados: 1 mes.

Personal obrero: 1 semana.

La notificación del cese se realizará mediante un boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndosele un ejemplar con el "enterado".

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

### Artículo 35. Documento de liquidación de saldo y finiquito.

35.1 El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá recoger la información contenida en el anexo 7 de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en el número siguiente.

35.2 El recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le sean propios una vez firmado por el trabajador y realizado el pago efectivo del mismo.

### Artículo 36. Documentos de afiliación a la Seguridad Social.

Se conviene que las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores que ingresen o cesen a su servicio una fotocopia del documento de "alta" o "baja" a la Seguridad Social.

La entrega del "alta" o "baja" se efectuará dentro de los 10 días siguientes al de su tramitación en el INSS.

### Artículo 37. Contrato de relevo.

Las empresas podrán celebrar con sus trabajadores contratos de relevo de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

### SECCIÓN 2ª. Jornada. Horario. Fiestas y vacaciones.

#### Artículo 38. Jornada y horario.

38.1. Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será la fijada en el artículo 34.1.1 Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, es decir, de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin que en ningún caso se pueda superar las horas de trabajo efectivo en cómputo anual de 1.738 horas de trabajo efectivo para el año 2012.

Para los años 2013, 2014 y 2015 se estará a lo que se acuerde en la negociación colectiva estatal.

38.2. La jornada de trabajo se distribuirá semanalmente, de lunes a viernes. A los efectos de asegurar el cumplimiento de la obligación de disponer de un Calendario Laboral que regule, en cada empresa, el horario de trabajo, la distribución de los días festivos, los inhábiles y las vacaciones, la Comisión Paritaria de este Convenio procederá anualmente a su confección, siendo de aplicación en todas las empresas del sector, con las siguientes excepciones:

1. En aquellas empresas que hayan pactado un calendario laboral distinto con sus Delegados de Personal o Comité de Empresa.

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

38.3. Lo establecido en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de respetar las jornadas más favorables que vengan rigiendo, así como de los acuerdos que sobre la distribución de jornadas y horarios, en función de las reducciones de jornada pactadas, se hayan alcanzado o se puedan alcanzar en el futuro.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

38.4. La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el trabajador.

38.5. Se conviene que los vigilantes y barraqueros que presten servicios durante 72 horas semanales, las que excedan de 60 horas semanales, hasta 72, se les abonarán con un incremento del 20% sobre la hora ordinaria.

38.6. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral establecido en este convenio provincial.

### Artículo 39. Jornada intensiva.

En el seno de la empresa podrá establecerse una jornada intensiva para el personal de oficinas, administrativas fijas, durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, cuando así se acuerde entre la dirección y la representación legal de los trabajadores.

### Artículo 40. Fiestas.

40.1. Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito de este Convenio serán las nacionales y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas a promulgar por la autoridad laboral competente, más la festividad gremial que tendrá carácter móvil, y se disfrutará, caso de no coincidencia en lunes, el lunes de la semana siguiente de la que concurra el día 13 de junio, festividad de San Antonio de Padua. Caso de ser festivo dicho lunes, la festividad gremial se trasladará al lunes de la semana anterior.

40.2. Las empresas concederán, durante la vigencia del presente Convenio, 3 días festivos, que se aplicarán a la semana de Navidad, salvo en aquellas empresas en que por haber programado parte de sus vacaciones en dichas fechas, o por cualquier otra causa, la empresa y los trabajadores acuerden aplicar dichos días a otras fechas.

40.3. Las referidas festividades serán abonables y no recuperables.

40.4. El disfrute de cualquier otra festividad no comprendida en los apartados 1 y 2 de este artículo estará expresamente condicionado al acuerdo que en el seno de cada empresa se obtenga entre los representantes de la misma y los del personal sobre tal disfrute y forma de recuperación de la festividad adicional, no habiendo lugar al disfrute de ninguna otra festividad, de no obtenerse tal acuerdo.

### Artículo 41. Vacaciones.

41.1. El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose su disfrute, en cualquier caso, en día laborable que no sea viernes.

41.1.1. A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad transitoria, sea cual fuere su causa. No obstante, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

41.2. Las vacaciones se disfrutarán durante el período comprendido de 1 de junio a 30 de septiembre, salvo que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador interesado, o entre aquella y los representantes de los trabajadores, si el cambio afectara a una pluralidad, para disfrutarlas en distintas fechas.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

41.3. Las empresas podrán convenir con los representantes de los trabajadores la división de las vacaciones entre Semana Santa, Navidad y el resto del año, si bien este último período no podrá tener una duración inferior a 21 días naturales.

41.4. En caso de no existir acuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones o sobre su división, la empresa deberá preavisar el plan y turno de vacaciones con 3 meses de antelación a su iniciación, y éstas deberán tener lugar en las fechas que se indican en el apartado 2.

41.5. Al objeto de que el personal que no alcance la antigüedad mínima de 12 meses en la empresa pueda disfrutar íntegro el período de las vacaciones que le corresponderían de haber alcanzado dicho mínimo de antigüedad, se conviene que aquellos trabajadores que así lo soliciten podrán disfrutar íntegros los 30 días, siendo a cargo de la empresa únicamente la retribución de los días que correspondan proporcionalmente a su antigüedad en el momento del comienzo de las vacaciones, y los restantes tendrán el carácter de licencia sin devengo de retribución.

En este supuesto, las empresas no darán de baja en la Seguridad Social a los trabajadores por el período de licencia sin retribución, si bien, su base de cotización será la mínima equivalente a su categoría profesional, corriendo a cargo del trabajador la parte de cuota obrera de la Seguridad Social de dicho período.

41.6. Cuando la empresa realice las vacaciones en forma colectiva y con cierre del centro de trabajo o la obra, aquellos trabajadores que por razón de su menor antigüedad no tengan derecho al disfrute completo del período vacacional, y a los que la empresa no pueda ofrecer trabajo durante los días en que no les alcanza el derecho de vacaciones, podrán optar entre disfrutar el período completo, en la forma que se expresa en el apartado 3 de este artículo, o bien percibir la retribución de las vacaciones durante todos los días en que no presten servicio. En este último caso, la retribución correspondiente a los días en que no les alcance el derecho de vacaciones tendrá la consideración de un anticipo a cuenta, que será deducible de la liquidación total que se practique al trabajador el día en que cese en la prestación de sus servicios en la empresa, o en la forma que se acuerde entre las partes.

41.7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad que se establece en el anexo 1.A del presente Convenio.

### SECCIÓN 3ª. Licencias y excedencias.

#### Artículo 42. Licencias.

42.1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a permisos, percibiendo el importe del salario base, plus de convenio y antigüedad en los siguientes casos:

a) Quince días naturales en el caso de matrimonio.

b) De 3 a 6 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres naturales o políticos o hermanos. La licencia será de 3 días cuando el sepelio tenga lugar en el propio municipio en donde tenga domicilio el trabajador; 4 días, si el sepelio se efectúa fuera del municipio del domicilio del trabajador, pero dentro de la provincia de Barcelona; 5 días, si el sepelio se efectúa fuera de la provincia de Barcelona, pero dentro de Cataluña, y 6 días, si el sepelio tiene lugar fuera de Cataluña.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

De 2 días en caso de fallecimiento del resto de los parientes por afinidad y consanguinidad hasta el segundo grado. Si por el motivo reseñado en este párrafo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) De 3 a 5 días naturales, en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización, de padres, hijos, cónyuges, por nacimiento o adopción de hijo/a.

De 2 días en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Si por el motivo reseñado en este párrafo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

La licencia será de 3 días cuando la situación de hecho se produce en el propio municipio de residencia del trabajador.

Será de 4 días la licencia cuando el supuesto de hecho se produce fuera del municipio de domicilio de trabajador, pero dentro de la provincia de Barcelona.

5 días en el resto de casos.

d) Un día por matrimonio de hijos.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para acudir al médico especialista, con posterior justificación de los motivos de la ausencia y del tiempo utilizado en la visita médica.

42.2. En caso de acontecer un infortunio familiar de carácter grave, tales como los regulados en los apartados b) y c), que precisen la presencia del trabajador en su hogar para atenderlo por un plazo superior al de las licencias antes consideradas, se concederá a quien lo solicite un permiso no retribuido por el tiempo prudencial necesario para dichas atenciones.

42.3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La mujer, por su voluntad e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos, o en el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Para los casos de nacimiento de hijos prematuros, guarda legal de menores, personas discapacitadas, y víctimas de violencia de género, o de terrorismo, se estará a lo dispuesto en el art. 37 del ET.

42.4 En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

42.5. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 8 años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.



Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

42.6 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3, 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

42.8 Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderá asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3, 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 43. Licencias para formación profesional.

Los trabajadores fijos de plantilla de las empresas, o los "fijos de obras" con más de 3 meses de antigüedad que asistan a los cursos de formación o perfeccionamiento profesional que organice o promueva la Fundación Laboral de la Construcción, tendrán derecho, con el tope de 135 horas cada bienio, a disfrutar de las reducciones de jornada o licencias de formación profesional que se regulan en el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El 50% del tiempo dedicado a formación será a cargo de la empresa, con los siguientes límites:

a) Máximo anual de 34 horas.

b) Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente ni el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de un trabajador.

c) El disfrute de este derecho deberá ser comunicado a la empresa con la suficiente antelación. En el supuesto que exista oposición por parte de la empresa, por criterios organizativos o de producción se le comunicará de forma motivada al trabajador. En este caso, se podrá acudir a la Comisión Paritaria, quien decidirá sobre lo procedente o improcedente de lo que se solicita.

d) Se justificará la asistencia a los cursos.

Artículo 44. Excedencias de los trabajadores que ostenten cargos sindicales.

44.1. Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria, en la forma regulada en la legislación de carácter general, cuando sean designados para ocupar puestos en las centrales sindicales a las que pertenezcan que sean incompatibles con el desempeño normal de su trabajo.

44.2. En estos supuestos, la excedencia será de concesión obligatoria por la empresa debiendo el trabajador efectuar la solicitud por escrito, con determinación del tiempo para el que la solicita, y aportando certificación de los órganos de la dirección de la central sindical, acreditando el nombramiento.

44.3. Estas excedencias serán sin derecho a retribución.

44.4. El trabajador deberá avisar con 30 días de antelación al término de la excedencia, su propósito de reintegrarse al trabajo y, en este supuesto, la empresa lo readmitirá inmediatamente después de concluir la excedencia.

44.5. La concesión de estas excedencias a personal con la condición de "fijo de obras", no alterará la naturaleza del contrato, que quedará extinguido definitivamente al término previsto, aunque el trabajador se halle en excedencia, no pudiendo solicitar su reingreso en la empresa.

### SECCIÓ 4ª. Movilidad personal.

#### Artículo 45. Movilidad geográfica.

Las empresas podrán 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, y por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 29 del Convenio General de la Construcción.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo que se halle situado fuera del área geográfica constituida por el término municipal en donde radica el domicilio de la empresa, y los términos de los municipios colindantes con el del domicilio de la empresa, no teniéndose en cuenta, a estos efectos, ni el domicilio del trabajador, ni el domicilio de las obras en que hubiera trabajado o hubiese sido contratado anteriormente, salvo para los contratos regulados en el artículo 29, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

45.1. 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 o ayuda alimentaria, si puede pernoctar en ella, con arreglo a los importes que se fijan en el anexo 5 del presente Convenio.

45.2. A los efectos expresados, se considerará como "domicilio de la empresa" el centro administrativo de la misma en donde radique la administración general del personal, y de donde dimanen las órdenes y distribución del trabajo de tipo general. En las empresas que dispongan de delegaciones administrativas para dichas funciones, se considerará como domicilio de la empresa el de dichas delegaciones, respecto a los trabajadores fijos de plantilla dependientes de las mismas.

45.3. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado y se devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, el 10% al comenzar el tercer año y del 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a 1 año, con cambio de residencia, antes de transcurridos 4 años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en este 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.

En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos 4 años desde un desplazamiento de duración superior a 1 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.

En el supuesto 3, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

En los desplazamientos superiores a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar por la rescisión del contrato en el término de 15 días a contar desde la notificación del mismo, mediante el percibo de una indemnización de 30 días por año completo de antigüedad de las retribuciones fijas por jornada ordinaria, con el límite de un año de retribución.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

45.4. En los desplazamientos que impliquen cambio de residencia, se concederá al trabajador una licencia retribuida de 7 días de duración para proceder al traslado de domicilio, compensándosele así mismo los mayores costes que deba

soportar por razón de la escolaridad de sus hijos, durante el resto del curso escolar en el que se haya producido el traslado.

### Artículo 46. Dietas.

46.1. La dieta y medias dietas son conceptos extrasalariales, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

46.2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

46.3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigidas y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

46.4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento realizado en las condiciones establecidas en el artículo 45 del presente Convenio, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

46.5. Estos conceptos se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar sobre las mencionadas dietas.

46.6. A los trabajadores afectados por este Convenio en los desplazamientos fuera de la provincia de Barcelona, se le abonará la dieta devengada por el importe más favorable para el mismo ya sea ésta la de origen o la de destino.

46.7 Cuando por circunstancias ajenas a su voluntad el trabajador deba satisfacer gastos de manutención y alojamiento superiores a la dieta devengada, será reembolsado por la empresa previa autorización de ésta para realizar el gasto y posterior justificación documental correspondiente de que se ha incurrido efectivamente en el mismo.

### Artículo 47. Locomoción.

47.1. Con independencia del derecho de los trabajadores al devengo del plus de distancia, transporte y desgaste de herramientas contemplado en el artículo 22 del presente Convenio, serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya sea abonándole la compensación correspondiente o mediante un suplido por kilómetro recorrido al servicio de la empresa, en la cuantía que se expresa en el anexo 5 de este Convenio a los trabajadores que, con autorización escrita de la empresa, utilicen en sus desplazamientos automóvil de su propiedad.

47.2. Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario base, plus convenio, antigüedad consolidada y gratificaciones extraordinarias, complementos de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, cantidades voluntarias, con excepción de las vacaciones.

### SECCIÓN 5ª. Productividad y tablas de rendimiento.

#### Artículo 48. Tablas de rendimiento.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 41 del V Convenio General de la Construcción, se acuerda el mantenimiento en el presente Convenio de las tablas de rendimientos elaboradas por la Comisión que se creó al efecto en el Convenio colectivo de trabajo en la industria de la construcción y obras públicas de la provincia de Barcelona.

#### Artículo 49. Comisión de productividad.

49.1. En el marco de este Convenio se acuerda la creación, en el momento de la firma, de una Comisión de productividad con las funciones que se detallan en el apartado 3 de este artículo.

49.2. La composición de la misma se establece en dos titulares y dos suplentes por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones tanto los titulares como los suplentes.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

49.3. Las misiones de esta Comisión serán:

49.3.1. Estudiar la problemática de la productividad en el sector, atendiendo los distintos factores que influyen en la misma.

49.3.2. Presentar a la Comisión nacional de productividad las tablas de rendimientos que se establecen en este Convenio a los efectos previstos en el artículo 41.2 del V Convenio General de la Construcción.

49.3.3. Control, desarrollo y mejora de los criterios de aplicabilidad de las tablas de rendimiento.

49.3.4. Entender de las reclamaciones que en base a la aplicación de las tablas de rendimiento, y con arreglo a lo dispuesto en los artículos anteriores, lleguen a dicha Comisión para su resolución.

49.3.5. De todos los trabajos o resoluciones anteriores se dará cuenta a las comisiones técnicas de elaboración de tablas y paritaria del Convenio.

49.3.6. La Comisión de productividad procederá a elaborar el calendario de ejecución de tablas del próximo Convenio.

SECCIÓN 6. Inclemencias del tiempo.

Artículo 50. Inclemencias del tiempo.

50.1. Los días que por inclemencia del tiempo existan actividades en las que no pueda trabajarse a juicio del jefe de la obra, y éste disponga la marcha del personal, se abonará todo el día, siempre a salario base de Convenio, más plus de convenio, de transporte y de distancia, y en su caso de antigüedad consolidada.

50.2. En el supuesto contemplado anteriormente, los trabajadores deberán presentarse al trabajo al inicio de la jornada laboral.

50.3. Los trabajadores, en los casos contemplados en este artículo, tendrán la obligación de realizar trabajos distintos a los de su categoría y especialidad habitual cuando así lo disponga el jefe de obra, con objeto de aprovechar la jornada de trabajo en menesteres que puedan realizarse según las inclemencias del tiempo, y ello supondrá la obligación de trabajar en la obra o centro de trabajo.

CAPÍTULO IV. Seguridad laboral.

Artículo 51. Comité de seguridad y salud.

51.1. Se conviene que en todos los centros de trabajo de 20 o más trabajadores el Comité de seguridad y salud que preceptivamente se debe constituir esté integrado, en forma paritaria, por el siguiente número de personas, por cada una de las partes:

De 20 a 100 trabajadores: 2.

De 101 a 250: 3.

De 251 en adelante las previsiones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

51.2. En las obras que no alcancen los 20 trabajadores existirá el delegado de prevención.

51.3. Los miembros del Comité de seguridad y salud que representen a la empresa serán designados por la dirección, y los que representen a los trabajadores serán elegidos por los mismos, debiendo ser, al menos, uno de ellos (cuando la representación sea pluripersonal) delegado del personal o miembro del Comité de Empresa.

51.4. Las funciones del Comité de seguridad y salud son las que se determinan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

51.5. Las empresas deberán pactar con los miembros del Comité de seguridad y Salud o Delegados de Prevención el tiempo necesario, dentro de su jornada de trabajo y sin pérdida de retribución, que podrán utilizar para el desempeño de su función, que deberá comprender expresamente, y en forma habitual y efectiva, la comprobación y revisión de las medidas de seguridad y salud de la obra o centro de trabajo.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

Artículo 52. Comisión de seguridad y salud de la construcción de Cataluña.

52.1. Las partes firmantes de este Convenio asumen y ratifican los Acuerdos adoptados en 14 de junio de 1989, para la constitución y promoción de la Comisión de seguridad y salud de la construcción de Cataluña.

52.2. La expresada Comisión mantendrá la colaboración necesaria con la Comisión Paritaria sectorial de seguridad y salud creada el 15 de febrero de 1990 por el Acuerdo Estatal Sectorial, a fin de coordinar los comunes esfuerzos y objetivos en orden a la actividad prevencionista y la promoción de la seguridad y salud en el sector de la construcción.

52.3. Medidas de seguridad a observar en las máquinas portátiles de cortar y pulir en seco. Se acompañan como anexo 8 a este Convenio las medidas preventivas de seguridad y salud, de observancia obligatoria para el uso de máquinas portátiles de cortar y pulir en seco.

CAPÍTULO V. Formación profesional.

Artículo 53. Comisión Paritaria provincial de formación profesional.

53.1. Se constituye una Comisión Paritaria provincial de formación profesional, integrada por 4 representantes de los empresarios y 4 representantes de los trabajadores, con la finalidad de promocionar las actividades formativas en el sector de la construcción.

53.2. La Comisión podrá actuar en forma autónoma y por propia iniciativa, o colaborando con la fundación privada Institut Gaudí, La Fundación laboral de la Construcción o la Comisión Paritaria sectorial de formación profesional creada por el Acuerdo Estatal Sectorial de 1990, para alcanzar los objetivos coincidentes de dichas entidades.

Artículo 54. Institut Gaudí de la Construcció.

Anulado.

CAPÍTULO VI. Derechos colectivos de los trabajadores.

Artículo 55. Norma general.

En todo lo referente a los derechos de los trabajadores, así como a la actuación de los delegados de personal, Comité de Empresa y secciones sindicales en las empresas, se estará a lo que en cada momento establezcan las disposiciones que regulen estas materias, sin perjuicio de los acuerdos que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 56. Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este Convenio podrán ser elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses, computándose para ello todos los periodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones.

Artículo 57. Acumulación de crédito de horas de los representantes de los trabajadores.

57.1. En las empresas de hasta 100 trabajadores, las horas de crédito mensual de que pueden disponer los miembros del Comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación [artículo 68.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo], podrán ser acumuladas bimensualmente, en uno o varios de sus componentes. Esta acumulación se realizará siempre entre los miembros de una misma central sindical y sin superar, individualmente, 80 horas en el mes, debiendo ser acordada por decisión mayoritaria de los componentes de cada una de las centrales sindicales integrantes de la representación de los trabajadores.

57.2 En las empresas de más de 100 trabajadores, los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75% de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

57.3. Los representantes de los trabajadores que se acojan a la acumulación de horas deberán notificar a la empresa los acuerdos adoptados dentro de las 48 horas siguientes a la adopción de los mismos.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

### Artículo 58. Asambleas de personal.

58.1. Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de los trabajadores en cada centro de trabajo, cuando sea solicitado con una antelación mínima de 48 horas y se cumplieren los demás requisitos que puedan establecer las disposiciones que regulen en cada momento estas reuniones.

58.2. Las asambleas tendrán lugar fuera de la jornada de trabajo, y después de concluida la misma, por la tarde.

58.3. Como excepción a lo anterior, las empresas aceptan que se puedan celebrar asambleas antes de concluirse la jornada de trabajo, y dentro de la misma, sin pérdida de retribución, y hasta un máximo de 2 horas a la semana, en los casos siguientes:

Concurso.

Presentación de expediente de regulación de empleo.

### Artículo 59. Local y Medios a disposición de los comités de empresa, delegados de Personal y Secciones Sindicales.

Las empresas pondrán a disposición de los Comités de Empresa, delegados de personal y, en su caso, de las Secciones Sindicales, un local adecuado en el que los representantes de los trabajadores puedan reunirse.

Dicho local, que deberá estar ubicado en el centro de trabajo al que pertenezcan los representantes, o, de no ser posible, en el domicilio administrativo de la empresa, podrá ser utilizado asimismo por los trabajadores afiliados a una central sindical, legalmente constituida, para realizar asambleas o reuniones fuera de las horas de trabajo, con los requisitos previstos en el apartado 1 del artículo anterior.

Asimismo, las empresas facilitarán a los Comités de Empresa, Delegados de personal y, en su caso, de las Secciones Sindicales, los medios informáticos suficientes para el desarrollo de su actividad de representación, concretados en un ordenador, correo electrónico y acceso, en su caso, a intranet. Todo ello en las condiciones que puede acceder cualquier empleado de la plantilla.

### Artículo 60. Tablón de avisos.

En todos los centros de trabajo se habilitarán tableros de avisos, de un mínimo de 0,80 × 1,20 m, en los que los delegados de personal, comités de empresa o cualquier trabajador perteneciente al centro de trabajo afiliado a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda. Cuando la comunicación sea efectuada por trabajadores que no sean delegados del personal o miembros del Comité de Empresa, deberán comunicarlo previamente a éstos, así como al encargado o representante de la empresa, quienes, en ningún caso, podrán oponerse y haciéndose responsable del contenido el firmante o firmantes. Cuando se efectúe alguna comunicación con la que la dirección de la empresa no esté conforme, tendrá derecho a consignar en el tablón la réplica o contestación que estime pertinente.

### Artículo 61. Comunicación a los trabajadores en relación con expedientes de regulación de empleo o de la petición de suspensión de pagos o quiebra de las empresas.

61.1. Las empresas que se vean precisadas a presentar un expediente de regulación de empleo se comprometen a poner a disposición del delegado de personal o Comité de Empresa un ejemplar completo de dicho expediente, con la antelación prevista en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

61.2. Las empresas darán cuenta a los representantes del personal de la presentación de solicitud de suspensión de pagos o quiebra, comunicando la situación del expediente y juzgado en el que se tramite, y exponiendo las razones que lo motivan.

61.3. Los representantes del personal se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y demás información que reciban de la empresa sobre las materias expresadas, y ello sin perjuicio de las acciones que estimen oportuno adoptar en defensa de los intereses de sus representados.

### Artículo 62. Documentos de cotización.

Las empresas exhibirán a la representación legal de los trabajadores que lo soliciten los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social, acreditativos del pago de las cuotas.



Dimarts, 27 d'agost de 2013

Asimismo, trimestralmente pondrán a disposición del Comité de Empresa o delegados de personal los referidos modelos TC1 y TC2 correspondientes al personal del centro de trabajo.

Artículo 63. Comité mixto, centrales sindicales, Federación de Entidades Empresariales de la Construcción.

63.1. Se ratifica y mantiene la Comisión mixta creada en el Convenio del año 1981, que estará integrada por cuatro vocales representantes de las dos centrales sindicales firmantes de este Convenio, Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y otros cuatro vocales designados por la Federación de Entidades Empresariales de la Construcción, para el estudio conjunto de la problemática general del sector, y de forma más concreta, en el aspecto de intrusismo.

63.2. La Comisión de intrusismo ha alcanzado los acuerdos que se acompañan como anexo 10, y cuya publicación en este Convenio tiene como única finalidad generalizar su conocimiento.

Es propósito de la Comisión continuar, durante la vigencia de este Convenio, en la misión de lograr que dichos acuerdos se reflejen en disposiciones legales.

Artículo 64. Cuota sindical.

64.1. Las empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado, previa conformidad, siempre, de éste.

64.2. Para ello, deberán solicitarlo a la dirección de cada empresa por medio de escrito firmado por el trabajador, en el que se harán constar los siguientes datos:

Central a la que se halla afiliado.

Importe mensual de la cuota cuya retención se solicita.

Referencia de la cuenta corriente o libreta de ahorro, titular de la misma, banco o caja y sucursal o agencia donde deba efectuarse la transferencia.

Dichas solicitudes deberán ser diligenciadas por la correspondiente central sindical con su conformidad.

64.3. Las retenciones se efectuarán con periodicidad mensual, con cargo a la última liquidación de los salarios del trabajador del mes correspondiente, y serán transferidas a la correspondiente central sindical por medio de su cuenta o libreta designada, acompañándola de una relación nominal en la que consten los nombres de los cotizantes y retenciones efectuadas.

64.4. Salvo comunicación escrita del interesado revocando la autorización de retención, ésta se efectuará por el período de vigencia de este Convenio.

CAPÍTULO VII. Estructura de las percepciones económicas. Incrementos del Convenio durante su vigencia. Cláusula de garantía salarial.

Artículo 65. Incrementos del Convenio durante su vigencia.

Para el año 2012, se aplicará, con efectos del 1 de enero de 2012, un 1% de incremento salarial sobre las tablas del 2011, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, pluses salariales y extrasalariales. Así mismo, para el año 2013, se aplicará, con efectos del 1 de enero de 2013, un incremento del 0,6% sobre las tablas del 2012, para cada uno de los mismos conceptos.

Para la elaboración de las tablas salariales de los años 2014 y 2015 se aplicará las variaciones acordadas en el marco de la negociación colectiva estatal.

Artículo 66. Estructura de las percepciones económicas.

Las tablas de retribuciones que como anexos figuran en el presente Convenio se ajustan a lo dispuesto en el capítulo séptimo del Convenio General de la Construcción, expresando las partes signatarias del presente Convenio su voluntad de seguir avanzando en los sucesivos hacia el logro de que los pluses extrasalariales a que se refiere el artículo 48.2.b) del V Convenio General representen el 5% del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría.



Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

Artículo 67. Cláusula de garantía salarial.

Para el año 2013 se realizará una revisión económica, transcurrido dicho ejercicio, conforme al IPC real del mes de diciembre del mismo año cuando éste supere el 3%, de manera que hasta este porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

Asimismo, la revisión económica citada se hará con efecto desde el día 1 de enero del año 2013, afectando al salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

Artículo 68. Atrasos.

El pago de atrasos, tanto del Convenio como de su posible revisión, se efectuará en un plazo de un mes siguiente a la firma del Convenio o su revisión.

CAPÍTULO VIII. Normalización lingüística.

Artículo 69.

En las empresas, todos los anuncios o avisos serán redactados en catalán. No obstante, si conviene para la correcta comprensión de los trabajadores afectados, se redactarán también en castellano.

Los trabajadores y los empresarios tienen derecho a hacer uso oral y escrito del catalán en todas las actividades que se desarrollen dentro de la empresa, sin ningún tipo de limitación o restricción.

En las empresas de más de 50 trabajadores, y en todas aquellas donde los representantes de los trabajadores y la empresa lo consideren oportuno, se creará una Comisión de normalización lingüística que tendrá como finalidad velar por el cumplimiento de este artículo, y en general impulsar la normalización lingüística en el ámbito de las actividades de la empresa.

Artículo 70.

En las empresas de más de 500 trabajadores y en todas aquellas donde se considere oportuno, se podrá estudiar, conjuntamente con los departamentos de Cultura y de Treball, la creación de un servicio lingüístico de empresa, que tendrá como función impulsar la normalización lingüística, y también satisfacer las necesidades lingüísticas y de comunicación de la empresa, tanto en la área estatal como en la internacional, especialmente la europea. En el seguimiento del servicio participarán las secciones sindicales y la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO IX. Inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 71. Concepto.

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 aquél 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.

Artículo 71 bis. Materias afectadas.

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.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

F9 Sistema de remuneración.

Artículo 71 ter. Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el "resultado de explotación por empleado" (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de "ventas" a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del ET o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Artículo 71 quater. Causas.

1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria de este Convenio.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el "Resultado de explotación" o de "ventas" se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia establecido para la/s posibles materia/s objeto de la suspensión. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada" y "horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo 14 acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Tribunal Laboral de Cataluña.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014.

### CAPÍTULO X. Faltas y sanciones

#### Artículo 72. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, 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 73. 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.
4. Faltar al trabajo 1 día al mes, sin causa justificada.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

5. La falta de atención y diligencia debidas 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 el trabajador, 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 74. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más 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 período, 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 el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, 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 el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves 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.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

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 el trabajador hubiese 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 máquinas que el trabajador tenga 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 75. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período 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, máquinas, 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.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

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 el trabajador, 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 76. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden 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.

2. 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 los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores 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 éste 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.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores 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 77. Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Disposiciones adicionales:

Primera.

Anulada.

Segunda.

Anulada.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

Tercera.

Anulada.

Cuarta.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Barcelona expresa su preocupación por la salud de los trabajadores del sector de la construcción en los años inmediatamente anteriores a su jubilación.

Como es bien sabido, el desempeño de la actividad de la construcción, reviste con carácter general las siguientes características:

1. Es una actividad que conlleva un indudable esfuerzo físico, en tanto en cuanto comporta la utilización de máquinas, herramientas pesadas, el transporte y utilización de materiales y elementos de un peso considerable –sacos, ladrillos, baldosas, piedras, etc.-, así como la realización de otras actividades que también llevan implícitas esfuerzos físicos importantes.
2. Es una actividad esencialmente manual, poco tecnificada todavía con frecuentes sobreesfuerzos y movimientos repetitivos que exige una aportación importante de mano de obra. Como es bien sabido se trata de realizar siempre un prototipo, lo que hasta el momento presente, ha impedido o dificultado enormemente la industrialización de los procedimientos de trabajo.
3. Por definición, la obra se suele realizar a la intemperie, en galerías, túneles o en zonas abiertas al exterior, lo que determina que de forma habitual los trabajadores deben realizar su actividad expuestos a las inclemencias del tiempo (frío, calor, corrientes de aire, humedad...).
4. En muchas ocasiones, las obras deben realizarse en zonas alejadas de los núcleos urbanos, limitando las posibilidades de una dieta adecuada.

Todo ello hace que el vigor y la resistencia física del trabajador de la construcción sea un elemento esencial para el desarrollo de una buena parte de las actividades propias del sector de la construcción.

Por otra parte, es un hecho comprobado, que a partir de ciertas edades el cuerpo humano empieza a perder una parte de su vigor y resistencia, motivo por el cual aquellos trabajos que requieren un esfuerzo físico importante y continuado en el tiempo, se tornan especialmente penosos y pueden afectar a la salud de las personas.

En este contexto, las partes integrantes de la Comisión Negociadora desean expresar su honda preocupación por la situación de aquellos trabajadores, de edades próximas a la edad legal de jubilación, que están desarrollando su actividad en las condiciones antes descritas y que son, tal y como se ha indicado, las habituales en este tipo de actividades.

La experiencia y el sentido común, nos inducen a pensar que a esas edades, esa mayor dificultad y penosidad, se traduce en una especial propensión a la producción de accidentes de trabajo, fruto de este esfuerzo continuado, tales como lumbalgias, etc. IT de origen aparentemente común que en realidad lo son producto del trabajo y que aboca a los trabajadores a acceder a la jubilación anticipada después de un largo periodo de desempleo.

Por todo ello, la Comisión Negociadora del Convenio de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Barcelona propone:

1. Implicar a los agentes sociales, mutuas, organismos gestores de la Seguridad Social y Administraciones competentes en la realización de un estudio en profundidad que ponga en relación la edad de los trabajadores con el número de accidentes leves, graves y muy graves, el tipo de lesiones que se producen y su incidencia en relación al número de trabajadores de cada una de las franjas de edad que se hayan delimitado. Así como las IT de tipo profesional y común. Ello nos permitirá determinar el alcance e importancia de lo que la experiencia y el sentido común ya nos anuncian.
2. A la vista de los resultados del mencionado, y en función del grado de incidencia que se aprecie:
  - 2.1 Promover la adopción de las medidas legislativas oportunas para reducir con carácter general la edad de jubilación del personal de obra.



Dimarts, 27 d'agost de 2013

2.2 Promover la introducción de las reformas legislativas oportunas que permitan la reducción de la edad de jubilación mediante el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación para aquellas actividades propias del sector de la construcción que conlleven especial penosidad.

Quinta.

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

Sexta.

Las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión Paritaria sobre Competencia Desleal, Intrusismo, Malas Prácticas, y sobre Transparencia Salarial. Los acuerdos adoptados por dicha Comisión se incorporarán al cuerpo del Convenio. La Comisión deberá presentar sus trabajos antes del 19 de julio de 2013.

Dicha Comisión promoverá asimismo la elaboración de un protocolo de colaboración con la Autoridad Laboral en las materias indicadas.

ANEXO 6.

CONTRATO DE TRABAJO.

Modelo de contrato de trabajo fijo de obras, celebrado al amparo del Convenio Colectivo de Trabajo de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Barcelona.

En (localidad), a (día) de (mes) de (año). La empresa (nombre de la empresa), con domicilio en (localidad), calle....., núm....., dedicada a....., con Documento de Calificación Empresarial núm....., con número de inscripción a la Seguridad Social....., y el trabajador provisto de DNI núm....., con número de afiliación a la Seguridad Social....., con domicilio en (localidad), calle....., núm....., acuerdan concertar el presente contrato de trabajo, de la modalidad de "fijo de obras", que se regirá por las siguientes, cláusulas:

1. El trabajador contratado prestará sus servicios con la categoría profesional de....., en la especialidad de.....
2. El trabajador prestará sus servicios en la obra....., sita en..... No obstante lo anterior, el personal fijo de obras podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia durante un período máximo de tres años consecutivos (salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término) sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. El cambio de obra se entenderá siempre efectuado de común acuerdo entre empresa y trabajador, salvo oposición expresa de éste en el plazo de 7 días.

El cambio de obra requerirá un preaviso verbal al trabajador en el término de 48 horas.

3. Ambas partes quedan sometidas al reglamentario período de prueba, en el transcurso del cual, cualquiera de los contratantes podrá dar por extinguido el vínculo, sin necesidad de preaviso ni abono de indemnización. El período de prueba podrá quedar interrumpido, de común acuerdo entre las partes, por la concurrencia de la situación de incapacidad temporal.
4. Las condiciones económicas y de trabajo serán las establecidas en el Convenio colectivo de trabajo vigente y demás disposiciones generales que sean aplicables.
5. Este contrato terminará cuando finalicen los trabajos de la categoría y oficio del trabajador en la obra u obras en las que preste sus servicios, o al cumplirse los 3 años consecutivos de vigencia de este contrato, en la forma que establece el Convenio colectivo. El cese deberá comunicarse al trabajador con una antelación de 15 días.

En el supuesto de que al término de los 3 años el trabajador siguiera prestando servicios ininterrumpidamente en obras de la empresa, adquirirá la condición de fijo de plantilla.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

6. El empresario podrá sustituir los 15 días de antelación del preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

7. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización establecida en el Convenio colectivo para los trabajadores vinculados como "fijo de obras", computándose todo el tiempo trabajado en las distintas obras en las que hubiera prestado servicios.

Todo lo que, en prueba de conformidad, firman las partes por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto, en la fecha y lugar a principio expresados.

La empresa.

El trabajador.

ANEXO 7.

MODELO DE DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN, SALDO Y FINIQUITO.

Documento de liquidación, saldo y finiquito.

Empresa (nombre de la empresa).

Trabajador (nombre y apellidos). Núm. SS (número).

Fecha del cese (fecha).

El suscrito trabajador cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa y recibe en este acto la liquidación de sus partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresan al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos con la referida empresa, por lo que se compromete a nada más pedir ni reclamar.

Detalle de la liquidación:

Parte proporcional gratificación Navidad.....

Parte proporcional gratificación junio.....

Parte proporcional vacaciones.....

Indemnización por finalización contrato.....

Recibí:

En (localidad), a (día) de (mes) de (año).

(Firma del trabajador).

ANEXO 8.

MEDIDAS PREVENTIVAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL USO DE LAS MÁQUINAS PORTÁTILES DE CORTAR Y PULIR EN SECO.

1. Las máquinas deberán protegerse contra la posible rotura de la muela del disco, así como las posibles proyecciones de los abrasivos o partículas variadas, mediante una carpeta de acero estructural en la parte superior de la abertura de la misma.

2. Cuando se tenga la necesidad de retirar las partículas de mármol, piedras, granitos naturales y prefabricados, deberá realizarse dicha operación con la máquina parada.

3. Queda prohibido al personal que en dicha tarea utilice ropa suelta o con extremos sueltos.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

4. En los casos en los que los locales no reúnan las condiciones mínimas de ventilación y se llegue a alcanzar la cifra límite de partículas de polvo por metro cúbico que la Ordenanza de Seguridad y Salud específica, deberán existir los extractores adecuados para la precipitación del polvo y de tal manera situados que no produzcan molestias al obrero.

5. Será obligatorio para los trabajadores el uso de la mascarilla apropiada contra el polvo producido en la tarea.

ANEXO 9.

BOLETÍN DE INCIDENCIAS EN LA APLICACIÓN DE TABLAS DE RENDIMIENTOS.

Empresa:	Obra:	Núm:		
		Día/días:		
		Mes:		
		Año:		
Trabajador o cuadrilla:				
Categoría	Nombre y apellidos	Categoría	Nombre y apellidos	
Unidades de obra:				
Definición de la partida	Código	Hora de comenzar	Hora de finalizar	Horas
Medición: (si procede)				
Observaciones:		Observaciones:		
Trabajador		Empresa		
Firma del trabajador		Firma del trabajador		

ANEXO 10.

ACUERDOS DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTRUSISMO.

Autónomos.

Definición:

Técnica y legalmente, trabajador autónomo es aquel que, bien de forma personal o bien contando con empleados a su servicio y a quienes retribuye por su labor, realiza un trabajo productivo. En un sentido amplio puede ser perfectamente un empresario, figura coincidente en las pequeñas y medianas empresas; ello no obstante, existe un concepto habitual de trabajador autónomo que coincide con el de trabajador individual que realiza trabajos por cuenta propia.

En lo que respecta a la construcción, esta última figura es muy difícil que exista, pues en el sector la unidad básica de trabajo es la "pareja", y bajo tal concepto se calcula el coste, se factura, se prepara el trabajo, etcétera.

La diferencia de cotización entre un trabajador en régimen general de la Seguridad Social y un trabajador autónomo ha generado la utilización de estos últimos como verdaderos empleados de empresas constructoras y promotoras, lo cual constituye a la vez un verdadero fraude, un peligro para las empresas que de buena fe subarriendan trabajos autónomos sin las debidas garantías de tipo legal; por ello, en el supuesto de que se desee contratar a un autónomo encomendándole algún trabajo, deberán tenerse en cuenta los siguientes requisitos:

Realizar siempre contrato escrito de naturaleza mercantil, especificándose la labor a realizar y procurando que los pagos coincidan exactamente con certificaciones de obra realizada.

Se deberá exigir el recibo de licencia fiscal, y Documento de Calificación Empresarial, y los justificantes de pago a la Seguridad Social, tanto del autónomo como de los trabajadores a su cargo, TC-1 y TC-2. El pago de dichos conceptos deberá ser rigurosamente comprobado cada mes.

Deberá comprobarse asimismo que la relación nominal de trabajadores coincida con los que están trabajando en la obra, no pudiendo haber ninguno que no se haya asegurado.

Es de advertir, además, que el incumplimiento de tales requisitos puede generar las siguientes responsabilidades:

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

La persona que autodenominándose "autónomo" no cumpla las condiciones exigibles hace incurrir a la persona a quien contrata en responsabilidad solidaria de sus obligaciones, tanto frente a sus trabajadores como frente a la Seguridad Social.

Deben pues extremarse todo tipo de precauciones cuando el "autónomo" no tenga ningún trabajador, por el peligro que representa su inclusión en el régimen general de la Seguridad Social.

El empresario que utilice a "supuestos" autónomos, puede verse obligado por la jurisdicción a integrarlo en su propia plantilla, independientemente de posibles responsabilidades de protección penal como pueda ser el "delito social".

Además, las sanciones pueden variar desde 601,01 EUR, hasta 90.151,81 EUR, pudiendo duplicarse en caso de reincidencia.

Propuesta:

DCE (Documento de calificación empresarial).

Ante la necesidad de controlar las empresas o las personas que como tales actúan, se considera que es totalmente imprescindible la exigencia de la posesión de dicho documento para darse de alta en régimen especial de trabajadores autónomos con el fin de responsabilizar a los que a la actividad constructora se dedican por medio de un acreditativo homologado tanto por la Administración como por las entidades interesadas en velar en la lucha contra el intrusismo.

Declaración jurada:

Como ya se llevó a cabo en épocas anteriores, se considera imprescindible exigir de nuevo una declaración jurada de la situación real de cada persona que desee darse de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos, en el sector de la construcción, en la que haya una responsabilidad moral y que justifique cualquier sanción por parte de la Administración en el caso de que se incumplan los términos de dicha declaración. A tal efecto se ha cursado la correspondiente solicitud a las autoridades competentes.

Colaboración con la Inspección en el atajo de abuso de trabajadores autónomos:

Con el fin de conseguir resultados eficaces en la labor de la Inspección, la Comisión de intrusismo y las organizaciones tanto empresariales como sindicales colaboran con la Inspección, facilitando todo tipo de datos que obren en su poder.

Equiparación de las cotizaciones y derechos de los trabajadores autónomos

Es imprescindible, en beneficio de los trabajadores y las empresas del sector de la construcción, que los trabajadores acogidos al régimen especial de trabajadores autónomos, cuya actuación en muchos casos es similar a los de las empresas acogidas al régimen general de la Seguridad Social que tengan los mismos derechos que tienen los trabajadores acogidos al régimen general de la Seguridad Social y coticen igual cantidad que los trabajadores antedichos en nuestro sector.

Visados ante los ayuntamientos:

Se considera que es imprescindible para el buen funcionamiento del sector de la construcción y para evitar el fraude que puede darse a la Administración por parte de empresas y trabajadores desaprensivos, la imposición de un visado expedido por las organizaciones empresariales (gremios, asociaciones, federaciones, etc.) previo al inicio de las obras.

El visado consiste en un documento que se viene extendiendo por triplicado (un ejemplar para el Ayuntamiento, otro para el interesado y un tercero para la entidad empresarial que lo expide).

En dicho documento debe constar:

Fecha y entidad gremial que lo expide.

Nombre, domicilio y DNI de la persona que lo solicita, así como el cargo y representación legal que ostenta, en su caso.

Nombre y núm. DCE de la empresa a la que representa.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

Nombre y domicilio de la entidad o persona que encarga el trabajo.

Tipo de trabajo a realizar, situación y emplazamiento.

Nombre del técnico o autor del proyecto y número de visado del Colegio respectivo.

Metros cuadrados de la obra en cuestión, por planta y total.

Número de afiliación de la empresa en el régimen de la Seguridad Social.

Trabajos a realizar por la propia empresa y trabajos a subcontratar.

Funcionamiento:

Los ayuntamientos deben disponer de los impresos del visado, que facilitan junto con la instancia y demás documentación para solicitar la licencia de obras.

Una vez cumplimentado el impreso, la entidad empresarial correspondiente procede a sellarlo, previa comprobación de que la empresa que realizará las obras dispone de los elementos necesarios para llevarlas a cabo.

En caso contrario, se concede un visado provisional con la siguiente inscripción:

Visado provisional (para tramitación de licencia):

No apto para llevar a cabo la ejecución de la obra, mientras el constructor no reúna los requisitos necesarios, lo cual deberá justificar ante la entidad empresarial correspondiente para que le sea expedido un visado definitivo.

Actuación cerca de los partidos políticos.

El actual régimen parlamentario que rige la sociedad española, permite la actuación en los órganos legislativos de los partidos políticos y para conseguir apoyo en la lucha contra el fraude y el intrusismo en la construcción, tanto las organizaciones empresariales como las centrales sindicales recabarán todos sus esfuerzos en conseguir planteamientos que sean llevados a los más altos poderes legislativos.

Fraude en el desempleo.

Definición:

Se considera fraude en el desempleo toda aquella actividad llevada a cabo por personas tanto jurídicas como privadas que realizan actividades remuneradas o contratan personal que recibe remuneración por una situación reconocida de desempleo. En el caso de trabajadores que perciben el subsidio de desempleo y proceden a realizar trabajos remunerados con el evidente hecho de ocupar plazas que corresponden a otras personas y el estar estafando al Estado y a la sociedad, la Administración debe retirar de forma inmediata el correspondiente subsidio.

Propuesta:

Control de incompatibilidades con altas de autónomos y el registro general de la Seguridad Social:

Es urgente que la Administración adopte medidas suficientemente ágiles que permitan controlar que un alta en el régimen especial de trabajadores autónomos y/o en el régimen general de la Seguridad Social, por parte de un trabajador que solicite un alta en cualquiera de los dos regímenes, no se encuentre dentro del subsidio de desempleo o en alguna otra condición que lo inhabilite. Es decir, establecer los controles necesarios para que un trabajador que esté percibiendo el subsidio de desempleo no pueda causar alta en el régimen general de trabajadores autónomos y/o en el régimen general de la Seguridad Social.

Mayor rapidez en la comprobación de las denuncias:

Ha quedado demostrado que en repetidas ocasiones desde que se efectúa una denuncia hasta que se lleva a término por la Inspección, transcurre un tiempo suficiente que permite la terminación de la obra denunciada y por tanto la imposibilidad de localizar a los infractores, por lo que se solicita una mayor agilidad a los órganos correspondientes de la Administración.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

Incremento de las sanciones a empresa:

En cuanto a las empresas que contraten personal en las condiciones apuntadas más arriba, personal que percibe el subsidio de desempleo, la Administración debe proceder a multar de acuerdo con la legislación vigente, que a opinión de esta Comisión debería corregirse al alza de forma que desaconseje el seguir procediendo con irregularidad.

Pérdida de subsidio a trabajadores fraudulentos:

Como se indica más arriba, es imprescindible que, los trabajadores que se encuentren percibiendo el subsidio de desempleo y trabajen de forma remunerada por terceros, deben perder inmediatamente dicho subsidio. Es evidente que la situación actual provoca un índice de paro muy elevado, con un gran porcentaje del mismo no tiene medios suficientes de subsistencia. En este sentido la Administración ya actúa con manifiesta energía.

Responsabilidad solidaria:

Las empresas que subcontraten las obras a otras que tengan trabajadores preceptores del subsidio de desempleo o autónomos, la responsabilidad y sanción debe ser solidaria entre esta empresa y la principal. En estos casos los trabajadores perderán su condición de subsidiarios y deberán ser dados de alta en las plantillas de la empresa principal. La responsabilidad se extenderá solidariamente al promotor y/o propietario de la obra, en cualquier tipo de contratación fraudulenta.

Publicidad de las sanciones:

Con el fin de prevenir al público, se dará publicidad de las sanciones llevadas a cabo en esta materia, acompañadas de las disposiciones legales vigentes a este respecto.

Casos graves:

En aquellos casos en que el fraude tenga un volumen de reconocida importancia, y en los casos de reincidencia, las sanciones a aplicar se graduarán en sus máximas cuantías, y deberá pasarse comunicación a la fiscalía de la audiencia por parte de la autoridad laboral.

Prestamista.

Definición:

Este supuesto está tipificado como el de aquellas personas físicas o jurídicas, que tengan por objeto la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporal o definitivamente a otro empresario.

Se entenderá que se trata de una empresa prestamista cuando la misma no tenga una organización empresarial propia (medios económicos, materiales, maquinaria y utensilios, domicilio social, almacén, etc.).

Propuesta:

Mayor acción de la inspección.

Ante esta situación es aconsejable una fuerte acción de la inspección con el fin de erradicar esta práctica. Las sanciones en este terreno deberán tener la fuerza y contundencia suficiente como para terminar esta "actividad". Para ello la Ley debe ser aplicada al máximo rigor.

Subcontratistas. Condiciones de los mismos:

Que se concierte un contrato por escrito entre el contratista principal y el subcontratista.

Que estén en disposición del documento de calificación empresarial (DCE).

Colocar en el tablón de anuncios de las obras los boletines de la Seguridad Social.

Que estén en posesión de medios y recursos técnicos y humanos suficientes aportados por él para llevar a cabo el trabajo previsto.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

Autoconstrucción.

Definición:

Se entiende por autoconstrucción la práctica de esta actividad constructora por particulares solos o en grupo, que construyen sus propias obras con el único fin de beneficio propio.

Debe tenerse en cuenta que esta práctica con esta finalidad, es decir, sin fines lucrativos, debe tener una consideración aparte, pero la práctica ha demostrado que algunas veces sirve para encubrir trabajos con fines lucrativos y, por lo tanto, en abierta línea de intrusismo y fraude.

Propuesta:

Definición de la Administración.

Corresponde a la Administración definir claramente hasta dónde no hay intrusismo y establecer cauces de seguimiento de esta actividad de autoconstrucción. Se considera que sería oportuno exigir la presentación de la documentación necesaria demostrativa de que se trata de una construcción para uso propio.

Instrumentos de operatividad:

La Comisión de intrusismo considera que sería de gran eficacia disponer de los servicios de la inspección, como mínimo cada diez días, con el fin de dirigir las inspecciones directamente a los puntos conflictivos.

Asimismo esta Comisión solicita la designación de una persona directamente responsable del seguimiento de las denuncias cursadas, con expresión concreta de los resultados de las inspecciones mediante comunicación escrita a solicitud de esta Comisión.

ANEXO 11.

TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN.

Los firmantes del Convenio colectivo se comprometen, a colaborar con la Fundación Laboral de la Construcción la expedición y seguimiento de una tarjeta profesional de la construcción en que, entre otros datos, figuren la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que haya ejercido su actividad.

Los titulares de la cartilla profesional con contrato fijo de obras u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

ANEXO 12.

NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.

La empresa \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, CIF o NIF \_\_\_\_\_ y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social \_\_\_\_\_, notifica a la empresa \_\_\_\_\_, domiciliada en \_\_\_\_\_, y a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de. \_\_\_\_\_, que con fecha \_\_\_\_\_ ha subcontratado los trabajos de \_\_\_\_\_ - en la obra de \_\_\_\_\_ sita en \_\_\_\_\_, con la empresa \_\_\_\_\_, domiciliada en \_\_\_\_\_, CIF o NI. \_\_\_\_\_, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social de \_\_\_\_\_, en la que, la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de \_\_\_\_\_ trabajadores por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, a \_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma y sello

Fdo \_\_\_\_\_



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

DNI: \_\_\_\_\_

Por triplicado.

ANEXO 13.

MODEL A OMLIR PER FER CONSULTES A LA COMISIÓ PARITARIA DEL CONVENI DE CONSTRUCCIO PER A LA PROVÍNCIA DE BARCELONA.

Dades de l'empresa:

Nom o raó social: \_\_\_\_\_

Domicili: \_\_\_\_\_

Ciutat: \_\_\_\_\_ DP: \_\_\_\_\_

Telèfon: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_ N Trab.: \_\_\_\_\_

Activitat principal de l'empresa: \_\_\_\_\_

Representació sindical a l'empresa:..SI / NO.. Sindicat: \_\_\_\_\_

Delegat / President Comitè: \_\_\_\_\_ Tel \_\_\_\_\_

Dades de la persona que presenta la consulta:

Nom i Cognoms: \_\_\_\_\_

En qualitat de: \_\_\_\_\_ Tel \_\_\_\_\_

SOL·LICITA:

Que segons l'article 12 del vigent Conveni Col·lectiu de l'Indústria de la Construcció i Obres Públiques de Barcelona, interpreti la següent consulta:

Article/s a interpretar objecta de la consulta: \_\_\_\_\_

FETS:

CONSULTA:

\_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Signat \_\_\_\_\_

Anexo 14.

A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL/ESTATAL.

INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

ACTA DE DESACUERDO.

Datos de la Empresa \_\_\_\_\_

Nombre o razón social \_\_\_\_\_

CIF \_\_\_\_\_

Domicilio social \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_

Código Postal \_\_\_\_\_

Convenio/s colectivo/s aplicable/s \_\_\_\_\_

La empresa \_\_\_\_\_ y su representación de los trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 71 del Convenio colectivo de la Industria de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Barcelona.

Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado empresa Firmado representación trabajadores.

*Continua en la pàgina següent*

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

TABLAS SALARIALES 2012.

ANEXO I-A.

TABLA DE RETRIBUCIONES (Vigentes desde el 1 de enero de 2012).

RETRIBUCION ANUAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRAN. DIST Y HERR	GRATIF. JUNIO	GRATIF. NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL
Encargado	11.577,86	7.463,49	1.842,65	2.167,39	2.167,39	2.167,39	27.386,17
Capataz	10.857,46	7.079,95	1.842,65	2.055,96	2.055,96	2.055,96	25.947,94
Modelista	10.738,69	6.847,12	1.519,79	1.987,80	1.987,80	1.987,80	25.069,00
Adornista	10.738,69	6.847,12	1.519,79	1.987,80	1.987,80	1.987,80	25.069,00
Jefe taller	11.578,65	7.458,30	1.842,65	2.166,85	2.166,85	2.166,85	27.380,15
Contramaestre	10.857,46	7.079,95	1.842,65	2.055,96	2.055,96	2.055,96	25.947,94
Entibador-barrenero	10.415,77	6.853,41	1.842,65	1.988,47	1.988,47	1.988,47	25.077,24
Oficial 1ª	10.455,35	6.691,87	1.519,79	1.943,50	1.943,50	1.943,50	24.497,51
Oficial 2ª	9.653,48	6.265,00	1.519,79	1.819,37	1.819,37	1.819,37	22.896,38
Ayudante	9.015,16	5.924,88	1.519,79	1.720,64	1.720,64	1.720,64	21.621,75
Peón especialista	8.813,55	5.815,28	1.519,79	1.689,26	1.689,26	1.689,26	21.216,40
Peón ordinario	8.711,13	5.717,13	1.447,89	1.657,45	1.657,45	1.657,45	20.848,50
Guarda jurado	9.317,54	6.051,57	1.447,89	1.751,75	1.751,75	1.751,75	22.072,25
Vigil. Taller o almacén	8.707,19	5.726,31	1.447,89	1.658,85	1.658,85	1.658,85	20.857,94
Aux. Tec. Obra	10.538,42	6.685,03	1.447,89	1.940,43	1.940,43	1.940,43	24.492,63
Aux. Adm. Obra	10.128,79	6.587,07	1.447,89	1.888,31	1.888,31	1.888,31	23.828,68
Almacenero almacén central	9.527,01	6.165,70	1.447,89	1.784,87	1.784,87	1.784,87	22.495,21
Listero almacenero	9.316,40	6.037,28	1.447,89	1.750,31	1.750,31	1.750,31	22.052,50
Jefe de servicio	14.651,13	8.386,76	1.770,77	2.636,24	2.636,24	2.636,24	32.717,38
Ayte. licdo./ ing. arquit./ jefe de obras	14.024,73	8.119,35	1.770,77	2.544,48	2.544,48	2.544,48	31.548,29
Ayte. ing. AATS/ apar. arquit. tec./ grad. soc./ prof. merc.	13.159,43	7.675,97	1.770,77	2.407,65	2.407,65	2.407,65	29.829,12
Jefe personal/ jefe 1ª org./ insp. adm./ jefe 1ª adm.	12.561,45	7.379,00	1.770,77	2.313,94	2.313,94	2.313,94	28.653,04
Ayudante de obra	12.266,01	7.239,63	1.770,77	2.267,93	2.267,93	2.267,93	28.080,20
Encargado general	11.970,61	7.077,81	1.770,77	2.219,81	2.219,81	2.219,81	27.478,62
Jefe 2ª org./ jefe 2ª adm./ delin. sup.	11.105,12	6.641,44	1.770,77	2.085,41	2.085,41	2.085,41	25.773,56
Vendedor 1ª/ tec. org. 1ª/ of. 1ª adm./ topg. 1ª/ delin. 1ª	10.204,57	6.212,16	1.770,77	1.946,44	1.946,44	1.946,44	24.026,82
Vendedor 2ª/ tec. org. 2ª/ of. 2ª adm./ topg. 2ª/ delin. 2ª	9.373,49	5.635,05	1.447,89	1.767,68	1.767,68	1.767,68	21.759,47
Aux. vend./ aux. adm./ aux. org. de 21 años o mas	8.466,04	5.184,66	1.447,89	1.624,88	1.624,88	1.624,88	19.973,23
Aux. vend./ aux. adm./ aux. org. menor de 21 años	7.938,21	4.931,28	1.447,89	1.545,07	1.545,07	1.545,07	18.952,59
Calc./ ayte. top./ telef./ const. /cobr./ ordn./ port./ enf.	8.275,84	5.100,23	1.447,89	1.598,27	1.598,27	1.598,27	19.618,77

CVE-Núm. de registre: 062013001081

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

### RETRIBUCION MENSUAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRAN DIST Y HERR	TOTAL
Jefe de servicio	1.331,92	762,43	160,98	2.255,33
Ayte. licdo./ ing. arquit./ jefe de obras	1.274,98	738,12	160,98	2.174,08
Ayte. ing. AATS/ apar. arquit. tec./ grad. soc./ prof. merc.	1.196,31	697,82	160,98	2.055,11
Jefe personal/ jefe 1ª org./ insp. adm./ jefe 1ª adm.	1.141,95	670,82	160,98	1.973,75
Ayudante de obra	1.115,09	658,15	160,98	1.934,22
Encargado general	1.088,24	643,44	160,98	1.892,65
Jefe 2ª org./ jefe 2ª adm./ delin. sup.	1.009,56	603,77	160,98	1.774,30
Vendedor 1ª/ tec. org.1ª/ of. 1ª adm./ topg. 1ª/ delin. 1ª	927,69	564,74	160,98	1.653,41
Vendedor 2ª/ tec. org.2ª/ of. 2ª adm./ topg. 2ª/ delin. 2ª	852,14	512,28	131,63	1.496,04
Aux.vend./ aux. adm./ aux. org. de 21 años o mas	769,64	471,33	131,63	1.372,60
Aux. vend./ aux. adm./ aux. org. menor de 21 años	721,66	448,30	131,63	1.301,58
Calc./ ayte top./ telef./ const./ cobr. / ordn./ port./ enf.	752,35	463,66	131,63	1.347,63

### RETRIBUCION DIARIA

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRAN DIST Y HERR	TOTAL DIA TRABAJADO	SAB. DOM. FESTIVO
Encargado	34,56	34,39	8,49	77,44	34,56
Capataz	32,41	32,63	8,49	73,53	32,41
Modelista	32,06	31,55	7,00	70,61	32,06
Adornista	32,06	31,55	7,00	70,61	32,06
Jefe taller	34,56	34,37	8,49	77,42	34,56
Contraestrate	32,41	32,63	8,49	73,53	32,41
Entibador-barrenero	31,09	31,58	8,49	71,16	31,09
Oficial 1ª	31,21	30,84	7,00	69,05	31,21
Oficial 2ª	28,82	28,87	7,00	64,69	28,82
Ayudante	26,91	27,30	7,00	61,21	26,91
Peón especialista	26,31	26,80	7,00	60,11	26,31
Peón ordinario	26,00	26,35	6,67	59,02	26,00
Guarda jurado	27,81	27,89	6,67	62,37	27,81
Vigil. Taller o almacén	25,99	26,39	6,67	59,05	25,99
Aux. Tec. Obra	31,46	30,81	6,67	68,94	31,46
Aux. Adm. Obra	30,24	30,36	6,67	67,27	30,24
Almacenero almacén	28,44	28,41	6,67	63,52	28,44
Listero almacenero	27,81	27,82	6,67	62,30	27,81

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

### ANEXO II.

#### ANTIGUEDADES.

CATEGORIAS	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS
<b>I Personal a salario en cómputo DÍA (EUR Día)</b>																
A) Encargado, Modelista, Adornista, Jefe Taller, Contramaestre.	0,32	0,49	0,65	0,78	0,91	1,04	1,17	1,30	1,43	1,56	1,69	1,82	1,95	2,08	2,21	2,34
B) Capataz, Entibador, Barrenero, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante, Peón Especialista, Peón Ordin., Guarda Jurado, Vigilante, Taller o Almacén, Aux. Tec. Obra, Aux. Adm. Obra, Listero, Almacenero Alm Central, Almacenero, Barraquero, Vigilante,	0,29	0,44	0,59	0,70	0,82	0,94	1,06	1,17	1,29	1,41	1,53	1,64	1,76	1,88	2,00	2,12
<b>II Personal a salario en cómputo MENSUAL (EUR Mes)</b>																
A) Jefe de servicio, Ayudante Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior, Jefe de Obras.	15,88	23,81	31,75	38,10	44,46	50,80	57,16	63,50	69,86	76,21	82,56	88,91	95,26	101,61	107,96	114,31
B) Ayte. Ingeniero, Aparejador, Arquitecto técnico, Graduado social, Profesor Mercantil, ATS, Jefe de Personal, Jefe 1ª org., Insp. Adm., Jefe 1ª Adm.	12,66	18,99	25,31	30,38	35,44	40,51	45,57	50,64	55,70	60,76	65,82	70,89	75,95	81,02	86,08	91,14
C) Ayte. de Obra, Encargado Gral., Delineante Superior, Jefe 2ª Organización, Jefe 2ª Administrativo.	11,14	16,70	22,27	26,72	31,17	35,63	40,09	44,54	48,99	53,45	57,90	62,36	66,81	71,26	75,72	80,17
D) Jefe 1ª, Delineante 1ª, Topóg. 1ª, Téc.Org. 1ª, Oficial 1ª Adm., Vendedor 2ª, Delineante 2ª, Topóg. 2ª, Oficial 2ª Administrativo	9,74	14,62	19,49	23,39	27,29	31,19	35,08	38,98	42,88	46,78	50,67	54,57	58,47	62,37	66,27	70,16
E) Aux. Org., Aux. Adm. Aux. Vended., Calcador, Ayte. Topóg., Telef., Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.	8,75	13,13	17,50	21,01	24,50	28,01	31,51	35,01	38,51	42,00	45,51	49,01	52,51	56,01	59,51	63,01

CATEGORIAS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
<b>I Personal a salario en Cómputo DÍA (EUR Día)</b>																	
A) Encargado, Modelista, Adornista, Jefe Taller, Contramaestre.	2,47	2,60	2,73	2,86	2,99	3,12	3,25	3,38	3,51	3,64	3,77	3,90	4,03	4,16	4,29	4,42	4,55
B) Capataz, Entibador, Barrenero, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante, Peón Especialista, Peón Ordin., Guarda Jurado, Vigilante, Taller o Almacén, Aux. Tec. Obra, Aux. Adm. Obra, Listero, Almacenero Alm Central, Almacenero, Barraquero, Vigilante,	2,23	2,35	2,46	2,58	2,70	2,82	2,93	3,05	3,17	3,29	3,40	3,52	3,64	3,76	3,88	3,99	4,11

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

CATEGORIAS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
<b>II Personal a salario en Cómputo MENSUAL (EUR Mes)</b>																	
A) Jefe de servicio, Ayudante Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior, Jefe de Obras.	120,66	127,01	133,36	139,71	146,06	152,41	158,76	165,12	171,46	177,82	184,17	190,51	196,87	203,22	209,57	215,92	222,27
B) Ayte. Ingeniero, Aparejador, Arquitecto técnico, Graduado social, Profesor Mercantil, ATS, Jefe de Personal, Jefe 1ª org., Insp. Admin., Jefe 1ª Adm.	96,20	101,27	106,33	111,40	116,46	121,52	126,59	131,65	136,71	141,78	146,84	151,91	156,97	162,03	167,09	172,16	177,22
C) Ayte. de Obra, Encargado Gral., Delineante Superior, Jefe 2ª Organización, Jefe 2ª Administrativo.	84,62	89,08	93,53	97,98	102,44	106,89	111,34	115,80	120,26	124,71	129,16	133,62	138,07	142,52	146,98	151,43	155,88
D) Jefe 1ª, Delineante 1ª, Topóg. 1ª, Téc.Org. 1ª, Oficial 1ª Admin., Vendedor 2ª, Delineante 2ª, Topóg. 2ª, Oficial 2ª Administrativo	74,06	77,96	81,86	85,76	89,65	93,55	97,45	101,35	105,25	109,14	113,04	116,94	120,84	124,73	128,63	132,54	136,43
E) Aux. Org., Aux. Adm., Aux. Vended., Calcador, Ayte. Topóg., Telef., Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.	66,51	70,01	73,52	77,01	80,51	84,02	87,51	91,02	94,52	98,02	101,52	105,02	108,52	112,02	115,52	119,02	122,52

### ANEXO II.

#### ANTIGUEDADES PAGAS EXTRAS Y VACACIONES.

CATEGORIAS (EUR Paga extra y vacaciones)	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS
A) Encargado, Modelista, Adornista, Jefe Taller, Contraestrate	13,53	20,30	27,07	32,58	38,09	43,36	48,87	54,13	59,65	65,16	70,43	76,94	81,46	86,71	92,23	97,49
B) Capataz, Entibador, Barrenero, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante, Peón Especialista, Peón Ordin., Guarda Jurado, Vigilante, Taller o Almacén, Aux. Tec. Obra, Aux. Adm. Obra, Listero, Almacenero Alm. Central, Almacenero, Barraquero, Vigilante.	12,28	18,29	24,56	29,32	34,34	39,10	44,11	48,87	53,89	58,65	63,66	68,42	73,43	78,19	83,20	88,22
A) Jefe de servicio, Ayudante Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior, Jefe de Obras.	22,07	33,10	44,13	52,97	61,80	70,62	79,45	88,27	97,10	105,93	114,75	123,58	132,41	141,23	150,07	158,90
B) Ayte. Ingeniero, Aparejador, Arquitecto técnico, Graduado social, Profesor Mercantil, ATS, Jefe de Personal, Jefe 1ª org., Insp. Admin., Jefe 1ª Adm.	17,59	26,39	35,19	42,23	49,26	56,31	63,34	70,38	77,42	84,46	91,49	98,54	105,57	112,61	119,65	126,69
C) Ayte. de Obra, Encargado Gral., Delineante Superior, Jefe 2ª Organización, Jefe 2ª Administrativo.	15,48	23,22	30,95	37,14	43,33	49,52	55,72	61,91	68,10	74,29	80,48	86,67	92,86	99,05	105,24	111,43
D) Vendedor 1ª, Delineante 1ª, Topóg. 1ª, Téc.Org. 1ª, Oficial 1ª Admin., Vendedor 2ª, Delineante 2ª, Topóg. 2ª, Oficial 2ª Administrativo	13,54	20,31	27,09	32,50	37,93	43,35	48,76	54,19	59,60	65,02	70,43	75,85	81,27	86,69	92,11	97,53
E) Aux. Org., Aux. Adm., Aux. Vended., Calcador, Ayte. Topóg., Telef., Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.	12,16	18,25	24,33	29,20	34,06	38,93	43,79	48,66	53,53	58,39	63,26	68,12	72,99	77,85	82,72	87,59

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

CATEGORIAS (EUR Paga extra y vacaciones)	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
A) Encargado, Modelista, Adornista, Jefe Taller, Contramaestre.	103,01	108,52	113,78	119,29	124,81	130,07	135,59	141,10	146,36	151,88	157,14	162,65	168,17	173,43	178,95	184,46	189,72
B) Capataz, Entibador, Barrenero, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante, Peón Especialista, Peón Ordin., Guarda Jurado, Vigilante, Taller o Almacén, Aux. Tec. Obra, Aux. Adm. Obra, Listero, Almacenero Alm. Central, Almacenero, Barraquero, Vigilante,	92,98	98,00	102,76	107,77	112,53	117,54	122,31	127,32	132,08	137,09	141,85	146,86	151,63	156,64	161,65	166,41	171,43
A) Jefe de servicio, Ayudante Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior, Jefe de Obras.	167,72	176,65	185,38	194,20	203,03	211,85	220,68	229,51	238,33	247,17	256,00	264,82	273,65	282,48	291,30	300,13	308,96
B) Ayte. Ingeniero, Aparejador, Arquitecto técnico, Graduado social, Profesor Mercantil, ATS, Jefe de Personal, Jefe 1ª org., Insp. Admin., Jefe 1ª Adm.	133,73	140,77	147,80	154,84	161,88	168,92	175,95	183,00	190,03	197,07	204,10	211,15	218,19	225,22	232,26	239,30	246,34
C) Ayte. de Obra, Encargado Gral., Delineante Superior, Jefe 2ª Organización, Jefe 2ª Administrativo.	117,62	123,81	130,00	136,20	142,39	148,58	154,77	160,96	167,16	173,35	179,53	185,72	191,92	198,11	204,30	210,49	216,68
D) Vendedor 1ª, Delineante 1ª, Topóg. 1ª, Téc.Org. 1ª, Oficial 1ª Admin., Vendedor 2ª, Delineante 2ª, Topóg. 2ª, Oficial 2ª Administrativo	102,95	108,37	113,78	119,20	124,62	130,04	135,45	140,88	146,30	151,71	157,13	162,54	167,96	173,38	178,80	184,22	189,64
E) Aux. Org., Aux. Adm., Aux. Vended., Calcador, Ayte. Topóg., Telef., Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.	92,45	97,32	102,18	107,05	111,91	116,78	121,64	126,51	131,38	136,25	141,11	145,98	150,84	155,70	160,57	165,43	170,31



ANEXO III.

HORAS EXTRAORDINARIAS (EUR/hora). (Vigentes desde el 1 de enero de 2012).

Grupos Profesionales	I	II
Encargado	15,76	20,96
Capataz	14,93	19,86
Modelista	14,42	19,18
Adornista	14,42	19,18
Jefe Taller	15,75	20,95
Contramaestre	14,93	19,86
Entibador-Barrenero	14,43	19,19
Oficial 1ª	14,10	18,75
Oficial 2ª	13,17	17,52
Ayudante	12,44	16,55
Peón Especialista	12,21	16,24
Peón Ordinario	12,00	15,95
Guarda Jurado	12,70	16,89
Vigil. Taller o Almacén	12,00	15,96
Aux. Tec. Obra	14,09	18,74
Aux. Adm. Obra	13,71	18,23
Almacenero Almacén Central	12,94	17,21
Listero Almacenero	12,69	16,88
Jefe de Servicio	18,82	25,04
Ayte. Licdo./ Ing. Arquit. Jefe de Obras	18,15	24,14
Ayte. Ing. AATS/ Apar. Arquit.Tec./ Grad. Soc./ Prof. Merc.	17,16	22,83
Jefe Personal/Jefe 1ª org./ Insp. Adm./Jefe 1ª adm.	16,49	21,93
Ayudante de obra	16,16	21,49
Encargado general	15,81	21,03
Jefe 2ª org./ Jefe 2ª adm./ Delin. Sup.	14,83	19,72
Vendedor 1ª/ Tec.Org.1ª/ Of.1ª adm./ Topg.1ª/ Delin. 1ª	13,82	18,39
Vendedor 2ª/ Tec.Org.2ª/ Of. 2ª adm./ Topg. 2ª/ Delin. 2ª	12,52	16,65
Aux. Vend./ Aux. Adm./ Aux. Org. de 21 años o mas	11,49	15,28
Aux. Vend./ Aux. Adm./ Aux. Org. Menor de 21 años	10,90	14,50
Calc./ Ayte Top./ Telef./ Const./ Cobr./ Ordn./ Port./ Enf.	11,29	15,01

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

### ANEXO IV.

TABLA DE RETRIBUCIONES ANUALES DEL CONTRATO DE FORMACION. (Vigentes desde el 1 de enero de 2012).

	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tran. Dist. y Herr.	Gratíf. Junio	Gratíf. Navidad	Vacaciones	Total Anual
I. Para una jornada trabajada en un 100%							
Formación de 16 a 17 años 1º año	5.792,09	3.759,00	1.519,79	1.091,62	1.091,62	1.091,62	14.345,74
Formación de 16 a 17 años 2º año	6.757,44	4.385,50	1.519,79	1.273,56	1.273,56	1.273,56	16.483,40
Formación de 18 a 21 años 1º año	6.274,76	4.072,25	1.519,79	1.182,59	1.182,59	1.182,59	15.414,57
Formación de 18 a 21 años 2º año	6.757,44	4.385,50	1.519,79	1.273,56	1.273,56	1.273,56	16.483,40
Formación de 18 a 21 años 3º año	8.205,46	5.325,25	1.519,79	1.546,46	1.546,46	1.546,46	19.689,89
II. Para una jornada trabajada en un 85% (15% formación)							
Formación de 16 a 17 años 1º año	4.923,27	3.195,15	1.519,79	927,88	927,88	927,88	12.421,85
Formación de 16 a 17 años 2º año	5.743,82	3.727,68	1.519,79	1.082,53	1.082,53	1.082,53	14.238,86
Formación de 18 a 21 años 1º año	5.333,55	3.461,41	1.519,79	1.005,20	1.005,20	1.005,20	13.330,36
Formación de 18 a 21 años 2º año	5.743,82	3.727,68	1.519,79	1.082,53	1.082,53	1.082,53	14.238,86
Formación de 18 a 21 años 3º año	6.974,64	4.526,46	1.519,79	1.314,49	1.314,49	1.314,49	16.964,38
III. Para una jornada trabajada en un 100%							
Colectivos sin limite de edad > 21 años 1º año	9.170,81	5.951,75	1.519,79	1.728,40	1.728,40	1.728,40	21.827,55
Colectivos sin limite de edad > 21 años 2º año	9.653,48	6.265,00	1.519,79	1.819,37	1.819,37	1.819,37	22.896,38
IV. Para una jornada trabajada en un 85% (15% formación)							
Colectivos sin limite de edad > 21 años 1º año	7.795,19	5.058,99	1.519,79	1.469,14	1.469,14	1.469,14	18.781,39
Colectivos sin limite de edad > 21 años 2º año	8.205,46	5.325,25	1.519,79	1.546,46	1.546,46	1.546,46	19.689,89

### ANEXO V.

DIETAS Y KILOMETRAJE (Vigentes desde el 1 de enero de 2012).

Todos los niveles:

Dieta completa: 42,90

Media dieta: 12,88

EUR por Km. Recorrido: 0,32

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

TABLAS SALARIALES 2013.

ANEXO I-A.

TABLA DE RETRIBUCIONES (VIGENTES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2013).

RETRIBUCION ANUAL						VIGENTES DEL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2013		VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2013 (salvo pacto en contra en el ámbito de la empresa)	
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	GRATIF. JUNIO	GRATIF. NAVIDAD	VACACIONES	PLUS TRAN. DIST Y HERR	TOTAL	PLUS TRAN. DIST Y HERR	TOTAL
<b>GRUPO 1</b>									
<b>ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>									
Peón ordinario	8.763,40	5.751,43	1.667,39	1.667,39	1.667,39	1.456,58	20.973,58	407,90	19.924,90
<b>ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>									
Ordenanza	8.325,50	5.130,83	1.607,86	1.607,86	1.607,86	1.456,58	19.736,49	469,76	18.749,67
Portero	8.325,50	5.130,83	1.607,86	1.607,86	1.607,86	1.456,58	19.736,49	469,76	18.749,67
Telefonista	8.325,50	5.130,83	1.607,86	1.607,86	1.607,86	1.456,58	19.736,49	469,76	18.749,67
<b>GRUPO 2</b>									
<b>ÁREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN</b>									
Calcedor	8.325,50	5.130,83	1.607,86	1.607,86	1.607,86	1.456,58	19.736,49	469,76	18.749,67
<b>ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>									
Ayudante	9.069,25	5.960,43	1.730,96	1.730,96	1.730,96	1.528,91	21.751,47	441,34	20.663,90
Ayudante topografía	8.325,50	5.130,83	1.607,86	1.607,86	1.607,86	1.456,58	19.736,49	469,76	18.749,67
Peón especialista	8.866,43	5.850,17	1.699,40	1.699,40	1.699,40	1.528,91	21.343,71	461,72	20.276,52
<b>ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES</b>									
Almacenero almacén central	9.584,17	6.202,69	1.795,58	1.795,58	1.795,58	1.456,58	22.630,18	325,07	21.498,67
Conserje	8.325,50	5.130,83	1.607,86	1.607,86	1.607,86	1.456,58	19.736,49	469,76	18.749,67
Guarda jurado	9.373,45	6.087,88	1.762,26	1.762,26	1.762,26	1.456,58	22.204,69	346,35	21.094,46
Listero almacenero	9.372,30	6.073,50	1.760,81	1.760,81	1.760,81	1.456,58	22.184,81	347,34	21.075,57
Vendedor 1ª	10.265,80	6.249,43	1.958,12	1.958,12	1.958,12	1.781,39	24.170,98	572,84	22.962,43
Vendedor 2ª	9.429,73	5.668,86	1.778,29	1.778,29	1.778,29	1.456,58	21.890,04	362,08	20.795,54
Vigil. Taller o almacén	8.759,43	5.760,67	1.668,80	1.668,80	1.668,80	1.456,58	20.983,08	407,43	19.933,93
<b>GRUPO 3</b>									
<b>ÁREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>									
Auxiliar organización de 21 años o mas	8.516,84	5.215,77	1.634,63	1.634,63	1.634,63	1.456,58	20.093,08	451,93	19.088,43
Auxiliar organización menor de 21 años	7.985,84	4.960,87	1.554,34	1.554,34	1.554,34	1.456,58	19.066,31	503,26	18.112,99
Auxiliar técnico de obra	10.601,65	6.725,14	1.952,07	1.952,07	1.952,07	1.456,58	24.639,58	224,60	23.407,60
<b>ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>									
Oficial 2ª	9.711,40	6.302,59	1.830,29	1.830,29	1.830,29	1.528,91	23.033,77	377,22	21.882,08
<b>ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>									
Auxiliar administrativo de 21 años o mas	8.516,84	5.215,77	1.634,63	1.634,63	1.634,63	1.456,58	20.093,08	451,93	19.088,43
Auxiliar administrativo menor de 21 años	7.985,84	4.960,87	1.554,34	1.554,34	1.554,34	1.456,58	19.066,31	503,26	18.112,99
Auxiliar administrativo de obra	10.189,56	6.626,59	1.899,64	1.899,64	1.899,64	1.456,58	23.971,65	258,00	22.773,07
Auxiliar vendedor de 21 años o mas	8.516,84	5.215,77	1.634,63	1.634,63	1.634,63	1.456,58	20.093,08	451,93	19.088,43
Auxiliar vendedor menor de 21 años	7.985,84	4.960,87	1.554,34	1.554,34	1.554,34	1.456,58	19.066,31	503,26	18.112,99
Cobrador	8.325,50	5.130,83	1.607,86	1.607,86	1.607,86	1.456,58	19.736,49	469,76	18.749,67
Enfermero	8.325,50	5.130,83	1.607,86	1.607,86	1.607,86	1.456,58	19.736,49	469,76	18.749,67
<b>GRUPO 4</b>									
<b>ÁREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>									
Delineante 1ª	10.265,80	6.249,43	1.958,12	1.958,12	1.958,12	1.781,39	24.170,98	572,84	22.962,43
Delineante 2ª	9.429,73	5.668,86	1.778,29	1.778,29	1.778,29	1.456,58	21.890,04	362,08	20.795,54
Técnico organización 1ª	10.265,80	6.249,43	1.958,12	1.958,12	1.958,12	1.781,39	24.170,98	572,84	22.962,43

CVE-Núm. de registre: 062013001081

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

RETRIBUCION ANUAL	VIGENTES DEL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2013						VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2013 (salvo pacto en contra en el ámbito de la empresa)			
	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	GRATIF. JUNIO	GRATIF. NAVIDAD	VACACIONES	PLUS TRAN. DIST Y HERR	TOTAL	PLUS TRAN. DIST Y HERR	TOTAL
Técnico organización 2ª	9.429,73	5.668,86	1.778,29	1.778,29	1.778,29	1.456,58	21.890,04	362,08	20.795,54	
<b>AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>										
Adornista	10.803,12	6.888,20	1.999,73	1.999,73	1.999,73	1.528,91	25.219,42	267,94	23.958,45	
Capataz	10.922,60	7.122,43	2.068,30	2.068,30	2.068,30	1.853,71	26.103,64	548,53	24.798,46	
Contra maestre	10.922,60	7.122,43	2.068,30	2.068,30	2.068,30	1.853,71	26.103,64	548,53	24.798,46	
Encargado	11.647,33	7.508,27	2.180,39	2.180,39	2.180,39	1.853,71	27.550,48	476,19	26.172,96	
Entibador-barrenero	10.478,26	6.894,53	2.000,40	2.000,40	2.000,40	1.853,71	25.227,70	592,33	23.966,32	
Modelista	10.803,12	6.888,20	1.999,73	1.999,73	1.999,73	1.528,91	25.219,42	267,94	23.958,45	
Oficial 1ª	10.518,08	6.732,02	1.955,16	1.955,16	1.955,16	1.528,91	24.644,49	296,69	23.412,27	
Tipógrafo 2ª	9.429,73	5.668,86	1.778,29	1.778,29	1.778,29	1.456,58	21.890,04	362,08	20.795,54	
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>										
Inspector administrativo	12.636,82	7.423,27	2.327,82	2.327,82	2.327,82	1.781,39	28.824,94	340,14	27.383,69	
Oficial administrativo 1ª	10.265,80	6.249,43	1.958,12	1.958,12	1.958,12	1.781,39	24.170,98	572,84	22.962,43	
Oficial administrativo 2ª	9.429,73	5.668,86	1.778,29	1.778,29	1.778,29	1.456,58	21.890,04	362,08	20.795,54	
<b>GRUPO 5</b>										
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>										
Ayudante arquitecto técnico	13.238,39	7.722,03	2.422,10	2.422,10	2.422,10	1.781,39	30.008,11	280,98	28.507,70	
Ayudante ingeniero	13.238,39	7.722,03	2.422,10	2.422,10	2.422,10	1.781,39	30.008,11	280,98	28.507,70	
Delineante superior	11.171,75	6.681,29	2.097,92	2.097,92	2.097,92	1.781,39	25.928,19	484,98	24.631,78	
Jefe sección organización 1ª	12.636,82	7.423,27	2.327,82	2.327,82	2.327,82	1.781,39	28.824,94	340,14	27.383,69	
Jefe sección organización 2ª	11.171,75	6.681,29	2.097,92	2.097,92	2.097,92	1.781,39	25.928,19	484,98	24.631,78	
<b>AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>										
Ayudante de obra	12.339,61	7.283,07	2.281,54	2.281,54	2.281,54	1.781,39	28.248,69	368,96	26.836,26	
Encargado general	12.042,43	7.120,28	2.233,13	2.233,13	2.233,13	1.781,39	27.643,49	399,22	26.261,32	
Jefe taller	11.648,12	7.503,05	2.179,85	2.179,85	2.179,85	1.853,71	27.544,43	476,49	26.167,21	
Tipógrafo 1ª	10.265,80	6.249,43	1.958,12	1.958,12	1.958,12	1.781,39	24.170,98	572,84	22.962,43	
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>										
Jefe administrativo 2ª	11.171,75	6.681,29	2.097,92	2.097,92	2.097,92	1.781,39	25.928,19	484,98	24.631,78	
<b>GRUPO 6</b>										
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>										
Aparejador /arquitecto técnico	13.238,39	7.722,03	2.422,10	2.422,10	2.422,10	1.781,39	30.008,11	280,98	28.507,70	
Ayudante licenciado	14.108,88	8.168,07	2.559,75	2.559,75	2.559,75	1.781,39	31.737,59	194,51	30.150,71	
Profesor mercantil	13.238,39	7.722,03	2.422,10	2.422,10	2.422,10	1.781,39	30.008,11	280,98	28.507,70	
<b>AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>										
Jefe de obras	14.108,88	8.168,07	2.559,75	2.559,75	2.559,75	1.781,39	31.737,59	194,51	30.150,71	
Jefe de servicio	14.739,04	8.437,08	2.652,06	2.652,06	2.652,06	1.781,39	32.913,69	135,71	31.268,01	
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>										
Graduado social	13.238,39	7.722,03	2.422,10	2.422,10	2.422,10	1.781,39	30.008,11	280,98	28.507,70	
Jefe administrativo 1ª	12.636,82	7.423,27	2.327,82	2.327,82	2.327,82	1.781,39	28.824,94	340,14	27.383,69	
Jefe de personal	12.636,82	7.423,27	2.327,82	2.327,82	2.327,82	1.781,39	28.824,94	340,14	27.383,69	
<b>GRUPO 7</b>										
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>										
Arquitecto superior	14.108,88	8.168,07	2.559,75	2.559,75	2.559,75	1.781,39	31.737,59	194,51	30.150,71	
Ingeniero superior	14.108,88	8.168,07	2.559,75	2.559,75	2.559,75	1.781,39	31.737,59	194,51	30.150,71	

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

RETRIBUCION MENSUAL	VIGENTES DEL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2013			VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2013 (salvo pacto en contra en el ámbito de la empresa)		
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRAN DIST Y HERR	TOTAL	PLUS TRAN DIST Y HERR	TOTAL
<b>GRUPO 1</b>						
ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.						
Ordenanza	756,86	466,44	132,42	1.355,72	42,71	1.266,01
Portero	756,86	466,44	132,42	1.355,72	42,71	1.266,01
Telefonista	756,86	466,44	132,42	1.355,72	42,71	1.266,01
<b>GRUPO 2</b>						
ÁREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.						
Calcedor	756,86	466,44	132,42	1.355,72	42,71	1.266,01
ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS						
Ayudante topografía	756,86	466,44	132,42	1.355,72	42,71	1.266,01
ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.						
Conserje	756,86	466,44	132,42	1.355,72	42,71	1.266,01
Vendedor 1ª	933,25	568,13	161,94	1.663,33	52,08	1.553,46
Vendedor 2ª	857,25	515,35	132,42	1.505,02	32,92	1.405,52
<b>GRUPO 3</b>						
ÁREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.						
Auxiliar organización de 21 años o mas	774,26	474,16	132,42	1.380,84	41,08	1.289,50
Auxiliar organización menor de 21 años	725,99	450,99	132,42	1.309,39	45,75	1.222,72
ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.						
Auxiliar administrativo de 21 años o mas	774,26	474,16	132,42	1.380,84	41,08	1.289,50
Auxiliar administrativo menor de 21 años	725,99	450,99	132,42	1.309,39	45,75	1.222,72
Auxiliar vendedor de 21 años o mas	774,26	474,16	132,42	1.380,84	41,08	1.289,50
Auxiliar vendedor menor de 21 años	725,99	450,99	132,42	1.309,39	45,75	1.222,72
Cobrador	756,86	466,44	132,42	1.355,72	42,71	1.266,01
Enfermero	756,86	466,44	132,42	1.355,72	42,71	1.266,01
<b>GRUPO 4</b>						
ÁREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.						
Delineante 1ª	933,25	568,13	161,94	1.663,33	52,08	1.553,46
Delineante 2ª	857,25	515,35	132,42	1.505,02	32,92	1.405,52
Técnico organización 1ª	933,25	568,13	161,94	1.663,33	52,08	1.553,46
Técnico organización 2ª	857,25	515,35	132,42	1.505,02	32,92	1.405,52
ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS						
Tipógrafo 2ª	857,25	515,35	132,42	1.505,02	32,92	1.405,52
ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.						
Inspector administrativo	1.148,80	674,84	161,94	1.985,59	30,92	1.854,57
Oficial administrativo 1ª	933,25	568,13	161,94	1.663,33	52,08	1.553,46
Oficial administrativo 2ª	857,25	515,35	132,42	1.505,02	32,92	1.405,52
<b>GRUPO 5</b>						
ÁREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.						
Ayudante arquitecto técnico	1.203,49	702,00	161,94	2.067,44	25,54	1.931,04
Ayudante ingeniero	1.203,49	702,00	161,94	2.067,44	25,54	1.931,04
Delineante superior	1.015,61	607,39	161,94	1.784,95	44,09	1.667,09
Jefe sección organización 1ª	1.148,80	674,84	161,94	1.985,59	30,92	1.854,57
Jefe sección organización 2ª	1.015,61	607,39	161,94	1.784,95	44,09	1.667,09
ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS						
Ayudante de obra	1.121,78	662,10	161,94	1.945,82	33,54	1.817,42
Encargado general	1.094,77	647,30	161,94	1.904,01	36,29	1.778,36
Tipógrafo 1ª	933,25	568,13	161,94	1.663,33	52,08	1.553,46
ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.						
Jefe administrativo 2ª	1.015,61	607,39	161,94	1.784,95	44,09	1.667,09
<b>GRUPO 6</b>						
ÁREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.						
Aparejador /arquitecto técnico	1.203,49	702,00	161,94	2.067,44	25,54	1.931,04

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

RETRIBUCION MENSUAL		VIGENTES DEL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2013			VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2013 (salvo pacto en contra en el ámbito de la empresa)	
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRAN DIST Y HERR	TOTAL	PLUS TRAN DIST Y HERR	TOTAL
Ayudante licenciado	1.282,63	742,55	161,94	2.187,12	17,68	2.042,86
Profesor mercantil	1.203,49	702,00	161,94	2.067,44	25,54	1.931,04
ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS						
Jefe de obras	1.282,63	742,55	161,94	2.187,12	17,68	2.042,86
Jefe de servicio	1.339,91	767,01	161,94	2.268,86	12,34	2.119,26
ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.						
Graduado social	1.203,49	702,00	161,94	2.067,44	25,54	1.931,04
Jefe administrativo 1ª	1.148,80	674,84	161,94	1.985,59	30,92	1.854,57
Jefe de personal	1.148,80	674,84	161,94	1.985,59	30,92	1.854,57
GRUPO 7						
ÁREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.						
Arquitecto superior	1.282,63	742,55	161,94	2.187,12	17,68	2.042,86
Ingeniero superior	1.282,63	742,55	161,94	2.187,12	17,68	2.042,86

RETRIBUCION DIARIA		VIGENTES DEL 1-ENERO AL 30-JUNIO-2013			VIGENTES A PARTIR DEL 1-JULIO-2013 (salvo pacto en contra en el ámbito de la empresa.)	
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SAB. DOM. FESTIVO	PLUS TRAN. DIST. Y HERR.	TOTAL DIA TRABAJADO	PLUS TRAN. DIST. Y HERR. TOTAL DIA TRABAJADO
GRUPO 1						
ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS						
Peón ordinario	26,16	26,50	26,16	6,71	59,37	1,88 54,54
GRUPO 2						
ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS						
Ayudante	27,07	27,47	27,07	7,05	61,59	2,03 56,57
Peón especialista	26,47	26,96	26,47	7,05	60,48	2,13 55,56
ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.						
Almacenero almacén central	28,61	28,58	28,61	6,71	63,90	1,50 58,69
Guarda jurado	27,98	28,05	27,98	6,71	62,74	1,60 57,63
Listero almacenero	27,98	27,99	27,98	6,71	62,68	1,60 57,57
Vigil. Taller o almacén	26,15	26,55	26,15	6,71	59,41	1,88 54,58
GRUPO 3						
ÁREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.						
Auxiliar técnico de obra	31,65	30,99	31,65	6,71	69,35	1,04 63,68
ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS						
Oficial 2ª	28,99	29,04	28,99	7,05	65,08	1,74 59,77
ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.						
Aux. Adm. Obra	30,42	30,54	30,42	6,71	67,67	1,19 62,15
GRUPO 4						
ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS						
Adornista	32,25	31,74	32,25	7,05	71,04	1,23 65,22
Capataz	32,60	32,82	32,60	8,54	73,96	2,53 67,95
Contramaestre	32,60	32,82	32,60	8,54	73,96	2,53 67,95
Encargado	34,77	34,60	34,77	8,54	77,91	2,19 71,56
Entibador-barrenero	31,28	31,77	31,28	8,54	71,59	2,73 65,78
Modelista	32,25	31,74	32,25	7,05	71,04	1,23 65,22
Oficial 1ª	31,40	31,02	31,40	7,05	69,47	1,37 63,79
GRUPO 5						
ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS						
Jefe taller	34,77	34,58	34,77	8,54	77,89	2,20 71,55

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

### ANEXO II.

#### ANTIGUEDADES.

CATEGORIAS	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS
<b>I PERSONAL A SALARIO EN CÓMPUTO DÍA (EUR DÍA)</b>																
A) Encargado, Modelista, Adornista, Jefe Taller, Contramaestre.	0,32	0,49	0,65	0,78	0,91	1,04	1,17	1,30	1,43	1,56	1,69	1,82	1,95	2,08	2,21	2,34
B) Capataz, Entibador, Barrenero, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante, Peón Especialista, Peón Ordin., Guarda Jurado, Vigilante, Taller o Almacén, Aux. Tec. Obra, Aux. Adm. Obra, Listero, Almacenero Alm. Central, Almacenero, Barraquero, Vigilante.	0,29	0,44	0,59	0,70	0,82	0,94	1,06	1,17	1,29	1,41	1,53	1,64	1,76	1,88	2,00	2,12
<b>II PERSONAL A SALARIO EN CÓMPUTO MENSUAL (EUR MES)</b>																
A) Jefe de servicio, Ayudante Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior, Jefe de Obras.	15,88	23,81	31,75	38,10	44,46	50,80	57,16	63,50	69,86	76,21	82,56	88,91	95,26	101,61	107,96	114,31
B) Ayte. Ingeniero, Aparejador, Arquitecto técnico, Graduado social, Profesor Mercantil, ATS, Jefe de Personal, Jefe 1ª org., Insp. Adm., Jefe 1ª Adm.	12,66	18,99	25,31	30,38	35,44	40,51	45,57	50,64	55,70	60,76	65,82	70,89	75,95	81,02	86,08	91,14
C) Ayte. de Obra, Encargado Gral., Delineante Superior, Jefe 2ª Organización, Jefe 2ª Administrativo.	11,14	16,70	22,27	26,72	31,17	35,63	40,09	44,54	48,99	53,45	57,90	62,36	66,81	71,26	75,72	80,17
D) Jefe 1ª, Delineante 1ª, Topóg. 1ª, Téc.Org. 1ª, Oficial 1ª Admin., Vendedor 2ª, Delineante 2ª, Topóg. 2ª, Oficial 2ª Administrativo	9,74	14,62	19,49	23,39	27,29	31,19	35,08	38,98	42,88	46,78	50,67	54,57	58,47	62,37	66,27	70,16
E) Aux. Org., Aux. Adm. Aux. Vended., Calcador, Ayte. Topóg., Telef., Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.	8,75	13,13	17,50	21,01	24,50	28,01	31,51	35,01	38,51	42,00	45,51	49,01	52,51	56,01	59,51	63,01



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

CATEGORIAS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
<b>I PERSONAL A SALARIO EN CÓMPUTO DÍA (EUR DÍA)</b>																	
A) Encargado, Modelista, Adornista, Jefe Taller, Contramaestre.	2,47	2,60	2,73	2,86	2,99	3,12	3,25	3,38	3,51	3,64	3,77	3,90	4,03	4,16	4,29	4,42	4,55
B) Capataz, Entibador, Barrenero, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante, Peón Especialista, Peón Ordin., Guarda Jurado, Vigilante, Taller o Almacén, Aux. Tec. Obra, Aux. Adm. Obra, Listero, Almacenero Alm. Central, Almacenero, Barraquero, Vigilante.	2,23	2,35	2,46	2,58	2,70	2,82	2,93	3,05	3,17	3,29	3,40	3,52	3,64	3,76	3,88	3,99	4,11
<b>II PERSONAL A SALARIO EN CÓMPUTO MENSUAL (EUR MES)</b>																	
A) Jefe de servicio, Ayudante Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior, Jefe de Obras.	120,66	127,01	133,36	139,71	146,06	152,41	158,76	165,12	171,46	177,82	184,17	190,51	196,87	203,22	209,57	215,92	222,27
B) Ayte. Ingeniero, Aparejador, Arquitecto técnico, Graduado social, Profesor Mercantil, ATS, Jefe de Personal, Jefe 1ª org., Insp. Admin., Jefe 1ª Adm.	96,20	101,27	106,33	111,40	116,46	121,52	126,59	131,65	136,71	141,78	146,84	151,91	156,97	162,03	167,09	172,16	177,22
C) Ayte. de Obra, Encargado Gral., Delineante Superior, Jefe 2ª Organización, Jefe 2ª Administrativo.	84,62	89,08	93,53	97,98	102,44	106,89	111,34	115,80	120,26	124,71	129,16	133,62	138,07	142,52	146,98	151,43	155,88
D) Jefe 1ª, Delineante 1ª, Topóg. 1ª, Téc.Org. 1ª, Oficial 1ª Admin., Vendedor 2ª, Delineante 2ª, Topóg. 2ª, Oficial 2ª Administrativo	74,06	77,96	81,86	85,76	89,65	93,55	97,45	101,35	105,25	109,14	113,04	116,94	120,84	124,73	128,63	132,54	136,43
E) Aux. Org., Aux. Adm., Aux. Vended., Calcador, Ayte. Topóg., Telef., Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.	66,51	70,01	73,52	77,01	80,51	84,02	87,51	91,02	94,52	98,02	101,52	105,02	108,52	112,02	115,52	119,02	122,52

### ANEXO II.

#### ANTIGUEDADES PAGAS EXTRAS Y VACACIONES.

CATEGORIAS (EUR Paga extra y vacaciones)	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS
A) Encargado, Modelista, Adornista, Jefe Taller, Contramaestre.	13,53	20,30	27,07	32,58	38,09	43,36	48,87	54,13	59,65	65,16	70,43	76,94	81,46	86,71	92,23	97,49
B) Capataz, Entibador, Barrenero, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante, Peón Especialista, Peón Ordin., Guarda Jurado, Vigilante, Taller o Almacén, Aux. Tec. Obra, Aux. Adm. Obra, Listero, Almacenero Alm. Central, Almacenero, Barraquero, Vigilante.	12,28	18,29	24,56	29,32	34,34	39,10	44,11	48,87	53,89	58,65	63,66	68,42	73,43	78,19	83,20	88,22
A) Jefe de servicio, Ayudante Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior, Jefe de Obras.	22,07	33,10	44,13	52,97	61,80	70,62	79,45	88,27	97,10	105,93	114,75	123,58	132,41	141,23	150,07	158,90
B) Ayte. Ingeniero, Aparejador, Arquitecto técnico, Graduado social, Profesor Mercantil, ATS, Jefe de Personal, Jefe 1ª org., Insp. Admin., Jefe 1ª Adm.	17,59	26,39	35,19	42,23	49,26	56,31	63,34	70,38	77,42	84,46	91,49	98,54	105,57	112,61	119,65	126,69
C) Ayte. de Obra, Encargado Gral., Delineante Superior, Jefe 2ª Organización, Jefe 2ª Administrativo.	15,48	23,22	30,95	37,14	43,33	49,52	55,72	61,91	68,10	74,29	80,48	86,67	92,86	99,05	105,24	111,43
D) Vendedor 1ª, Delineante 1ª, Topóg. 1ª, Téc.Org. 1ª, Oficial 1ª Admin., Vendedor 2ª, Delineante 2ª, Topóg. 2ª, Oficial 2ª Administrativo	13,54	20,31	27,09	32,50	37,93	43,35	48,76	54,19	59,60	65,02	70,43	75,85	81,27	86,69	92,11	97,53
E) Aux. Org., Aux. Adm., Aux. Vended., Calcador, Ayte. Topóg., Telef., Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.	12,16	18,25	24,33	29,20	34,06	38,93	43,79	48,66	53,53	58,39	63,26	68,12	72,99	77,85	82,72	87,59

CATEGORIAS (EUR Paga extra y vacaciones)	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
A) Encargado, Modelista, Adornista, Jefe Taller, Contramaestre.	103,01	108,52	113,78	119,29	124,81	130,07	135,59	141,10	146,36	151,88	157,14	162,65	168,17	173,43	178,95	184,46	189,72
B) Capataz, Entibador, Barrenero, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Ayudante, Peón Especialista, Peón Ordin., Guarda Jurado, Vigilante, Taller o Almacén, Aux. Tec. Obra, Aux. Adm. Obra, Listero, Almacenero Alm. Central, Almacenero, Barraquero, Vigilante.	92,98	98,00	102,76	107,77	112,53	117,54	122,31	127,32	132,08	137,09	141,85	146,86	151,63	156,64	161,65	166,41	171,43
A) Jefe de servicio, Ayudante Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior, Jefe de Obras.	167,72	176,65	185,38	194,20	203,03	211,85	220,68	229,51	238,33	247,17	256,00	264,82	273,65	282,48	291,30	300,13	308,96
B) Ayte. Ingeniero, Aparejador, Arquitecto técnico, Graduado social, Profesor Mercantil, ATS, Jefe de Personal, Jefe 1ª org., Insp. Admin., Jefe 1ª Adm.	133,73	140,77	147,80	154,84	161,88	168,92	175,95	183,00	190,03	197,07	204,10	211,15	218,19	225,22	232,26	239,30	246,34

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

CATEGORIAS (EUR Paga extra y vacaciones)	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29 AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 AÑOS	34 AÑOS
C) Ayte. de Obra, Encargado Gral., Delineante Superior, Jefe 2ª Organización, Jefe 2ª Administrativo.	117,62	123,81	130,00	136,20	142,39	148,58	154,77	160,96	167,16	173,35	179,53	185,72	191,92	198,11	204,30	210,49	216,68
D) Vendedor 1ª, Delineante 1ª, Topóg. 1ª, Téc.Org. 1ª, Oficial 1ª Admin., Vendedor 2ª, Delineante 2ª, Topóg. 2ª, Oficial 2ª Administrativo	102,95	108,37	113,78	119,20	124,62	130,04	135,45	140,88	146,30	151,71	157,13	162,54	167,96	173,38	178,80	184,22	189,64
E) Aux. Org., Aux. Adm., Aux. Vended., Calcador, Ayte. Topóg., Telef., Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.	92,45	97,32	102,18	107,05	111,91	116,78	121,64	126,51	131,38	136,25	141,11	145,98	150,84	155,70	160,57	165,43	170,31

### ANEXO III

#### HORAS EXTRAORDINARIAS 2013 (EUR/hora)

##### A) TABLAS VIGENTES DESDE EL 1 DE ENERO HASTA 30 DE JUNIO DE 2013

GRUPOS	I	II
<b>GRUPO 1</b>		
<b>AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>		
Peón ordinario	12,07	16,05
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>		
Ordenanza	11,36	15,10
Portero	11,36	15,10
Telefonista	11,36	15,10
<b>GRUPO 2</b>		
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>		
Calcador	11,36	15,10
<b>AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>		
Ayudante	12,52	16,65
Ayudante topografía	11,36	15,10
Peón especialista	12,28	16,33
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>		
Almacenero almacén central	13,02	17,32
Conserje	11,36	15,10
Guarda jurado	12,78	16,99
Listero almacenero	12,76	16,98
Vendedor 1ª	13,91	18,50
Vendedor 2ª	12,59	16,75
Vigil. Taller o almacén	12,07	16,06
<b>GRUPO 3</b>		

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

GRUPOS	I	II
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>		
Auxiliar organización de 21 años o mas	11,56	15,38
Auxiliar organización menor de 21 años	10,97	14,59
Auxiliar técnico de obra	14,18	18,86
<b>ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>		
Oficial 2ª	13,25	17,63
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>		
Auxiliar administrativo de 21 años o mas	11,56	15,38
Auxiliar administrativo menor de 21 años	10,97	14,59
Auxiliar administrativo de obra	13,79	18,34
Auxiliar vendedor de 21 años o mas	11,56	15,38
Auxiliar vendedor menor de 21 años	10,97	14,59
Cobrador	11,36	15,10
Enfermero	11,36	15,10
<b>GRUPO 4</b>		
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>		
Delineante 1ª	13,91	18,50
Delineante 2ª	12,59	16,75
Técnico organización 1ª	13,91	18,50
Técnico organización 2ª	12,59	16,75
<b>ÁREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>		
Adornista	14,51	19,30
Capataz	15,02	19,98
Contramaestre	15,02	19,98
Encargado	15,85	21,08
Entibador-barrenero	14,52	19,31
Modelista	14,51	19,30
Oficial 1ª	14,18	18,86
Tipógrafo 2ª	12,59	16,75
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>		
Inspector administrativo	16,59	22,06
Oficial administrativo 1ª	13,91	18,50
Oficial administrativo 2ª	12,59	16,75
<b>GRUPO 5</b>		
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>		
Ayudante arquitecto técnico	17,27	22,96

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

GRUPOS	I	II
Ayudante ingeniero	17,27	22,96
Delineante superior	14,92	19,84
Jefe sección organización 1ª	16,59	22,06
Jefe sección organización 2ª	14,92	19,84
AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS		
Ayudante de obra	16,25	21,62
Encargado general	15,91	21,15
Jefe taller	15,85	21,08
Tipógrafo 1ª	13,91	18,50
AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.		
Jefe administrativo 2ª	14,92	19,84
GRUPO 6		
AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.		
Aparejador /arquitecto técnico	17,27	22,96
Ayudante licenciado	18,26	24,29
Profesor mercantil	17,27	22,96
AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS		
Jefe de obras	18,26	24,29
Jefe de servicio	18,94	25,19
AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.		
Graduado social	17,27	22,96
Jefe administrativo 1ª	16,59	22,06
Jefe de personal	16,59	22,06
GRUPO 7		
AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.		
Arquitecto superior	18,26	24,29
Ingeniero superior	18,26	24,29

B) TABLAS VIGENTES DESDE EL 1 DE JULIO DE 2013 (salvo pacto en contra en el ámbito de la empresa)

GRUPOS	I	II
GRUPO 1		
AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS		
Peón ordinario	11,46	13,73
AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.		
Ordenanza	10,79	12,92

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

GRUPOS	I	II
Portero	10,79	12,92
Telefonista	10,79	12,92
<b>GRUPO 2</b>		
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>		
Calcador	10,79	12,92
<b>AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>		
Ayudante	11,89	14,23
Ayudante topografía	10,79	12,92
Peón especialista	11,67	13,97
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>		
Almacenero almacén central	12,37	14,81
Conserje	10,79	12,92
Guarda jurado	12,14	14,53
Listero almacenero	12,13	14,52
Vendedor 1ª	13,21	15,82
Vendedor 2ª	11,97	14,32
Vigil. Taller o almacén	11,47	13,73
<b>GRUPO 3</b>		
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>		
Auxiliar organización de 21 años o mas	10,98	13,15
Auxiliar organización menor de 21 años	10,42	12,48
Auxiliar técnico de obra	13,47	16,12
<b>AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>		
Oficial 2ª	12,59	15,07
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>		
Auxiliar administrativo de 21 años o mas	10,98	13,15
Auxiliar administrativo menor de 21 años	10,42	12,48
Auxiliar administrativo de obra	13,10	15,69
Auxiliar vendedor de 21 años o mas	10,98	13,15
Auxiliar vendedor menor de 21 años	10,42	12,48
Cobrador	10,79	12,92
Enfermero	10,79	12,92
<b>GRUPO 4</b>		
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>		
Delineante 1ª	13,21	15,82
Delineante 2ª	11,97	14,32

## Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

GRUPOS	I	II
Técnico organización 1ª	13,21	15,82
Técnico organización 2ª	11,97	14,32
<b>AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>		
Adornista	13,79	16,50
Capataz	14,27	17,08
Contraestrate	14,27	17,08
Encargado	15,06	18,03
Entibador-barrenero	13,79	16,51
Modelista	13,79	16,50
Oficial 1ª	13,47	16,13
Tipógrafo 2ª	11,97	14,32
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>		
Inspector administrativo	15,76	18,86
Oficial administrativo 1ª	13,21	15,82
Oficial administrativo 2ª	11,97	14,32
<b>GRUPO 5</b>		
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>		
Ayudante arquitecto técnico	16,40	19,64
Ayudante ingeniero	16,40	19,64
Delineante superior	14,17	16,97
Jefe sección organización 1ª	15,76	18,86
Jefe sección organización 2ª	14,17	16,97
<b>AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>		
Ayudante de obra	15,44	18,49
Encargado general	15,11	18,09
Jefe taller	15,06	18,02
Tipógrafo 1ª	13,21	15,82
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>		
Jefe administrativo 2ª	14,17	16,97
<b>GRUPO 6</b>		
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>		
Aparejador /arquitecto técnico	16,40	19,64
Ayudante licenciado	17,35	20,77
Profesor mercantil	16,40	19,64
<b>AREA FUNCIONAL: PRODUCCIÓN Y ACTIVIDADES ASIMILADAS</b>		
Jefe de obras	17,35	20,77

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 d'agost de 2013

GRUPOS	I	II
Jefe de servicio	17,99	21,54
<b>AREA FUNCIONAL: SERVICIOS TRANSVERSALES.</b>		
Graduado social	16,40	19,64
Jefe administrativo 1ª	15,76	18,86
Jefe de personal	15,76	18,86
<b>GRUPO 7</b>		
<b>AREA FUNCIONAL: GESTIÓN TÉCNICA, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN.</b>		
Arquitecto superior	17,35	20,77
Ingeniero superior	17,35	20,77

### ANEXO IV.

TABLA DE RETRIBUCIONES ANUALES DEL CONTRATO DE FORMACION (vigentes desde el 1 de enero de 2013).

GRUPO 1 Todas las áreas funcionales	VIGENTES DEL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2013						VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2013 (salvo pacto en contra en el ámbito de la empresa)			
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	GRATIF. JUNIO	GRATIF. NAVIDAD	VACACIONES	PLUS TRAN. DIST. Y HERR.	TOTAL ANUAL	PLUS TRAN. DIST. Y HERR.	TOTAL	
<b>I. PARA UNA JORNADA TRABAJADA EN UN 100%</b>										
Formación de 16 a 17 años 1º año	5.826,84	3.781,55	1.098,17	1.098,17	1.098,17	1.528,91	14.431,83	377,22	13.280,14	
Formación de 16 a 17 años 2º año	6.797,98	4.411,81	1.281,20	1.281,20	1.281,20	1.528,91	16.582,31	377,22	15.430,62	
Formación de 18 a 21 años 1º año	6.312,41	4.096,68	1.189,69	1.189,69	1.189,69	1.528,91	15.507,07	377,22	14.355,38	
Formación de 18 a 21 años 2º año	6.797,98	4.411,81	1.281,20	1.281,20	1.281,20	1.528,91	16.582,31	377,22	15.430,62	
Formación de 18 a 21 años 3º año	8.254,69	5.357,20	1.555,75	1.555,75	1.555,75	1.528,91	19.808,04	377,22	18.656,35	
<b>II. PARA UNA JORNADA TRABAJADA EN UN 85% (15% FORMACION)</b>										
Formación de 16 a 17 años 1º año	4.952,81	3.214,32	933,45	933,45	933,45	1.528,91	12.496,39	377,22	11.344,70	
Formación de 16 a 17 años 2º año	5.778,28	3.750,04	1.089,02	1.089,02	1.089,02	1.528,91	14.324,30	377,22	13.172,61	
Formación de 18 a 21 años 1º año	5.365,55	3.482,18	1.011,24	1.011,24	1.011,24	1.528,91	13.410,35	377,22	12.258,66	
Formación de 18 a 21 años 2º año	5.778,28	3.750,04	1.089,02	1.089,02	1.089,02	1.528,91	14.324,30	377,22	13.172,61	
Formación de 18 a 21 años 3º año	7.016,49	4.553,62	1.322,38	1.322,38	1.322,38	1.528,91	17.066,17	377,22	15.914,48	
<b>III. PARA UNA JORNADA TRABAJADA EN UN 100%</b>										
Colectivos sin limite de edad > 21 años 1º año	9.225,83	5.987,46	1.738,78	1.738,78	1.738,78	1.528,91	21.958,53	377,22	20.806,84	
Colectivos sin limite de edad > 21 años 2º año	9.711,40	6.302,59	1.830,29	1.830,29	1.830,29	1.528,91	23.033,77	377,22	21.882,08	
<b>IV. PARA UNA JORNADA TRABAJADA EN UN 85% (15% FORMACION)</b>										
Colectivos sin limite de edad > 21 años 1º año	7.841,96	5.089,34	1.477,96	1.477,96	1.477,96	1.528,91	18.894,08	377,22	17.742,40	
Colectivos sin limite de edad > 21 años 2º año	8.254,69	5.357,20	1.555,75	1.555,75	1.555,75	1.528,91	19.808,04	377,22	18.656,35	



Dimarts, 27 d'agost de 2013

---

ANEXO V.

DIETAS Y KILOMETRAJE.

(Vigentes desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2013).

Todos los niveles.

Dieta completa: 42,90.

Media dieta: 12,88.

EUR por Km.: 0,32.

(Vigentes desde el 1 de julio de 2013).

Todos los niveles.

Dieta completa: 42,90.

Media dieta: 10,00.

EUR por Km.: 0,32.

Barcelona, 9 d'agost de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès