

dre de bases de 28 de gener de 2002 que estableix les bases reguladores de les subvencions destinades a la contractació de treballadors desocupats per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social, no tindran cap minva dels seus drets laborals, i en cap cas el salari d'aquests plans d'ocupació, així com altres programes amb finalitats similars, no serà inferior a l'import equivalent de la base mínima de cotització de la seva categoria professional.

#### Article 22

##### *Cobertura de riscos*

L'Ajuntament subscriurà una pòlissa complementària d'assegurança d'accident a favor dels treballadors, per mort o invalidesa, que doni cobertura si la incidència s'ha produït dins de l'activitat laboral. El valor de la cobertura serà de 36.060,73 euros.

Aquesta quantitat s'incrementarà anualment i successivament segons l'IPC.

#### Article 23

##### *Malalties addictives*

L'Ajuntament no incoarà expedient disciplinari per causa de malaltia addictiva. Donat el cas, es reunirà el Comitè de Seguretat i Salut per tractar un pla de rehabilitació, que es proposarà al treballador afectat. En cas de renúncia per part d'aquest, Ajuntament i CUP acordaran com atendre la qüestió.

#### Article 24

##### *Ajuts socials*

Als empleats públics que tinguin al seu càrrec fills disminuïts físics o psíquics se'ls abonaran 175 euros mensuals per fill, mitjançant la nòmina. La disminució s'acreditarà mitjançant document lliurat pels centres d'atenció a persones disminuïdes, del Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya.

Aquests ajuts seran d'aplicació quan s'hagi acumulat, com a mínim, 1 any de contracte.

#### Article 25

##### *Bestretes reintegrables*

L'Ajuntament atindrà totes les peticions de bestretes dels treballadors en plantilla. Aquesta sol·licitud es realitzarà mitjançant instància raonada i es concedirà o denegarà en un termini màxim de 10 dies. En cas de no ser concedida, es comunicarà al treballador el motiu de la denegació. Per sol·licitar i concedir la bestreta serà requisit indispensable no tenir-ne una altra de pendent.

La quantitat de la bestreta i el termini màxim de reintegrament serà el següent: fins a 1 mensualitat, a tornar en 9 mesos; fins a 2 mensualitats, a tornar en 18 mesos.

Les sol·licituds de bestretes superiors seran estudiades per l'Ajuntament i el CUP i, en tot cas, la quantitat màxima de la bestreta no podrà ser superior a 3 mensualitats, i el període de reintegrament superior a 18 mesos.

Les bestretes es concediran sense que generin interessos i hauran de ser reintegrades abans de la finalització de la relació del treballador amb l'Ajuntament.

Aquest article serà d'aplicació quan s'hagi acumulat, com a mínim, 1 any de contracte.

#### Article 26

##### *Jubilacions*

L'Ajuntament es compromet a afavorir la jubilació anticipada dels seus treballadors mitjançant les gratificacions següents:

Jubilació als 60 anys, paga única extraordinària de 2.758,64 euros.

Jubilació als 61 anys, paga única extraordinària de 2.145,61 euros.

Jubilació als 62 anys, paga única extraordinària de 1.532,58 euros.

Jubilació als 63 anys, paga única extraordinària de 919,55 euros.

Aquestes gratificacions seran d'aplicació quan s'hagi acumulat, com a mínim, 1 any de contracte.

#### Article 27

##### *Excedències*

El règim d'excedències s'aplicarà segons la legislació vigent.

#### Article 28

##### *Segona activitat*

El personal passarà a realitzar serveis diferents als que li corresponen, quan al·legui motius d'incapacitat física o psíquica acreditats adequadament. Es tindrà en compte la disponibilitat de places vacants en plantilla i/o la possibilitat d'intercanvi dins del mateix Ajuntament, sempre que els serveis ho permetin, cercant la màxima adequació als condicionaments derivats de la problemàtica de la persona interessada.

El personal de la Policia Local, en complir l'edat de 55 anys, podrà passar a realitzar segona activitat dintre de l'organització del Cos, o en serveis no policials en altres àrees de l'Ajuntament, i es declararà vacant, en aquest cas, el lloc de treball que ocupava.

L'Àrea de Recursos Humans farà els tràmits per poder fer efectives ambdues tipologies de segona activitat. Abans, però, caldrà sol·licitud prèvia de la persona interessada, que haurà de ser posada a consideració del CUP. Aquesta segona activitat podrà ser temporal o definitiva, comportant en aquest darrer cas l'adscripció al nou lloc de treball.

En qualsevol cas, en el moment de passar a la segona activitat es conservarà la categoria i es percebran totes les retribucions bàsiques i complementàries inherents a la seva categoria professional. Es garantirà també la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

#### Article 29

##### *Reconeixement de l'òrgan de mediació*

Ambdues parts, treballadors i Ajuntament, reconeixen i s'emparen als estatuts del consorci CEMICAL (Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local).

#### Article 30

##### *Fons solidari*

En cas de vaga, l'Ajuntament es compromet a ingressar els diners descomptats als treballadors per aquesta causa al compte d'una ONG reconeguda que tingui representació al municipi.

#### Article 31

##### *Assessorament jurídicopenal*

L'Ajuntament de Sant Celoni contractarà un gabinet d'assessorament especialitzat que aten-

gui les problemàtiques jurídicopenals que puguin experimentar els treballadors en l'exercici de la seva activitat laboral.

#### Article 32

##### *Comissió Paritària*

S'estableix una Comissió Paritària, segons el que estableix l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, composta per 2 representants de l'empresa i 2 representants dels treballadors, per tal de fer el seguiment i interpretar els dubtes que puguin sorgir en la interpretació del Conveni. La Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les dues parts.

#### ANNEX 1

La retribució serà la resultant d'aplicar els percentatges establerts posteriorment sobre el valor de cada lloc de treball. El valor econòmic del lloc de treball serà als efectes de la paga d'assistència, el fixat en la valoració de llocs de treball vigent a cada moment, d'acord amb allò establert a l'article 169 del Decret 214/90, juntament amb les equivalències salarials establertes a l'article 12, sempre en càlcul mensual.

En el cas de no ser justificada la falta d'assistència, la pèrdua del dret a percebre la paga no impedeix, si l'Ajuntament ho considera convenient, la incoació del corresponent expedient disciplinari.

En relació a la quantia s'estableix un calendari d'aplicació que s'inicia el mes de juny de 2005 amb un 40% del valor econòmic del lloc de treball, el mes de desembre de 2005 el percentatge serà del 45%. L'any 2006 el percentatge serà del 65%. L'any 2007 el percentatge serà del 85%. El mes de juny i desembre de 2008 el percentatge serà el 100%.

El sistema d'assignació s'ajusta a criteris d'avaluació del rendiment amb criteris objectius i anirà destinat a fer prevaler l'interès i la iniciativa del treballador en la seva feina, atès que es considera que la reducció de l'absentisme implica una major i més efectiva realització dels serveis.

#### ANNEX 2

S'acorda iniciar la preparació, durant l'any 2005, d'un pla de pensions d'ocupació promogut per l'Ajuntament de Sant Celoni, ja que en aquesta data no existeix pla de pensions vigent a la corporació local. Aquesta previsió s'estableix segons allò previst a la Llei de pressupostos sobre la previsió de plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurances col·lectives que incloguin la contingència de jubilació. Les quanties que s'aportin tindran la consideració de retribució diferida.

(05.276.062)

#### RESOLUCIÓ

TRI/3548/2005, de 15 de novembre, 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 2005 i 2006 (codi de conveni núm. 0801065).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i obres públi-

ques de la província de Barcelona subscrit per la Federació de Entidades Empresariales de la Construcción, UGT i CCOO el dia 27 de setembre de 2005 i d'acord 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

#### 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 2005 i 2006 (codi de conveni núm. 0801065) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 15 de novembre de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Traducció del text original signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i obres públiques de la província de Barcelona per als anys 2005-2006*

#### CAPÍTOL 1

*Disposicions generals*

#### SECCIÓ 1

*Àmbit*

#### Article 1 *Àmbit funcional*

El present Conveni és d'aplicació a les empreses que realitzin les activitats descrites en l'annex 2 del Conveni general del sector de la construcció (BOE de 10 d'agost de 2002, núm. 191), publicat en el BOE.

#### Article 2 *Àmbit territorial*

El present Conveni és d'àmbit provincial, i s'estén a la província de Barcelona; hi queden inclosos tots els centres de treball a què es re-

fereix el seu àmbit funcional que estiguin ubicats a la província, encara que la seu central o el domicili social de l'empresa radiqui fora d'aquest terme provincial.

Ambdues representacions es comprometen a participar en els òrgans de negociació que puguin crear-se per a l'establiment d'un conveni del mateix àmbit funcional que aquest i l'àmbit territorial del qual sigui el de la Generalitat de Catalunya.

#### Article 3 *Àmbit personal*

Queden compreses dins l'àmbit del Conveni les persones que gaudeixin de la qualitat de treballadors per compte de les empreses que hi són afectades. Queden expressament exceptuades de l'àmbit personal d'aquest Conveni les relacions regulades pels articles 1.3 i 2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

#### SECCIÓ 2

*Vigència. Durada. Pròrroga. Revisió o rescissió*

#### Article 4 *Vigència*

El present Conveni entra en vigor l'1 de gener de 2005, tret dels aspectes en què es pacti expressament una vigència diferent.

#### Article 5 *Durada*

La durada d'aquest Conveni és de 2 anys, per la qual cosa conclou el 31 de desembre de 2006.

#### Article 6 *Pròrroga*

El Conveni queda prorrogat tàcitament per períodes successius d'1 any, en cas que no sigui objecte de denúncia per a la seva revisió o rescissió amb com a mínim 3 mesos d'antelació a la data del seu venciment inicial o al de qualsevol de les seves pròrroques.

#### Article 7 *Revisió o rescissió*

La denúncia per a la rescissió o la revisió del present Conveni ha de ser formulada per la representació que la proposi, amb 3 mesos d'antelació a la data de fi de la vigència d'aquest Conveni o la de qualsevol de les seves pròrroques.

En el supòsit que es produeixi denúncia del Conveni, les parts es comprometen a iniciar les deliberacions del pròxim, com a màxim, l'1 de novembre de 2006, per tal de concloure-les, sempre que sigui possible, abans del venciment del present Conveni.

#### SECCIÓ 3

*Prelació de normes. Absorció i compensació. Vinculació a la totalitat. Garantia personal*

#### Article 8 *Prelació de normes*

En tot allò que no preveu aquest Conveni, cal atènyer-se al Conveni general del sector de la construcció i a les altres disposicions de caràcter general.

#### Article 9 *Absorció i compensació*

9.1 Les percepcions econòmiques quantifi-

cades en aquest Conveni tenen el caràcter de mínimes en el seu àmbit d'aplicació.

9.2 En el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni o disposició legal aplicable, les empreses poden absorbir i compensar els augmentos o les millors que contingui de les percepcions econòmiques realment abonades als treballadors, sempre que siguin conceptes homogenis i superiors en conjunt i en còmput anual.

En cap cas no poden ser absorbits ni compensats els incentius, les primes de producció ni els treballs a preu fet, és a dir, els complements de quantitat o qualitat, tant si aquestes quantitats són fixes i regulars com si són variables.

9.3 L'absorció i la compensació només es poden realitzar si es comparen globalment conceptes de naturalesa salarial i extrasalarial en còmput anual.

#### Article 10 *Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i per a la seva aplicació pràctica són considerades globalment.

En el supòsit que l'autoritat laboral, fent ús d'allò que estableix l'article 90.5 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, trameti el Conveni al jutjat social, cal atènyer-se al resultat de la sentència corresponent.

#### Article 11 *Garantia personal*

S'han de respectar les condicions superiors que puguin tenir acreditades amb caràcter personal els treballadors afectats pel Conveni considerades en còmput anual i en garantia global, i això sens perjudici de la pràctica de les absorcions i compensacions que escaiguin, d'acord amb el que preveu l'article 9.

Les condicions fixades en el present Conveni són considerades mínimes i, en conseqüència, qualsevol pacte contrari entre treballador i empresa no preval sobre el que s'estableix aquí.

#### SECCIÓ 4

*Comissió Paritària. Interpretació del Conveni*

#### Article 12 *Comissió Paritària*

Es crea la Comissió Paritària prevista a l'article 85 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

La Comissió Paritària està integrada per 8 vocals en representació dels empresaris i 8 més en representació dels treballadors, 4 dels quals són titulars de les respectives representacions i els altres 4 suplents, tots ells elegits d'entre els que hagin integrat les representacions de la Comissió Deliberadora del Conveni. Aquesta elecció s'efectua en la sessió dels vocals titulars i suplents designats per cada representació.

Han de ser president i secretari de la Comissió els que ho hagin estat en la Comissió Deliberadora del present Conveni, els quals ha d'exercir les funcions que corresponguin a aquestes comeses, però sense vot.

A les reunions de la Comissió, poden assistir-hi, amb veu però sense vot, els assessors de les respectives representacions, que són citats a les reunions.

Quan la Comissió hagi de tractar matèries que afectin els treballadors o les empreses de les

seves branques no representades en la Comissió, s'hi incorpora, amb les mateixes atribucions que els titulars, 1 vocal que pertanyi a aquesta activitat.

Són funcions de la Comissió Paritària les que li assignen expressament el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i les disposicions concordants, i especialment les següents:

- a) La interpretació del Conveni.
- b) L'arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
- c) En relació amb l'elaboració i l'aplicació de les taules de rendiments, presta la col·laboració que li requereixi la comissió tècnica que les elabori i la Comissió de Productivitat, d'acord amb el que estableix la secció 5 del capítol 3.
- d) Les altres que li siguin atribuïdes pel present Conveni.

La Comissió Paritària es reuneix, pel cap baix, 1 cop el trimestre, a partir de la data de vigència del Conveni, sens perjudici del que estableix l'article 13, apartat 2.8 i els seus acords, per tal que siguin vàlids, requereixen la conformitat de la meitat més 1 dels vocals.

Les qüestions a analitzar per la Comissió Paritària han de ser canalitzades a través d'alguna de les organitzacions signants del Conveni.

Tant els vocals com els assessors són convocats per carta certificada, en primera i segona convocatòria, i amb una antelació mínima de 3 dies respecte a la data de realització de la reunió. Si en la primera convocatòria no hi assisteixen la totalitat dels vocals, es realitza la reunió en segona convocatòria 1 hora més tard respecte a la primera. Els acords, en aquesta segona convocatòria, són vàlids sempre que hi concorrin 6 vocals, com a mínim, en igualtat paritària.

La falta d'assistència a les reunions de la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni comporta, a part de les mesures que consideri oportunes el president de la Comissió, el fet que en sigui informada l'autoritat laboral.

## CAPÍTOL 2

### Condicions econòmiques

#### SECCIÓ 1

##### Normes generals

#### Article 13

##### Normes generals

13.1 L'increment salarial sobre taules durant el vigent Conveni és el fixat en l'article 61.

13.2 El càlcul de les meritacions salarials s'efectua:

13.2.1 El salari base es merita durant tots els dies naturals pels imports que, per a cada categoria i nivell, s'estableixen en l'annex 1-A d'aquest Conveni.

13.2.2 Els plusos salarials de conveni es meriten durant els dies efectivament treballats pels imports que, per a cada categoria i nivell, es fixen en l'annex 1-A d'aquest Conveni.

13.2.3 Els plusos extrasalarials de conveni es meriten durant els dies d'assistència a la feina pels imports que, per a cada categoria i nivell, es fixen en l'annex 1-A d'aquest Conveni.

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

Paga de juny: de l'1 de gener al 30 de juny.

Paga de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre.

13.2.5 A l'efecte de meritació de vacances, es considera com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la seva causa. No obstant això, atès que el dret al gaudi de les vacances caduca en el transcurs de l'any natural, es perd aquest dret si al venciment d'aquest any el treballador continua de baixa, encara que manté el dret a percebre la diferència entre la retribució de vacances i la prestació d'incapacitat temporal.

13.2.6 En els annexos d'aquest Conveni s'estableixen, per a cada categoria professional i nivell, el salari anual corresponent, el salari diari i el salari mensual.

13.2.7 La remuneració anual esmentada comprèn totes les percepcions econòmiques salarials pactades per unitat de temps, en aquest Conveni, per nivell i per categoria professional.

D'acord amb les formes de meritació, la retribució anual és el resultat de l'aplicació de la fórmula següent:

$$RA = SB(335 + [(PS + PE)](\text{nombre de dies efectiu de treball}) + \text{vacances} + PJ + PN$$

On RA = retribució anual; SB = salari base; PS = plusos salarials; PE = plusos extrasalarials; PJ = paga de juny; PN = paga de Nadal.

13.2.8 La Comissió Paritària procedeix a elaborar les taules dels annexos que han de ser objecte de revisió, d'acord amb el que estableix l'article 63 d'aquest Conveni.

Totes les taules que la Comissió Paritària hagi de revisar, segons que s'indica en aquest apartat, són trameses a l'autoritat laboral, per a la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* i en el *Bulletí Oficial* de la província, i la seva elaboració s'ha d'efectuar al més aviat possible des del moment que es tingui coneixement dels índexs de l'IPC dels quals depenguin. En qualsevol cas, les revisions que calgui efectuar-hi s'apliquen en les dades convingudes, independentment de la seva publicació.

13.3 Es reitera la prohibició de convenir l'abonament de les retribucions amb la modalitat de l'anomenat salari global o tot inclòs, és a dir, per prorrateig en forma horària, setmanal o mensual els complements periòdics de venciment superior al mes regulats en la secció 6, com també les vacances i les indemnitzacions per fi del contracte, llevat que en relació amb alguna meritació ho disposés d'aquesta manera una normativa de caràcter general.

Aquesta prohibició abasta i s'estén a les tarifes a preu fet, que no poden incloure en el seu import les meritacions relacionades en el paràgraf anterior.

En conseqüència, les gratificacions extraordinàries de juny i de Nadal, la remuneració de vacances i la indemnització per acabament del contracte són percebudes en els períodes respectius del seu venciment, o en la forma proporcional, a l'acabament del contracte.

Si, malgrat aquesta prohibició, s'efectua el prorrateig horari, setmanal o mensual d'alguns dels conceptes expressats, aquest és considerat com a retribució ordinària corresponent al període en què s'hagi inclòs indegudament aquest prorrateig.

13.4 Els quadres de retribucions que figuren units al present Conveni com a annexos en són part integrant i tenen la mateixa força d'obligació que la resta del Conveni.

#### SECCIÓ 2

##### Salari base

#### Article 14

##### Salari base

El salari base es merita durant tots els dies naturals pels imports que s'estableixen en l'annex 1-A d'aquest Conveni.

#### SECCIÓ 3

##### Complements personals del salari

#### Article 15

##### Antiguitat consolidada

Com a conseqüència de l'Acord sectorial de la construcció sobre el concepte econòmic de l'antiguitat signat el 18 d'octubre de 1996 (BOE de 21 de novembre), ambdues parts assumeixen els compromisos següents:

a) Els treballadors mantenen i consoliden els imports als quals tenien dret pel complement personal d'antiguitat el 19 de gener de 1997.

A l'import anterior així determinat s'addiciona, si escau, pel que fa a cada treballador que ja percebes alguna quantia per aquest concepte, l'import equivalent a la part proporcional d'antiguitat que el treballador tingués meritada i no cobrada el 19 de gener de 1997, calculat per defecte o per excés, per anys complets.

b) Els imports obtinguts a l'empara del que preveu l'apartat a) es mantenen invariables i per un temps indefinit com a complement retributiu *ad personam*, és a dir, no tenen modificacions en cap sentit i per cap causa, i s'extingeixen juntament amb l'extinció del contracte entre el treballador afectat i la seva empresa. Aquest complement retributiu *ad personam* s'ha de reflectir en els rebuts oficials de salari amb la denominació "antiguitat consolidada".

#### SECCIÓ 4

##### Complement de lloc de treball

#### Article 16

##### Treballs excepcionalment penosos, tòxics o perillosos i treballs d'altura o muntanya

16.1 Cal abonar un increment del 25% sobre el seu salari base als treballadors que hagin de realitzar tasques que resultin excepcionalment penoses, tòxiques o perilloses, o treballs d'altura o muntanya. Si aquestes funcions es realitzen durant la meitat de la jornada o en menys temps, el plus és del 10%:

16.2 Les quantitats iguals o superiors al plus que fixa aquest article i que les empreses tinguin establertes o puguin establir han de ser respectades sempre que hagin estat concedides pels conceptes de treballs excepcionalment penosos, tòxics o perillosos; en aquest cas no s'hi escau el pagament dels increments fixats per aquest article. Tampoc no tenen obligació de satisfer els augmentes esmentats aquelles empreses que els tinguin inclosos, en una quantia igual o superior, en el salari de qualificació del lloc de treball.

16.3 Si per qualsevol causa desapareixen les condicions de treballs excepcionalment penosos, tòxics o perillosos, no s'han d'abonar els increments esmentats; i no tenen, per tant, caràcter consolidable.

16.4 En cas de discrepància entre les parts, sobre si una determinada feina, tasca o activitat s'ha de qualificar com a excepcionalment penosa, tòxica o perillosa, correspon a l'autoritat judicial de resoldre el que s'escaigui.

16.5 El plus de muntanya s'estableix en cada categoria professional per a tots els que treballen en altituds o muntanyes d'una cota superior als 1.500 metres i a la intempèrie.

16.6 Tenen dret al plus d'altura el treballadors que, prestant els seus serveis ordinàriament als tallers, magatzems o fàbriques, realitzin amb caràcter circumstancial treballs de col·locació d'estructures, cobertes i altres elements o aparells a l'exterior dels edificis, en altures superiors a 12 metres, mentre realitzin aquestes feines.

16.7 Les empreses, amb la col·laboració dels comitès de seguretat i salut en el treball o dels vigilants de seguretat, si és el cas, han de mirar de reduir al màxim els riscos derivats dels treballs penosos, tòxics o perillosos.

16.8 Les parts signants reconeixen la importància que té per al conjunt del sector la progressiva desaparició d'aquesta mena de feines o, si més no, la reducció al mínim de les condicions de feina penosa, tòxica o perillosa que repercuixen negativament en la salut i la seguretat dels treballadors, feines que en tot cas tenen un caràcter transitori i conjuntural.

#### Article 17

##### *Plus de nocturnitat*

El personal que treballi en hores compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí percep un plus de treball nocturn equivalent al 25% del salari base de la seva categoria.

Si el temps treballat en el període nocturn és inferior a 4 hores, s'ha d'abonar el plus sobre el temps treballat efectivament. Si les hores nocturnes excedeixen de 4, s'ha d'abonar el complement corresponent a tota la jornada treballada.

Si hi ha 2 torns i en qualsevol d'ells es treballa només 1 hora del període nocturn, aquesta hora no s'ha d'abonar com a complement de nocturnitat.

#### SECCIÓ 5

##### *Complements per quantitat o qualitat de treball*

#### Article 18

##### *Plus de conveni*

18.1 La quantia del plus de conveni és, per a cada categoria, la que s'assenyala en les taules retributives de l'annex 1.

18.2 El plus de conveni és percebut d'acord amb el que estableix l'article 13.2.2 d'aquest Conveni.

#### Article 19

##### *Hores extraordinàries*

19.1 Tenen el caràcter d'hores extraordinàries les que excedeixin les ordinàries en còmput setmanal.

Amb independència dels límits establerts en l'article 67.2, CGSC, les parts, amb la finalitat de tendir a mantenir o, si escau, incrementar el volum d'ocupació, insten a empreses i treballadors afectats que, quan per raons tècniques, organitzatives o productives sigui possible, tendeixin a la supressió o reducció de les hores extraordinàries.

19.2 Les hores extraordinàries són voluntàries, llevat dels casos previstos en l'article 35.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

19.3 El preu de l'hora ordinària s'obté de dividir el salari anual que estableix la taula d'aquest Conveni per a cada categoria per la jornada anual.

Els preus de les hores extraordinàries són els que indica l'annex 3 (columnes 1 i 2).

19.3.1 Les hores extraordinàries diürnes realitzades en dia feiner s'abonen a raó de les quanties assenyalades en la columna 1 de l'annex 3.

19.3.2 S'abonen, a raó de les quanties assenyalades en la columna 2 de l'annex 3, les hores extraordinàries realitzades en les condicions següents: a) Nocturnes, és a dir, les compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí. b) Les treballades en dissabte, diumenge o festiu o les realitzades en dies de descans setmanal substitutius del dissabte, diumenge o festiu en aquelles empreses exceptuades del descans en els dies indicats, o que hagin convingut com a feiner el dissabte a l'empara del que preveu l'article 35.1 d'aquest Conveni. c) Les treballades obligatòriament d'acord amb el que preveu l'article 35.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents, qualsevol que sigui el dia de la setmana en què es realitzin aquests treballs.

#### SECCIÓ 6

##### *Complements de venciment periòdic superior al mes*

#### Article 20

##### *Gratificacions extraordinàries de juny i Nadal*

20.1 El treballador té dret exclusivament a 2 gratificacions extraordinàries l'any, que són abonades els mesos de juny i desembre, abans dels dies 30 i 20 de cadascun d'ells, respectivament.

20.2 La quantia de les pagues extraordinàries de juny i de Nadal es determina, per a cadascun dels nivells i per a cada categoria en la taula de l'annex 1-B d'aquest Conveni, qualsevol que en sigui la quantia de la remuneració i la modalitat del treball prestat.

20.3 Aquestes pagues extraordinàries no es meriten mentre duri qualsevol de les causes de suspensió del contracte, previstes per l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, tret del que estableixen els apartats 5 i 6 d'aquest article.

20.4 L'import de les pagues extraordinàries per al personal que, per raó de la seva permanència, no tingui dret a la totalitat de la quantia és prorratejat segons les normes següents:

a) El personal que ingressa o cessa en el transcurs de cada semestre natural merita la paga proporcionalment al temps de permanència en l'empresa durant el semestre.

b) Al personal que cessa en el semestre respectiu, li ha de ser abonada la part proporcional de la gratificació en el moment de realitzar la liquidació dels seus havers.

c) El personal que presti el seus serveis en jornada reduïda o a temps parcial merita les pagues extraordinàries proporcionalment al temps efectivament treballat.

20.5 Als treballadors que hagin estat en situació d'incapacitat temporal els són calculades les gratificacions a raó dels dies o hores efectivament treballats, segons la norma de l'apartat 4 i, quant als dies que hagin estat en situació d'incapacitat temporal, els són calculades les gratificacions a raó del 25% dels que els haurien correspost en el supòsit que haguessin estat en actiu, independentment de la part de gratificació que

hagin pogut percebre de la Seguretat Social, inclosa en l'import de les indemnitzacions per incapacitat temporal.

20.6 Al personal que en el moment d'incorporar-se al servei militar hagi assolit una antiguitat mínima de 2 anys, li és respectat el dret a percebre les gratificacions de juny i Nadal.

#### SECCIÓ 7

##### *Altres complements*

#### Article 21

##### *Complement de disminució*

Els treballadors que tinguin reconeguts per l'organisme oficial corresponent els graus de disminució que es recullen a continuació i els acreditin han de percebre com a complement personal les quantitats que es detallen a continuació:

G: grau de disminució; I: import brut del complement en euros per mes natural.

G	I
13%-22% .....	15
23%-32% .....	21
33% o més .....	30

El grau de disminució ha de ser únic i, per tant, ha de generar el dret a un sol complement; en conseqüència, no es pot acumular al grau que es té un altre de superior que es pugui reconèixer posteriorment. Si el grau de disminució es redueix, el complement que es percep s'ha d'adaptar al nou percentatge reconegut.

En el cas que l'empresa estigui abonant un complement, ajuda o prestació que correspongui a la compensació de situacions anàlogues a l'establerta en aquest article, l'empresa pot aplicar al pagament d'aquest complement personal la quantitat que ja estigui abonant per un concepte similar, sense que es generi el dret a un pagament doble.

#### SECCIÓ 8

##### *Plusos extrasalarials*

#### Article 22

##### *Plus de distància i transport i desgast d'eines*

Aquest plus extrasalarial compensa les despeses que han d'efectuar els treballadors per anar als llocs de treball, atesa la mobilitat dels llocs de treball que constitueix una característica d'aquest sector, sigui quina sigui la distància que cal recórrer, i també inclou una indemnització en concepte de desgast d'eines.

El plus extrasalarial de distància i transport i desgast d'eines es calcula per dia efectivament treballat, de conformitat amb el que es determina en la taula de l'annex 1 d'aquest Conveni.

#### Article 23

##### *Roba de feina i abric*

23.1 Les empreses han de lliurar una peça de roba de feina, que ha de consistir en una granota, samarreta o peça similar, la durada de la qual és de 6 mesos

Quan, tenint en compte les condicions climatològiques, el servei de prevenció de l'empresa, el comitè de seguretat o els delegats de prevenció estableixin que cal utilitzar una peça d'abric per desenvolupar l'activitat laboral, l'empresa l'ha de facilitar als treballadors afectats.

Tant la roba de feina lliurada com la roba d'abric lliurada són d'ús obligatori. La Comis-

sió Paritària ha d'entendre en les característiques de la roba de feina.

23.2 La neteja i conservació en bon estat d'ús i presentació d'aquesta roba va a càrrec del productor, excepte quan s'hagin realitzat feines amb amiant o altres productes tòxics de naturalesa semblant, cas en el qual la neteja de la roba de feina és a càrrec de l'empresa.

23.3 En cas de cessament del treballador per qualsevol causa, abans del període d'ús establert, el productor ha de tornar la roba de feina en bon estat. En cas d'incompliment d'aquesta obligació, li és descomptat al productor l'import proporcional del preu de cost de la roba, d'acord amb el temps d'ús que quedi per transcórrer.

#### Article 24

##### *Indemnització per cessament de personal amb contractes temporals*

24.1 En aplicació i com a millora de les indemnitzacions que estan regulades, per raó de l'acabament de les diverses modalitats de contractes temporals aplicables en virtut del present Conveni, Laude de 9 de setembre de 1988 i les disposicions de caràcter general, durant la vigència d'aquest Conveni se n'estableixen les següents:

24.2 Treballadors vinculats com a fixos d'obra:

S'estableix una indemnització per cessament de 4,9% dels conceptes salarials de les taules del Conveni (salari base, plus conveni, gratificacions, vacances i antiguitat consolidada quan sigui procedent), meritats durant la vigència del contracte.

24.3 Els contractes per obra o servei determinat realitzats a l'empara de l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors perceben idèntica indemnització i sobre els mateixos conceptes salarials ressenyats en el paràgraf anterior.

24.4 Contractes per temps determinat realitzats a l'empara de l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors

En el supòsit que aquests contractes tinguin una durada inferior a 6 mesos cal atenuar-se al que disposa el Laude de 9 de setembre de 1988, en l'apartat 3 de la part dispositiva. És a dir: 12 dies de salari en el supòsit que el contracte de durada determinada no hagi sobrepassat 3 mesos, i 8 dies si el contracte ha tingut una vigència superior a 3 mesos, però inferior a 6 mesos.

Si la durada és per temps superior a 6 mesos la indemnització és del 7% sobre el salari base, plus de conveni, gratificacions i vacances meritats durant la vigència del contracte.

Els terminis per mesos aquí indicats es computen de data a data i quan en el mes de venciment no hi ha dia equivalent a l'inicial del còmput, s'entén que el termini acaba l'últim dia del mes.

24.5 Contractes d'interinitat, realitzats a l'empara de l'article 15.1 de l'Estatut dels treballadors, de durada inferior a 181 dies: 7% sobre els conceptes salarials de les taules del Conveni, meritats durant la vigència del contracte, vigents en cada moment. Si és per temps superior a 181 dies, la indemnització és del 4,5% pels mateixos conceptes indicats.

24.6 D'acord amb el contingut dels acords de la Comissió Paritària del Conveni general del sector de la construcció de data 13 de maig de 1992, les indemnitzacions per cessament de personal amb contractes temporals, que es re-

gulen en aquest article, substitueixen les establertes per als mateixos tipus de contractes en l'article 29 del Conveni general del sector de la construcció.

#### SECCIÓ 9

##### *Millores de l'acció protectora de la Seguretat Social*

#### Article 25

##### *Complement de la indemnització d'incapacitat temporal*

25.1 Supòsits d'hospitalització  
Durant els períodes en què els treballadors en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia (comuna o professional) o accident de treball estiguin hospitalitzats, les empreses complementen a càrrec seu la indemnització econòmica que acreditin de la Seguretat Social. Aquest complement consisteix en una quantitat equivalent al 25% de la base reguladora de la prestació d'IT, sense incloure en aquesta base el prorrateig de les pagues extraordinàries.

Aquest complement és abonat per les empreses durant els dies d'hospitalització en règim d'internament i durant un període de convalescència igual al d'hospitalització, sense que el període de convalescència pugui excedir els 100 dies.

25.2 Supòsits de baixa per accident de treball sense hospitalització

En aquests supòsits, les empreses garanteixen al treballador unes percepcions mínimes no inferiors a les que fixen les taules del Conveni per a la seva categoria professional, pels conceptes de sou base, plus de conveni i antiguitat consolidada.

En conseqüència, quan el treballador no assoleixi aquest mínim amb la indemnització que percebi per IT, sense computar-hi el prorrateig de les pagues extraordinàries, les empreses complementen al seu càrrec la indemnització esmentada amb la quantitat necessària per assolir la percepció mínima garantida.

Per tal de tenir dret a aquesta garantia cal que la situació de baixa tingui una durada mínima de 15 dies, i el complement, si s'escau, es merita i es percep des del dia 16 de la baixa i fins a un màxim de 80 dies des de l'inici de la percepció del complement.

Conforme al que s'estipula en aquest apartat i en relació amb l'article 20.5 d'aquest Conveni, la part proporcional de la prorrata de pagues meritada durant la situació d'IT es liquida al realitzar l'abonament de l'esmentada gratificació extraordinària, tal i com s'indica en l'Acord quart de l'Acta de la Comissió Paritària de 18 de juny de 1993.

25.3 Per tal de tenir dret al complement de l'apartat 1, els treballadors han d'haver estat internats amb càrrec a l'assistència sanitària de la Seguretat Social. Així mateix, i per tenir dret als complements dels apartats 1 i 2, cal que el treballador mantingui la condició de beneficiari de la prestació econòmica d'incapacitat temporal, i deixa d'acreditar el complement en el supòsit que perdi el dret a la prestació econòmica per tal situació.

25.4 Els treballadors han d'acreditar davant les empreses els períodes en què hagin estat internats, mitjançant certificació expedida per la institució hospitalària corresponent.

25.5 El dret a aquest complement s'extingeix en el supòsit que es rescindeixi el contracte de treball durant el període d'incapacitat temporal.

25.6 Si durant la vigència d'aquest Conveni s'incrementa el percentatge del subsidi d'IT a càrrec de la Seguretat Social per damunt del 75% actualment vigent, es redueix en la mateixa quantia el complement a càrrec de les empreses, de manera que en cap cas no s'ultrapassi el 100% de la base del càlcul del subsidi, en la forma detallada en l'apartat 1 d'aquest article.

25.7 Durant els 3 primers dies de baixa en situació d'IT i només en la primera baixa de l'any, les empreses han d'abonar als treballadors que es trobin en aquella situació el 100% de l'import diari de la base reguladora, en el benentès que aquest dret no s'ha de meritir en la segona o successives baixes dins del mateix any natural.

#### Article 26

##### *Indemnització extraordinària per mort, incapacitat permanent total i absoluta i gran invalidesa*

26.1 Per a tots els treballadors afectats per aquest Conveni s'estableixen les indemnitzacions següents:

a) En cas de mort derivada de malaltia comuna o d'accident no laboral, l'import d'1 mensualitat de tots els conceptes de les taules del Conveni aplicable vigent.

b) En cas de mort, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident de treball o de malaltia professional:

L'any 2005: 39.000 euros.

L'any 2006: 40.000 euros.

c) En el cas d'incapacitat permanent total derivada d'accident de treball o malaltia professional:

L'any 2005: 22.000 euros.

L'any 2006: 23.000 euros.

26.2 Tret de designació expressa de beneficiaris per part de l'assegurat, la indemnització s'ha de fer efectiva al treballador accidentat i en el cas de mort, als hereus legals del treballador.

26.3 Les indemnitzacions previstes als apartats b) i c) d'aquest article han de ser considerades a compte de qualsevol altra quantitat que pugui ser reconeguda com a conseqüència de responsabilitats civils sempre que no derivin de condemnes penals exigides o imposades a l'empresari; en tot cas s'han de deduir d'aquestes, tenint en compte la naturalesa civil que tenen i els reconeixen ambdues parts. Aquestes indemnitzacions no poden servir com a base per imposar el recàrrec de prestacions per manca de mesures de seguretat i salut en el treball.

A l'efecte d'acreditar el dret a les indemnitzacions pactades s'ha de considerar com a data del fet causant el dia en què té lloc l'accident de treball o la causa determinant de la malaltia professional.

26.4 Les indemnitzacions pactades són obligatòries a partir del dia 1 de gener de 2005.

#### SECCIÓ 10

##### *Pagament i rebuts de salaris*

#### Article 27

##### *Pagament de les retribucions*

27.1 Les retribucions s'abonen preferentment mitjançant xec bancari contra una entitat

que disposi d'oficines en el lloc de realització de l'obra o en el domicili del treballador, o bé mitjançant la transferència al compte corrent o llibreta que designi el treballador, d'acord amb el que estableix l'article 29.4 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

27.2 Els rebuts del pagament dels salaris s'estén en els models oficials o substitutius degudament autoritzats i han de reflectir la totalitat dels conceptes meritats pel treballador, degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social abonades, com també de les bases de cotització al règim general de la Seguretat Social, amb lliurament al treballador d'un duplicat d'aquest rebut.

### CAPÍTOL 3

#### Condicions de treball

#### SECCIÓ 1

##### Contractació

#### Article 28

##### Formació i pràctiques

28.1 Els treballadors que tinguin contracte per a la formació han de realitzar preferentment la seva formació mitjançant els cursos impartits a la Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya.

Al contracte de formació s'ha de reflectir de manera expressa el centre on es fa la formació teòrica en el cas que aquesta formació sigui obligatòria.

El contracte per a la formació té com a objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici qualificat en el sector de la construcció, i sobre això cal atènyer-se al que estableixen l'article 29.4.3 i els següents del Conveni general de la construcció.

28.2 Els treballadors contractats en règim de pràctiques han d'haver realitzat preferentment els seus estudis a la Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya, tret dels que requereixin titulació universitària.

#### Article 29

##### Contracte del personal fix d'obres

És el que té com a finalitat la realització d'una obra o uns treballs determinats i sempre s'ha de formalitzar per escrit. A tots els efectes és equiparable al contracte regulat en l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors.

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

1. Amb caràcter general, el contracte és per a una sola obra, amb independència de la seva durada, i acaba quan finalitzin les feines de l'ofici i de la categoria del treballador en l'obra esmentada.

El cessament dels treballadors s'ha de produir quan la realització gradual de les components unitats d'obra facin innecessari el nombre dels contractats per a la seva execució; el nombre dels contractats s'ha de reduir d'acord amb la disminució real del volum d'obra realitzada.

El cessament dels treballadors fixos d'obra, per acabament de les feines del seu ofici i de la seva categoria, s'ha de comunicar per escrit al treballador amb una antelació de 15 dies naturals. Això no obstant, l'empresari pot substituir

aquest preavis per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavis omesos, calculada sobre els conceptes salarials de les taules del Conveni, tot això sense perjudici de la notificació escrita del cessament. La indemnització esmentada s'ha d'incloure en el rebut de salaris amb la liquidació corresponent al cessament.

2. No obstant això, el personal fix d'obra pot prestar serveis en una mateixa empresa i diversos centres de treball de la província de Barcelona durant un període màxim de 3 anys consecutius (tret que les feines de la seva especialitat en la darrera obra es prolonguin més del dit termini) sense perdre aquesta condició i meritant els conceptes compensatoris que corresponguin pels desplaçaments. El canvi d'obra s'entén sempre efectuat de comú acord entre empresa i treballador, llevat oposició expressa d'aquest en el termini de 7 dies. El canvi d'obra requereix un preavis verbal al treballador en el termini de 48 hores.

L'empresa ha de comunicar per escrit el cessament al treballador abans que es compleixi el període màxim fixat en el paràgraf anterior; complert aquest període màxim, si no hi hagués hagut comunicació escrita del cessament, el treballador adquireix la condició de fix de plantilla. Quant al preavis del cessament, cal atènyer-se al pacte del supòsit primer.

3. Si es produís la paralització temporal d'una obra per causa imprevisible per a l'empresari principal i aliena a la seva voluntat, després que l'empresa ho comuniqui a la representació dels treballadors del centre o, si no n'hi ha, a la Comissió Paritària Provincial, s'apliquen l'acabament d'obra i el cessament que preveu el supòsit primer. La representació dels treballadors del centre o, si no n'hi ha, la Comissió Paritària disposen, si s'escau, per constatar-ho d'un termini màxim improrrogable d'1 setmana, a comptar des de la notificació. L'empresari també contrau l'obligació d'oferir de nou una ocupació al treballador quan les causes de paralització de l'obra hagin desaparegut. S'entén que aquesta obligació s'extingeix quan la paralització esdevingui definitiva. Previ acord entre les parts, el personal afectat per aquest acabament d'obra es pot incloure en allò que regula el supòsit segon.

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

#### Article 30

##### Forma de la contractació

30.1 Tots els contractes de treball, qualsevol que en sigui la modalitat i les característiques, cal formalitzar-los per escrit.

30.2 Els contractes concertats verbalment s'entén amb caràcter permanent, i amb la condició de fix de plantilla, quan la seva durada excedeixi els 2 mesos. En cas que es rescindeixi el contracte abans dels 2 mesos, si es tracta de personal obrer adscrit a obres o serveis, és considerat concertat amb caràcter de fix d'obres, i si es tracta de personal directiu, tècnic o administratiu cal atènyer-se a la voluntat de les parts i a la prova que se n'efectuï, en cas de discrepància.

30.3 Els contractes dels treballadors fixos d'obres s'ajusten al model que s'adjunta a aquest Conveni, en l'annex 6, i són editats i expedits per la Federació de Entidades Empresariales de la Construcció.

#### 30.4 Contracte de formació

30.4.1 El sector reconeix la importància que el contracte de formació pot tenir per a la incorporació, amb una preparació adequada, de determinats col·lectius de joves. Aquesta preparació ha de recollir tant l'aspecte pràctic de cada ofici com el coneixement i l'adequació al sistema educatiu general.

Hem per això d'indicar l'oportunitat que la formació, teòrica i pràctica, corresponent als contractes de formació es dugui a terme a través de les institucions formatives de les quals s'ha dotat el sector.

El contracte de formació té com a objectiu l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'adequada realització d'un ofici qualificat en el sector de la construcció.

Sens perjudici de la possible adaptació a noves tecnologies i a resultes de la classificació professional actualment prevista en el seu article 31, poden ser objecte d'aquest contracte els oficis inclosos en els nivells 8 i 9 de la disposició transitòria primera de CGSC.

30.4.2 El contracte de formació es pot realitzar amb treballadors que hagin complert els 16 anys i menors de 21 anys que no tinguin titulació requerida per formalitzar contracte en pràctiques en l'ofici o lloc de treball objecte de formació o aprovat algun curs de formació professional ocupacional homologat de la mateixa especialitat i amb un nombre d'hores teòriques equivalent o superior a les previstes per a la formació.

30.4.3 També es pot subscriure el contracte de formació sense tenir en compte el límit superior d'edat esmentat amb els col·lectius de treballadors desocupats següents:

Minusvàlids.

Estrangers durant els 2 primers anys de vigència del seu permís de treball, tret que acreditin la formació i l'experiència necessàries per exercir el lloc de treball.

Els treballadors amb més de 3 anys sense activitat laboral.

Els treballadors en situació d'exclusió social.

Els treballadors que s'incorporin com a alumnes-treballadors als programes de les escoles-taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació.

El tipus de feina que cal prestar ha d'estar directament relacionat amb les tasques pròpies de l'ofici o lloc qualificat incloent-se les tasques de neteja i manteniment dels estris i eines utilitzats en la tasca conjunta, amb la diligència corresponent a la seva aptitud i coneixements professionals.

No poden ser contractats sota aquesta modalitat per raó d'edat, els menors de 18 anys per als oficis de vigilant, pouater i apuntalador, ni per a aquelles tasques que expressament hagin estat declarades com a especialment tòxiques, penoses, perilloses i insalubres, amb independència de la prohibició legal de realitzar hores extraordinàries i treball nocturn en qualsevol activitat.

30.4.4 La durada del contracte no pot ser inferior a 6 mesos i no pot excedir els 3 anys en el cas dels contractes de l'apartat 4.2 i els 2 anys en el cas dels col·lectius esmentats a l'apartat 4.3, sens perjudici del que estableix l'apartat 4.5.

Quan es realitzi per un termini inferior al màxim establert en el paràgraf anterior, pot prorrogar-se abans del seu acabament per acord entre les parts, una o més vegades, per períodes no inferiors a 6 mesos, sense que el temps acu-

mulat, inclòs el de les pròrrogues, pugui excedir l'esmentat termini màxim. El preavís de fi del contracte ha d'ajustar-se als terminis i forma que indica l'article 28.1 del CGSC.

Expirada la durada màxima del contracte de formació, el treballador no pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa.

30.4.5 Per impartir l'ensenyament teòric, s'adopta com a modalitat la d'acumulació d'hores en 1 dia de la setmana o bé el necessari per completar 1 setmana sencera de formació. En el contracte s'ha d'especificar l'horari d'ensenyament.

Quan no sigui possible la formació presencial, per estar el centre de formació a més d'1 hora de viatge o més de 30 quilòmetres, es pot impartir mitjançant la modalitat d'ensenyament a distància.

L'empresari, en el contracte de treball, està obligat a designar la persona que actua com a tutor del treballador en formació, que ha de ser aquella que pel seu ofici o lloc de treball qualificat realitzi la seva activitat auxiliada per aquest, i pot assumir les tutories el mateix empresari, sempre que realitzi la seva activitat professional en la mateixa obra que el format.

Totes les accions de formació teòrica previstes per als treballadors en formació són finançades amb càrrec a l'Acord tripartit de formació contínua dels treballadors ocupats. A aquest efecte, l'oportú pla sectorial de formació recull el desglossament de partides i apartats corresponents a la formació.

Tota situació d'incapacitat temporal inferior a 6 mesos, comporta l'ampliació de la durada del contracte per igual temps al qual el contracte hagi estat suspès.

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

La Fundació Laboral de la Construcció, a través dels seus centres propis o col·laboradors, dona la qualificació a través de les proves corresponents, prèviament homologades, tant de l'aprofitament teòric com pràctic i decideix el seu pas a la categoria d'oficial.

En el termini d'1 any a partir de la signatura d'aquest acord i a través de la Comissió Paritària de Formació, es fixen els nivells i continguts de la part teòrica de cada especialitat i les proves pràctiques que cal realitzar per observar els progressos realitzats i el seu pas a la categoria d'oficial.

30.4.6 La retribució dels contractats per a la formació ha de ser la següent:

Taula salarial de contractats per a la formació:

De 16 i 17 anys:  
Primer any: 55%  
Segon any: 60%  
Majors de 18 anys:  
Primer any: 65%  
Segon any: 70%  
Tercer any: 85%  
Col·lectius majors de 21 anys (sense límit d'edat):  
Primer any: 95%  
Segon any: 100%

Els percentatges fan referència al salari del nivell 9 de les taules d'aquest Conveni.

Aquesta retribució s'entén referida a una jornada del 100% de treball efectiu. En el cas de dedicar el 15% de la jornada a formació, es treu igualment el 15% del salari.

El treballador contractat per a la formació té dret a una indemnització per cessament d'un 4,5%, calculat sobre els conceptes salarials de les taules del Conveni meritats durant la vigència del contracte.

30.5 Es pot subscriure el contracte de durada determinada previst a l'apartat 1.b) de l'article 15 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, la durada màxima del qual és de 12 mesos en un període de 18 mesos; aquesta durada es compta des que té lloc la causa que justifica el contracte. Es considera que té lloc la causa que justifica el dit contracte en els casos previstos al text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, quan s'incrementi el volum de la feina o quan calgui incrementar el nombre de persones que fan una determinada feina o prestin un servei.

30.6 Les empreses regides per aquest Conveni, si utilitzen els serveis de treballadors amb contractes de posada a disposició, han d'aplicar les condicions pactades en les taules salarials del Conveni provincial o autonòmic corresponent.

30.7 Les empreses que subcontractin amb altres del sector l'execució d'obres o serveis han de respondre davant els treballadors de les empreses subcontractistes segons els termes establerts en l'article 42 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

També s'estén la responsabilitat a la indemnització de naturalesa no salarial per mort, gran invalidesa i incapacitat permanent absoluta o total derivades d'accident de treball o malaltia professional, pactada a l'article 26 d'aquest Conveni. L'àmbit d'aquesta responsabilitat queda limitat exclusivament als treballadors de les empreses subcontractades regides per aquest Conveni.

A l'efecte de la dita execució d'obres o serveis, el subcontractista ha de posar en coneixement del seu contractista principal el fet de subcontractar totes o una part de les feines que té contractades, en tot cas abans de l'inici de les feines. A aquest efecte ha de remetre formalitzat el document que s'inclou a l'annex 12 d'aquest Conveni. D'aquest document s'ha de lliurar una còpia a la representació legal dels treballadors i una altra a la Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social, com a mesura de col·laboració amb la dita Inspecció, segons l'article 11 de la Llei ordenadora de 14 de novembre de 1997.

L'empresa principal ha d'establir sota la seva responsabilitat, als centres on prestin serveis treballadors d'empreses subcontractistes, els mecanismes de coordinació adequats per a la prevenció de riscos i la informació sobre aquests i, en general, pel que fa a tot el que estigui relacionat amb les condicions de seguretat i salut dels treballadors, com també higienicosanitàries.

30.8 En la subrogació de personal en contractes de manteniment de carreteres o vies fèrries és d'aplicació directament el contingut de l'article 31 del Conveni general de la construcció.

#### Article 31

##### *Visat dels contractes*

31.1 Els contractes dels treballadors fix d'obres són visats per l'autoritat laboral competent, que empena la diligència que consta al peu dels esmentats contractes. Amb aquest fi, són presentats en 4 exemplars, en el termini màxim de 15 dies naturals a comptar des de la seva signatura, i en són retornats 2 exemplars, l'un per a l'empresa i l'altre per al seu lliurament al treballador, de la qual cosa dona constància la signatura d'aquest en la diligència de lliurament que consta al peu del contracte, que s'ha d'efectuar dins els 15 dies següents al seu visat.

31.2 L'autoritat laboral competent arxiva 1 dels exemplars visats i posa l'altre a disposició de la Comissió Paritària del Conveni.

#### Article 32

##### *Període de prova i preavís de cessament voluntari del treballador*

##### 32.1 Període de prova

Es pot concertar per escrit un període de prova que en cap cas no pot excedir:

a) Tècnics titulats superiors i mitjans: 6 mesos.

b) Empleats:  
Nivells 3 (excepte titulats mitjans), 4 i 5: 3 mesos.

Nivells del 6 al 10: 2 mesos.  
Resta de personal: 15 dies naturals.

##### c) Personal operari:

Encarregats i capatassos: 1 mes.  
Resta de personal: 15 dies naturals.

32.2 Durant el període de prova el treballador té els drets i les obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que ocupa com si fos de plantilla, tret dels derivats de la resolució de la relació laboral, que es pot produir a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense necessitat d'avís previ i sense que les parts tinguin dret a cap indemnització. El desistiment s'ha de comunicar per escrit.

32.3 Transcorregut el període de prova sense que hi hagi desistiment, el contracte té plens efectes i el temps de serveis prestats s'ha de comptar a l'efecte de permanència a l'empresa.

32.4 Els titulars de la cartilla professional expedida per la Fundació Laboral de la Construcció amb un contracte fix d'obra o una altra modalitat de contracte temporal estan exempts del període de prova per a les feines de la seva categoria professional, sempre que a la cartilla professional en tinguin acreditat el compliment en qualsevol empresa anterior.

32.5 Preavís de cessament voluntari del treballador

El treballador que desitgi cessar voluntàriament en l'empresa ha de comunicar-ho a aquesta amb l'antelació següent:

Tècnics titulats: 3 mesos.

Empleats: 1 mes.

Personal obrer: 1 setmana.

Aprenents: 1 setmana.

La notificació del cessament es realitza mitjançant un butlletí que facilita l'empresa i que el treballador signa per duplicat, un exemplar del qual li ha de ser retornat amb la menció assabentat.

La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració cor-

responent als dies o hores que hagi deixat de fer el preavís.

#### Article 33

##### *Document de liquidació*

33.1 Els rebuts de liquidació final són formalitzats mitjançant el model editat per la Federació de Entidades Empresariales de la Construcción que s'adjunta com a annex 8 a aquest Conveni. En els rebuts que no reuneixin aquests requisits mínims, correspon a l'empresa la prova del caràcter alliberador d'aquest.

33.2 L'exemplar del rebut de liquidació que hagi de ser lliurat a cada treballador és prèviament visat per l'autoritat laboral competent o per la comissió comarcal de visat corresponent, la qual consigna la data i formalitza la diligència que consta al peu del rebut, únicament per tal de constatar la inexistència de la signatura del treballador. L'exemplar sotmès al visat no ha d'estar enllestit quant a les dades econòmiques de la liquidació, sinó que es limita a consignar el nom de l'empresa i el del treballador.

33.3 Es lliura al treballador 1 còpia simple i no visada del rebut de liquidació degudament formalitzat, en el moment de comunicar-li el cessament o el preavís de cessament. En els contractes temporals en què no cal el preavís, aquesta còpia s'ha de lliurar amb 5 dies hàbils d'antelació respecte a la data del cessament.

33.4 La validesa temporal d'aquesta diligència es limita als 30 dies naturals següents al visat, i el document no té eficàcia si és utilitzat un cop transcorregut aquest període.

33.5 En els rebuts de liquidació que no hagin estat sotmesos al visat que es regula en aquest article, correspon a l'empresa la càrrega de la prova que el rebut ha estat signat en la data de la seva expedició.

33.6 Un cop el treballador hagi signat el rebut de liquidació, aquest té l'efecte alliberador inherent a la seva naturalesa.

33.7 En els gremis que a continuació se citen, poden visar-se conjuntament, per part de representants del gremi i de les centrals sindicals comarcals els documents de liquidació, amb idèntics efectes alliberadors de l'article 33.1 de l'esmentat Conveni col·lectiu, i idèntic procediment al fixat en els apartats números 2 i 3 i la validesa de l'apartat número 4, substituïnt la diligència de l'autoritat laboral, per la que efectuen les entitats empresarials i sindical que correspongui.

El contingut dels apartats números 5 i 6 de l'article 33 no sofreix cap modificació i estén els seus efectes als documents visats conforme a aquest procés.

S'anota en folis de paper timbrat de l'Estat, prèviament diligenciats i segellats, les dades que a continuació es transcriuen:

Número registre  
Número quitança  
Nom empresa  
Nom treballador  
Data expedició

Es transcriu en un llibre registre únic, dipositat a la FEC de Barcelona la diligència anteriorment esmentada.

Les entitats empresarials capacitades per estendre el visat amb efectes alliberadors en el document de liquidació, sens perjudici de posteriors adhesions, que han necessàriament de notificar-se a les parts són els gremis comarcals

del Baix Llobregat, Garraf, Granollers, Mataró, Sabadell, Terrassa i Vic.

#### Article 34

##### *Documents d'afiliació a la Seguretat Social*

S'acorda que les empreses estan obligades a facilitar als treballadors que ingressin o cessin al seu servei una fotocòpia del document d'alta o baixa a la Seguretat Social.

El lliurament de l'alta o baixa s'efectua dins dels 10 dies següents al de la seva tramitació a l'INSS.

#### Article 34 bis

##### *Contracte de relleu*

Les empreses poden realitzar amb els seus treballadors contractes de relleu d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

#### SECCIÓ 2

##### *Jornada i horari; festes i vacances*

#### Article 35

##### *Jornada i horari*

35.1 Durant la vigència del present Conveni la jornada laboral és la fixada en l'article 34.1.1 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i la Sentència del Tribunal Central de Treball, de data 19 de juliol de 1985, és a dir, de 40 hores setmanals de treball efectiu, sense que en cap cas no es puguin superar les hores de treball efectiu en còmput anual següents:

Per a l'any 2005: 1.748 hores.

Per a l'any 2006: 1.746 hores.

35.2 La jornada de treball es distribueix setmanalment de dilluns a divendres. A l'efecte d'assegurar el compliment de l'obligació de disposar d'un calendari laboral que reguli, a cada empresa, l'horari de treball, la distribució dels dies festius, els inhàbils i les vacances, la Comissió Paritària d'aquest Conveni l'ha de confeccionar anualment, i és d'aplicació a totes les empreses del sector, amb les excepcions següents:

1. En aquelles empreses que hagin pactat un calendari laboral diferent amb els seus delegats de personal o comitè d'empresa.

2. En aquelles empreses que, al no disposar de delegats de personal o comitè d'empresa, hagin pactat un calendari laboral diferent amb els seus treballadors.

35.3 El que estableixen els apartats anteriors s'entén sens perjudici de respectar les jornades més favorables en vigor, com també dels acords que sobre la distribució de jornades i horaris, en funció de les reduccions de jornada pactades, s'hagin assolit o puguin ser assolides en un futur.

35.4 La jornada de treball s'inicia en l'obra o lloc de treball al qual hagi estat destinat el treballador.

35.5 Es convé que als vigilants i als barraquers que prestin serveis durant 72 hores setmanals, les que excedeixin les 60 hores, fins a 72, els són abonades amb un increment del 20% sobre l'hora ordinària.

35.6 En cada centre de treball l'empresa ha d'exposar en un lloc visible el calendari laboral establert en aquest Conveni provincial.

#### Article 36

##### *Jornada intensiva*

Al si de l'empresa es pot establir una jornada intensiva per al personal d'oficines, adminis-

tratives fixes, durant el període comprès entre el 15 de juny i el 14 de setembre, si així ho acorden la direcció i la representació legal dels treballadors.

#### Article 37

##### *Festes*

37.1 Les festes de què pot gaudir el personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni són les nacionals i locals que es determinin en el calendari oficial de festes que ha de promulgar l'autoritat laboral competent, a més de la festivitat gremial, que té caràcter mòbil, i se'n gaudeix, en cas de no-coincidència en dilluns, el dilluns de la setmana següent a la que concorre el dia 13 de juny, festivitat de Sant Antoni de Pàdua. En cas que aquest dilluns sigui festiu, la festivitat gremial es trasllada al dilluns de la setmana anterior.

37.2 Durant la vigència del present Conveni, les empreses concedeixen als treballadors 3 dies festius, que s'apliquen a la setmana de Nadal, llevat d'aquelles empreses en què, en haver programat part de les seves vacances en aquelles dates, o per qualsevol altra causa, l'empresa i els treballadors acordin d'aplicar aquests dies a altres dates.

37.3 Les esmentades festivitats són abonades i no recuperables.

37.4 El gaudi de qualsevol altra festivitat no compresa en els apartats 1 i 2 d'aquest article està expressament condicionat a l'acord que en el si de cada empresa s'obtingui entre els representants d'aquesta i els del personal sobre aquest gaudi i manera de recuperació de la festivitat addicional, sense que es produeixi el gaudi de cap altra festivitat, en cas que no s'obtingués aquest acord.

#### Article 38

##### *Vacances*

38.1 La durada de les vacances anuals retribuïdes és de 30 dies naturals per a tot el personal, o la proporció corresponent a aquests 30 dies, en cas que no s'hagués assolit un mínim de 12 mesos d'antiguitat.

38.1.1 A l'efecte de meritació de les vacances, es considera temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat transitòria, sigui quina sigui la causa. No obstant això, donat que el dret al gaudi de les vacances caduca amb el transcurs de l'any natural, es perd aquest dret si al venciment d'aquest any el treballador continua de baixa, encara que manté el dret a percebre la diferència entre al retribució de vacances i la prestació d'IT.

Si la incapacitat temporal té lloc després que es pacti la data d'inici del gaudi individual de les vacances i abans d'aquesta data, el treballador manté el dret a gaudir de les vacances durant el transcurs de l'any natural i cal acordar un nou període de gaudi després que tingui lloc l'alta de la incapacitat temporal.

El paràgraf anterior no s'aplica en els casos de vacances col·lectives de tot un centre de treball.

38.2 Les vacances, es poden gaudir durant el període comprès de l'1 de juny al 30 de setembre, llevat que hi hagi un acord entre l'empresa i el treballador interessat, o bé entre aquella i els representants dels treballadors, si el canvi afecta una pluralitat, per gaudir-ne en diferents dates.

38.3 Les empreses poden convenir amb els representants dels treballadors la divisió de les vacances entre Setmana Santa, Nadal i la resta de l'any, si bé aquest darrer període no pot tenir una durada inferior a 21 dies naturals.

38.4 En cas que no hi hagués acord sobre les dates de gaudi de les vacances o sobre la seva divisió, l'empresa ha de fer un preavís que notifiqui el pla i torn de les vacances amb 3 mesos d'antelació al seu inici, i aquestes han de tenir lloc en les dates que s'indiquen en l'apartat 2.

38.5 Per tal que el personal que no assoleixi l'antiguitat mínima de 12 mesos en l'empresa pugui gaudir íntegrament el període de les vacances que li correspondrien en cas d'haver assolit aquest mínim d'antiguitat, es convé que aquells treballadors que així ho sol·licitin poden gaudir íntegrament els 30 dies, i va a càrrec de l'empresa únicament la retribució dels dies que corresponguin proporcionalment a la seva antiguitat en el moment del començament de les vacances, i la resta tenen el caràcter de llicència sense merició de retribució.

En aquest supòsit, les empreses no han de donar de baixa en la Seguretat Social els treballadors pel període de llicència sense retribució, si bé la seva base de cotització és la mínima equivalent a la seva categoria professional, i és a càrrec del treballador la part de quota obra de la Seguretat Social d'aquest període.

38.6 Quan l'empresa realitzi les vacances de manera col·lectiva i amb tancament del lloc de treball o de l'obra, aquells treballadors que per raó de la seva menor antiguitat no tinguin dret al gaudi complet del període de vacances i als quals l'empresa no pugui oferir treball durant els dies en què no tinguin dret a vacances, poden optar entre gaudir del període complet, en la forma en què s'expressa en l'apartat 3 d'aquest article, o bé percebre la retribució de les vacances durant tots els dies en què no prestin servei. En aquest darrer cas, la retribució corresponent als dies en què no tinguin dret a vacances té la consideració d'una bestreta a compte, que és deduïble de la liquidació total que es practiqui al treballador el dia en què cessi en la prestació dels seus serveis en l'empresa, o en la forma que s'acordi entre les parts.

38.7 La retribució de les vacances és la que s'estableix en l'annex 1-B d'aquest Conveni.

### SECCIÓ 3

#### Llicències i excedències

#### Article 39

##### Llicències

39.1 Tots els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret a permisos i perceben l'import del salari base, el plus de conveni i l'antiguitat en els casos següents:

- 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- De 3 a 6 dies naturals, en cas de defunció de cònjuge, fills, pares naturals o polítics o germans. La llicència és de 3 dies quan el sepeli tingui lloc en el mateix municipi on tingui el domicili el treballador; 4 dies, si el sepeli s'efectua fora del municipi del domicili del treballador, però dins de la província de Barcelona; 5 dies, si el sepeli s'efectua fora de la província de Barcelona, però dins de Catalunya, i 6 dies, si el sepeli té lloc fora de Catalunya.

De 2 dies en cas de mort de la resta dels parents per afinitat i consanguinitat fins al segon

grau. Si pel motiu ressenyat en aquest paràgraf el treballador necessita fer un desplaçament a l'efecte, el termini és de 4 dies.

c) De 3 a 5 dies naturals, en cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització, de pares, fills, cònjuges o infantament de l'esposa.

De 2 dies en cas de malaltia greu de parents fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat. Si pel motiu ressenyat en aquest paràgraf el treballador necessita fer un desplaçament a l'efecte, el termini és de 4 dies.

La llicència és de 3 dies quan la situació de fet es produeix en el mateix municipi de residència del treballador.

És de 4 dies la llicència quan el supòsit de fet es produeix fora del municipi del domicili del treballador, però dins de la província de Barcelona.

És de 5 dies en la resta de casos.

- 1 dia, per matrimoni de fills.
- 1 dia per trasllat de domicili habitual.

f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació de la feina deguda en més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, pot l'empresa passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o desenvolupament del càrrec, percebi una indemnització, es descompta el seu import del salari al qual tingués dret a l'empresa.

g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal dels termes establerts legalment o convencionalment.

h) Pel temps indispensable per acudir al metge especialista, amb justificació posterior dels motius de l'absència i del temps utilitzat en la visita mèdica.

39.2 En cas que s'esdevingui un infortuni familiar de caràcter greu, com ara els que regulen els apartats b) i c), que requereixin la presència del treballador a casa seva per atendre'l durant un termini superior al de les llicències abans considerades, a aquells treballadors que ho sol·licitin se'ls concedeix un permís no retribuït pel temps prudencial necessari per a aquestes atencions.

39.3 Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, les treballadores tenen dret a 1 hora diària d'absència del treball sense pèrdua de retribució, hora que poden dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora diària amb la mateixa finalitat, sense pèrdua de retribució. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en el cas que ambdós treballin.

39.3 bis En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, han de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant 1 hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atènyer-se al que es preveu en l'apartat 5 d'aquest article.

nir-se al que es preveu en l'apartat 5 d'aquest article.

39.4 El treballador que per raons de guarda legal tingui cura directament d'un menor de 6 anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada de treball d'entre un terç com a mínim i la meitat com a màxim de la durada de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari.

Té el mateix dret qui hagi de tenir cura directament d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no pugui valer-se per ell mateix per raons d'edat, accident o malaltia i no faci una activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, dones i homes. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

39.5 La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís d'al·letament i la reducció de la jornada, previstos en els apartats 3 i 4 d'aquest article, correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què s'ha de reincorporar a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 3 i 4 d'aquest article han de ser resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

#### Article 40

##### Llicències per a formació professional

Els treballadors fixos de plantilla de les empreses o els fixos d'obres amb més de 3 mesos d'antiguitat que assisteixin als cursos de formació o perfeccionament professional que organitzi o promouïni la Fundació Laboral de la Construcció, tenen dret, amb el límit màxim de 135 hores cada bienni, a gaudir de les reduccions de jornada o llicències de formació professional que es regulen en l'article 23 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

El 50% del temps dedicat a formació és a càrrec de l'empresa, amb els següents límits:

- Màxim anual de 34 hores.
- Els treballadors que poden assistir a les accions formatives recollides en aquest article no han de superar anualment ni el 10% de les plantilles, ni, en aquells centres de treball amb menys de 10 treballadors, hi pot concórrer més d'1 treballador.

c) El gaudi d'aquest dret ha de ser comunicat a l'empresa amb la suficient antelació. En el supòsit que existeixi oposició per part de l'empresa, per criteris organitzatius o de producció se li ha de comunicar de forma motivada al treballador. En aquest cas, es pot acudir a la Comissió Paritària, la qual decideix sobre el procedent o improcedent del que se sol·licita.

d) S'ha de justificar l'assistència als cursos.

#### Article 41

##### Excedència dels treballadors que exerceixin càrrecs sindicals

41.1 Els treballadors poden sol·licitar l'excedència voluntària, en la forma regulada per

la legislació de caràcter general, quan siguin designats per ocupar llocs en les centrals sindicals a què pertanyin que siguin incompatibles amb l'acompliment normal de la seva feina.

41.2 En aquests supòsits, l'excedència és de concessió obligatòria per part de l'empresa, i el treballador ha d'efectuar la sol·licitud per escrit, amb determinació del temps per al qual la sol·licita i aportar certificació dels òrgans de la direcció de la central sindical que acrediti el nomenament.

41.3 Aquestes excedències són sense dret a retribució.

41.4 El treballador ha d'avisar, amb 30 dies d'antelació a l'acabament de l'excedència, el seu propòsit de reintegrar-se a la feina i, en aquest supòsit, l'empresa l'ha de readmetre immediatament, un cop conclusa l'excedència.

41.5 La concessió d'aquestes excedències a personal amb la condició de fix d'obres no altera la naturalesa del contracte, que queda extingit definitivament a l'acabament previst, encara que el treballador es trobi en excedència, i no pot sol·licitar el reingrés en l'empresa.

#### SECCIÓ 4

##### *Mobilitat personal*

#### Article 42

##### *Mobilitat geogràfica*

Les empreses poden desplaçar el seu personal a altres centres de treball diferents d'aquells on prestin els seus serveis, durant qualsevol termini de temps, fonamentant aquest desplaçament en raons tècniques, organitzatives, de producció o de contractació.

Aquesta facultat es deriva, d'una banda, del caràcter mòbil de la feina a les obres, com a conseqüència inevitable de la temporalitat de l'execució d'aquestes, i d'acord amb el que preveu l'article 40.1 de l'Estatut dels treballadors, i d'altra banda, de la competència que l'article 33 del Conveni general de la construcció atribueix a l'empresari en matèria d'ordenació del treball.

Sempre que el desplaçament es produeixi a un centre de treball que es trobi situat fora de l'àrea geogràfica constituïda pel terme municipal on radica el domicili de l'empresa i els termes dels municipis limítrofs amb el del domicili de l'empresa, sense tenir en compte, a aquest efecte, ni el domicili del treballador, ni el domicili de les obres on hagi treballat o hagi estat contractat anteriorment, tret dels contractes regulats per l'article 29, dóna lloc a la meritació dels conceptes compensatoris següents:

42.1 En el cas que el desplaçament tingui una durada que no ultrapassi 1 any, si no pot pernoctar a la seva residència habitual, el treballador merita dietes, i si pot pernoctar-hi, merita mitja dieta o ajuda alimentària, d'acord amb els imports que s'estableixen en l'annex 5 d'aquest Conveni.

42.2 A l'efecte del que s'ha expressat és considerat domicili de l'empresa el centre administratiu d'aquesta on radiqui l'administració general del personal i on s'originin les ordres i distribució del treball de tipus general. En les empreses que disposin de delegacions administratives per a aquestes funcions, és considerat com a domicili de l'empresa el d'aquestes delegacions, quant als treballadors fixos que en depenguin.

42.3 Si el desplaçament té una durada superior a 1 any, i comporta canvi de residència, ha de ser comunicat als representants dels treballadors al mateix temps que al treballador afectat i aquest merita una indemnització compensatòria equivalent al 35% de les seves percepcions anuals brutes en jornada ordinària i de caràcter salarial, en el moment de realitzar-se el canvi de centre; al 20% d'aquestes, en començar el segon any; al 10%, en començar el tercer any; i del 10%, en començar el quart any, sempre sobre la base inicial.

En el cas que hi hagi un nou desplaçament amb canvi de residència de durada superior a 1 any abans que transcorrin 4 anys des de l'anterior, s'ha de donar per finalitzada la seqüència indemnitzadora i s'ha d'iniciar una de nova, prenent com a base la retribució que s'estigui percebent en el moment.

De la indemnització que es percebi pel primer desplaçament no se n'ha de deduir cap quantitat de l'any en curs en fixar la nova seqüència indemnitzadora.

En el cas que s'extingeixi el contracte de treball abans que transcorrin 4 anys des d'un desplaçament amb canvi de residència de durada superior a 1 any, només es merita la part proporcional de la indemnització compensatòria corresponent a l'any en què hi hagi l'extinció.

En el supòsit 3, es meriten les despeses del viatge del treballador i de la seva família, les despeses del trasllat de mobles i dels béns i 5 dietes per cada persona que viatja de les que integrin la família i conviuguin amb el desplaçat.

En els desplaçaments superiors a 1 any, si el treballador afectat s'hi oposa, al·legant una causa justa, es deriven per a aquest treballador els drets que preveu l'article 40 de l'Estatut dels treballadors. Un cop autoritzat el trasllat, el treballador té dret a optar per la rescissió del contracte dins del termini de 15 dies a comptar des de la notificació d'aquest, mitjançant la percepció d'una indemnització de 30 dies per any complet d'antiguitat de les retribucions fixes per jornada ordinària, amb el límit d'1 any de retribució.

En els desplaçaments voluntaris, mitjançant petició escrita del treballador, no s'escauen les compensacions ni els drets que regula aquest capítol.

42.4 En els desplaçaments que comportin canvi de residència, s'ha de concedir al treballador una llicència retribuïda de 7 dies de durada per tal que pugui realitzar el trasllat del domicili, i se li ha de compensar també els costos superiors que hagi de suportar per raó de l'escolarització dels seus fills, durant la resta del curs escolar en què s'hagi produït el trasllat.

#### Article 43

##### *Dietes*

43.1 Les dietes i les mitges dietes són conceptes extrasalarials de naturalesa indemnitzadora o compensatòria i de caràcter irregular que tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses de manutenció i allotjament del treballador originades com a conseqüència de la situació de desplaçament.

43.2 El treballador ha de rebre la dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament,

no pugui pernoctar a la seva residència habitual. Es merita sempre per dia natural.

43.3 Quan l'empresari organitzi i siguin al seu càrrec la manutenció i l'allotjament del personal desplaçat, sempre que hi concorrin les condicions exigides i suficients, només ha de satisfer el 20% de la dieta completa.

43.4 Es merita mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament realitzat en les condicions que estableix l'article 42 d'aquest Conveni, el treballador afectat tingui necessitat de dinar fora de la seva residència habitual i l'empresa no li subministri el dinar i pugui pernoctar a la residència habitual. La mitja dieta es merita per dia efectivament treballat.

43.5 Aquests conceptes s'han de percebre sempre independentment de la retribució del treballador i en les mateixes dates que aquesta; però en els desplaçaments de més d'1 setmana de durada, el treballador pot sol·licitar bestretes quinzenals a compte i a justificar sobre les dietes esmentades.

43.6 En els desplaçaments fora de la província de Barcelona, als treballadors regits per aquest Conveni se'ls ha d'abonar la dieta meritada segons l'import més favorable per als treballadors, tant si és la d'origen com la de destinació.

43.7 Quan per circumstàncies alienes a la seva voluntat el treballador hagi de satisfer despeses de manutenció i allotjament superiors a la dieta meritada, ha de ser reemborsada per l'empresa amb la seva autorització prèvia per realitzar la despesa i posterior justificació documental corresponent que s'ha incorregut efectivament en això.

#### Article 44

##### *Locomoció*

44.1 Independentment del dret dels treballadors a la meritació del plus de distància i transport i desgast d'eines previst a l'article 22 d'aquest Conveni, són a càrrec de l'empresa les despeses de locomoció que s'originin com a conseqüència de la situació de desplaçament, ja sigui posant els mitjans propis a disposició del treballador, o ja sigui pagant la compensació corresponent o mitjançant un abonament de despeses per quilòmetre recorregut al servei de l'empresa, de la quantia que s'expressa en l'annex 5 d'aquest Conveni, als treballadors que, amb autorització escrita de l'empresa, utilitzin l'automòbil propi en els seus desplaçaments.

44.2 Si el personal desplaçat, que pugui tornar a pernoctar a la seva residència habitual, ha d'emprar, com a conseqüència del desplaçament, més d'1 hora en cadascun dels viatges d'anada i tornada al lloc de treball, des del centre de treball corresponent, utilitzant els mitjans ordinaris de transport, se li ha d'abonar l'excés a prorrata del salari base, plus conveni, antiguitat consolidada i gratificacions extraordinàries, complements de lloc de treball, de quantitat o qualitat de treball, quantitats voluntàries, amb excepció de les vacances.

#### SECCIÓ 5

##### *Productivitat i taules de rendiment*

#### Article 45

##### *Taules de rendiment*

D'acord amb el que preveu l'article 41 del Conveni general de la construcció, s'acorda de

mantenir en aquest Conveni les taules de rendiments elaborades per la Comissió que, a l'efecte, es van crear en el Conveni col·lectiu de treball en la indústria de la construcció i les obres públiques de la província de Barcelona.

#### Article 46

##### *Comissió de Productivitat*

46.1 En el marc d'aquest Conveni s'acorda la creació, en el moment de la signatura, d'una Comissió de Productivitat amb les funcions que es detallen en l'apartat 3 d'aquest article.

46.2 La composició d'aquesta s'estableix en 2 titulars i 2 suplents per cadascuna de les parts i poden assistir a les reunions tant els titulars com els suplents.

46.3 Les missions d'aquesta Comissió són:

46.3.1 Estudiar la problemàtica de la productivitat en el sector, atenint-se als diversos factors que hi influeixen.

46.3.2 Presentar a la Comissió Nacional de Productivitat les taules de rendiments que s'estableixen en aquest Conveni a l'efecte del que preveu l'article 45.2 del Conveni general de la construcció.

46.3.3 Control, desenvolupament i millora dels criteris d'aplicabilitat de les taules de rendiment.

46.3.4 Entendre de les reclamacions que, en base a l'aplicació de les taules de rendiment, i d'acord amb el que disposen els articles anteriors, arribin a aquesta Comissió per a la seva resolució.

46.3.5 De tots els treballs o resolucions anteriors s'informa les comissions tècniques d'elaboració de taules i la Comissió Paritària del Conveni.

46.3.6 La Comissió de Productivitat elabora el calendari d'execució de taules del pròxim Conveni.

#### SECCIÓ 6

##### *Inclèmencies del temps*

#### Article 47

##### *Inclèmencies del temps*

47.1 Els dies que, per inclèmencia del temps, hi hagi activitats en què no es pugui treballar a parer del cap de l'obra i aquest disposi la marxa del personal, és abonat tot el dia, sempre a salari base de conveni, més plus de conveni, de transport i de distància i, si s'escau, d'antiguitat consolidada.

47.2 En el supòsit previst anteriorment, els treballadors s'han de presentar al treball al començament de la jornada laboral.

47.3 Els treballadors, en els casos previstos en aquest article, tenen l'obligació de realitzar feines diferents als de la seva categoria i especialitat habitual quan així ho disposi el cap d'obra, per tal d'aprofitar la jornada de treball en tasques que puguin ser realitzades segons les inclèmencies del temps, i això suposa l'obligació de treballar en l'obra o centre de treball.

#### CAPÍTOL 4

##### *Seguretat laboral*

#### Article 48

##### *Comitè de seguretat i salut*

48.1 Es convé que en tots els centres de treball de 20 o més treballadors el comitè de segu-

retat i salut que preceptivament s'ha de constituir estigui integrat, de manera paritària, pel nombre següent de persones, per cadascuna de les parts:

De 20 a 100 treballadors: 2.

De 100 a 250: 3.

De 251 en endavant: les previsions contingudes en la Llei de prevenció de riscos laborals.

48.2 A les obres que no arribin als 20 treballadors hi ha d'haver el delegat de prevenció.

48.3 Els membres del comitè de seguretat i salut que representen l'empresa són designats per la direcció, i els que representen els treballadors són elegits per aquests, i ha de ser, com a mínim, 1 d'ells (quan la representació sigui pluripersonal) delegat del personal o membre del comitè d'empresa.

48.4 Les funcions del comitè de seguretat i salut són les que es determinen en la Llei de prevenció de riscos laborals.

48.5 Les empreses han de pactar amb els membres del comitè de seguretat i salut o delegats de prevenció el temps necessari, dins de la seva jornada de treball, i sense pèrdua de retribució, que poden utilitzar per a l'exercici de la seva funció, que ha de comprendre expressament, i de manera habitual i efectiva, la comprovació i revisió de les mesures de seguretat i salut de l'obra o centre de treball.

#### Article 49

##### *Comissió de Seguretat i Salut de la Construcció de Catalunya*

49.1 Les parts que signen aquest Conveni assumeixen i ratifiquen els acords assolits el 14 de juny de 1989 per a la constitució i promoció de la Comissió de Seguretat i Salut de la Construcció de Catalunya.

49.2 Aquesta Comissió manté la col·laboració necessària amb la Comissió Paritària Sectorial de Seguretat i Salut creada el 15 de febrer de 1990, per l'Acord estatal sectorial, per tal de coordinar els esforços i els objectius comuns pel que fa a l'activitat de prevenció i a la promoció de la seguretat i salut en el sector de la construcció.

49.3 Mesures de seguretat que cal observar en les màquines portàtils de tallar i polir in situ. S'adjunten com a annex 8 d'aquest Conveni les mesures preventives de seguretat i salut, que cal observar obligatòriament en l'ús de màquines portàtils de tallar i polir in situ.

#### CAPÍTOL 5

##### *Formació professional*

#### Article 50

##### *Comissió Paritària Provincial de Formació Professional*

50.1 Es constitueix una Comissió Paritària Provincial de Formació Professional integrada per 4 representants dels empresaris i 4 representants dels treballadors, amb la finalitat de promocionar les activitats formatives en el sector de la construcció.

50.2 La Comissió pot actuar de manera autònoma i per pròpia iniciativa, o col·laborant amb la fundació privada Institut Gaudí, la Fundació Laboral de la Construcció o amb la Comissió Paritària Sectorial de Formació Professional creada per l'Acord estatal sectorial de 1990, per assolir els objectius coincidents de les entitats esmentades.

#### CAPÍTOL 6

##### *Drets col·lectius dels treballadors*

#### Article 51

##### *Norma general*

En tot el que fa referència als drets dels treballadors, com també a l'actuació dels delegats de personal, el comitè d'empresa i les seccions sindicals en les empreses, cal atenir-se al que estableixin en cada moment les disposicions que regulin aquestes matèries, sens perjudici dels acords que estableixen els articles següents.

#### Article 52

##### *Antiguitat dels candidats en les eleccions de representants dels treballadors*

Per al desenvolupament del que disposa l'article 69.2 de l'Estatut dels treballadors i per la mobilitat del personal en el sector, s'acorda que en l'àmbit d'aquest Conveni poden ser elegibles els treballadors que tinguin 18 anys complerts i una antiguitat en l'empresa d'almenys 3 mesos.

#### Article 53

##### *Acumulació de crèdit d'hores dels representants dels treballadors*

53.1 Les hores de crèdit mensual de què poden disposar els membres del comitè o delegats de personal en cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació (article 68.e) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març), poden ser acumulades bimensualment, en un o en diversos dels seus components. Aquesta acumulació s'ha de realitzar sempre entre els membres d'una mateixa central sindical i sense superar, individualment, 80 hores en el mes, i ha de ser acordada per decisió majoritària dels components de cada una de les centrals sindicals integrants de la representació dels treballadors.

53.2 Els representants dels treballadors que s'acullin a l'acumulació d'hores han de notificar a l'empresa els acords adoptats en el termini de les 48 hores següents a l'adopció d'aquests.

#### Article 54

##### *Assemblees de personal*

54.1 Les empreses faciliten la realització d'assemblees dels treballadors en cada centre de treball, quan siguin sol·licitades amb una antelació mínima de 48 hores i es reuneixin els altres requisits que puguin establir les disposicions que regulin en cada moment aquestes reunions.

54.2 Les assemblees tenen lloc fora de la jornada de treball, i un cop conclusa aquesta, a la tarda.

54.3 Com a excepció de l'anterior, les empreses accepten que es puguin realitzar assemblees abans de concloure la jornada de treball, i dins d'aquesta, sense pèrdua de retribució i fins a un màxim de 2 hores la setmana en els casos següents:

Suspensió de pagaments o declaració de fallida de l'empresa.

Presentació d'expedient de regulació d'ocupació.

#### Article 55

##### *Local i mitjans a disposició dels comitès d'empresa, delegats de personal i seccions sindicals*

Les empreses posen a disposició dels comitès d'empresa, delegats de personal i, si s'escau,

de les seccions sindicals un local adequat en què es puguin reunir els representants dels treballadors.

Aquest local, que ha d'estar situat en el centre de treball al qual pertanyin els representants o, en cas que no sigui possible, en el domicili administratiu de l'empresa, pot ser igualment utilitzat pels treballadors afiliats a una central sindical legalment constituïda per realitzar-hi assemblees o reunions fora de les hores de treball, amb els requisits previstos en l'apartat 1 de l'article anterior.

Així mateix, les empreses han de facilitar als comitès d'empresa, delegats de personal i, si s'escau, de les seccions sindicals, els mitjans informàtics suficients per al desenvolupament de la seva activitat de representació, concretats en un ordinador, correu electrònic i accés, si s'escau, a intranet. Tot això en les condicions que pugui accedir qualsevol empleat de la plantilla.

#### Article 56

##### *Tauler d'avisos*

En tots els centres de treball són habilitats taulers d'avisos, d'un mínim de 0,80 x 1,20 metres, en què els delegats de personal, comitès d'empresa o qualsevol treballador, que pertanyi al centre de treball i estigui afiliat a alguna de les centrals sindicals legalment constituïdes, tenen dret a efectuar comunicacions, avisos i propaganda. Quan la comunicació sigui efectuada per treballadors que no siguin delegats del personal o membres del comitè d'empresa, han de comunicar-ho prèviament a aquests, com també a l'encarregat o representant de l'empresa, els quals, en cap cas, no poden oposar-s'hi i se'n fa responsable del contingut el signant o signants. Quan s'efectuï alguna comunicació amb què la direcció de l'empresa no estigui conforme, té dret a consignar en el tauler la rèplica o resposta que consideri pertinent.

#### Article 57

##### *Comunicació als treballadors en relació amb expedients de regulació d'ocupació o de la petició de suspensió de pagaments o fallida de les empreses*

57.1 Les empreses que es vegin obligades a presentar un expedient de regulació d'ocupació es comprometen a posar a disposició del delegat de personal o comitè d'empresa 1 exemplar complet d'aquest expedient, amb l'antelació prevista en l'article 51 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

57.2 Les empreses han d'informar els representants del personal de la presentació de sol·licitud de suspensió de pagaments o fallida, de comunicar la situació de l'expedient i el jutjat en què es tramita i d'exposar les raons que el motiven.

57.3 Els representants del personal es comprometen a mantenir l'obligada reserva de les dades i de la resta d'informació que rebien de l'empresa sobre les matèries expressades, i això sens perjudici de les accions que considerin oportú d'adoptar en defensa dels interessos dels seus representats.

#### Article 58

##### *Documents de cotització*

Les empreses exhibeixen als treballadors que ho sol·liciten els models TC1 i TC2 de cotització a la Seguretat Social, acreditatius del pagament de les quotes.

Igualment, trimestralment posen a disposició del comitè d'empresa o delegats de personal els esmentats models TC1 i TC2 corresponents al personal del centre de treball.

#### Article 59

##### *Comitè Mixt, centrals sindicals, Federació de Entidades Empresariales de la Construcción*

59.1 Es ratifica i manté la Comissió Mixta creada en el Conveni de l'any 1981, que està integrada per 4 vocals representants de les 2 centrals sindicals signatàries d'aquest Conveni, Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT) i altres 4 vocals designats per la Federació de Entidades Empresariales de la Construcción, per a l'estudi conjunt de la problemàtica general del sector i, de manera més concreta, en l'aspecte d'intrusisme.

59.2 La Comissió d'Intrusisme ha assolit els acords que s'adjunten com a annex 11, la publicació dels quals en aquest Conveni té com a única finalitat generalitzar-ne el coneixement.

És propòsit de la Comissió continuar, durant la vigència d'aquest Conveni, en la missió d'aconseguir que aquests acords es reflecteixin en disposicions legals.

#### Article 60

##### *Quota sindical*

60.1 Les empreses procedeixen al descompte de la quota sindical sobre els salaris i a la corresponent transferència a sol·licitud del sindicat del treballador afiliat, sempre amb la prèvia conformitat d'aquest.

60.2 Amb aquest fi, han de sol·licitar-ho a la direcció de cada empresa mitjançant escrit signat pel treballador, en què s'han de fer constar les dades següents:

Central a la qual està afiliat.

Import mensual de la quota de la qual se sol·licita la retenció.

Referència del compte corrent o llibreta d'estalvi, titular d'aquest, banc o caixa i sucursal o agència on s'hagi d'efectuar la transferència.

Aquestes sol·licituds han de ser diligenciades per la central sindical corresponent amb la seva conformitat.

60.3 Les retencions s'efectuen amb periodicitat mensual, amb càrrec a la darrera liquidació dels salaris del treballador del mes corresponent, i són transferides a la corresponent central sindical mitjançant el seu compte o llibreta designada acompanyada amb una relació nominal en què constin els noms dels cotitzants i les retencions efectuades.

60.4 Llevat que hi hagi comunicació escrita de l'interessat revocant l'autorització de retenció, aquesta és efectuada pel període de vigència d'aquest Conveni.

#### CAPÍTOL 7

##### *Estructura de les percepcions econòmiques. Increment del Conveni durant la seva vigència. Clàusula de garantia salarial*

#### Article 61

##### *Increment del Conveni durant la seva vigència*

L'increment salarial de les taules de l'any 2005 i 2006 ha de ser de l'IPC previst pel Govern més el 0,80%, aplicat als conceptes de salari base, plus de conveni, plus de distància i transport i desgast d'eines, gratificacions i vacances.

#### Article 62

##### *Estructura de les percepcions econòmiques*

Les taules de retribucions, que com a annexos s'adjunten a aquest Conveni, s'ajusten al que disposa el capítol 7 del Conveni general de la construcció; les parts signants d'aquest Conveni expressen la seva voluntat de continuar avançant en els convenis successius per tal d'aconseguir que els plusos extrasalarials als quals es refereix l'article 56.2.b) del Conveni general representin el 5% del total anual de les taules del Conveni per a cada categoria.

#### Article 63

##### *Clàusula de garantia salarial*

En el supòsit que l'increment anual de l'índex de preus de consum (IPC) el 31 de desembre de 2005 i 2006 superi el 2% corresponent a l'IPC previst pel Govern per als anys 2005 i 2006 en els pressupostos generals de l'Estat, s'ha d'efectuar una revisió econòmica sobre l'excés d'aquest tant per cent, a l'efecte que serveixi de base per a la negociació col·lectiva següent. Aquesta revisió salarial ha de tenir efectes econòmics de l'1 de gener de cada any.

Aquesta revisió ha d'afectar els conceptes de salari base, gratificacions extraordinàries, retribució de vacances i plusos salarials i extrasalarials.

#### Article 64

##### *Endarreriments*

El pagament dels endarreriments, tant del Conveni com de la seva possible revisió, s'ha de fer en un termini d'1 mes, següent a la signatura del Conveni o de la seva revisió.

#### CAPÍTOL 8

##### *Normalització lingüística*

#### Article 65

A les empreses, tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. No obstant això, si convé per a la correcta comprensió dels treballadors afectats, s'han de redactar també en castellà.

Els treballadors i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin dins de l'empresa, sense cap mena de limitació o restricció.

En les empreses de més de 50 treballadors, i en totes aquelles altres on els representants dels treballadors i l'empresa ho considerin oportú, s'ha de crear una Comissió de Normalització Lingüística, que té com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa.

#### Article 66

En les empreses de més de 500 treballadors, i en totes aquelles on es consideri oportú, es pot estudiar, conjuntament amb els departaments de Cultura i de Treball, la creació d'un Servei Lingüístic d'Empresa, que ha de tenir com a funcions impulsar la normalització lingüística, i també satisfer les necessitats lingüístiques i de comunicació de l'empresa, tant en l'àrea estatal com en la internacional, especialment l'europea. En el seguiment del Servei han de participar les seccions sindicals i la representació dels treballadors.

## CAPÍTOL 9

*Clàusula d'aplicació del règim salarial (desvinculació)*

## Article 67

*El règim salarial d'aquest Conveni obliga tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.*

Sens perjudici de l'anterior, aquelles empreses la situació econòmica de les quals es trobi en algun dels supòsits que més avall s'indiquen poden suspendre l'aplicació de l'increment salarial del Conveni, sempre que es doni una de les següents circumstàncies:

- Que els 2 últims exercicis econòmics presentin pèrdues. S'acrediten aquestes pèrdues mitjançant els documents dipositats en el Registre Mercantil per a aquelles empreses amb obligació legal de realitzar aquest tràmit o mitjançant informe emès per auditor o professional habilitat a l'efecte per a la resta d'empreses.
- Que estigui afectada per algun procediment concursal, suspensió de pagaments o fallida.

L'aplicació queda suspesa en el moment en què l'empresa comunicui per escrit als representants dels treballadors o, si no n'hi ha, als treballadors, que en tot cas ha de ser abans del transcurs del termini d'1 mes des de la publicació oficial del Conveni col·lectiu, l'existència d'algun dels supòsits anteriors. Còpia d'aquesta comunicació s'ha de fer arribar necessàriament a la Comissió Paritària del Conveni, conforme al procediment previst en l'article 12. Així mateix, juntament amb la comunicació escrita de la suspensió de l'aplicació del règim salarial, l'empresa ha d'aportar als representants dels treballadors o, si no n'hi ha, als treballadors, la documentació que acrediti l'existència del supòsit invocat per a la suspensió i la proposta de règim salarial específic.

En el termini de 7 dies hàbils comptats des del següent al de la comunicació escrita de la suspensió del règim salarial, els representants dels treballadors o, si no n'hi ha, els treballadors, han de manifestar la seva negativa o l'acceptació de les causes al·ludides i el règim salarial proposat.

En el cas de no existir representants dels treballadors en l'empresa i no haver acceptat els treballadors la proposta de l'empresa, la determinació del règim salarial aplicable es resol en el si de la Comissió Paritària del Conveni en un termini de 30 dies naturals. En el cas de no arribar-se a un acord, les parts s'han de sotmetre a l'arbitratge del Tribunal Laboral, de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

En les empreses que existeixi representació dels treballadors, en el cas de no arribar-se a un acord en el termini de 30 dies naturals la discrepància ha de ser solucionada per la Comissió Paritària del Conveni, en el termini de 15 dies naturals. Si no s'aconsegueix un acord en el si de la Comissió Paritària, les parts s'han de sotmetre a l'arbitratge del Tribunal Laboral, de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

En qualsevol cas, l'acord que aconseguixin les parts o la resolució que es dicti ha de determinar la durada de la suspensió, sense aquest requisit conclou necessàriament el 31 de desembre de l'any en el qual s'hagi produït.

Els treballadors, els seus representants i els membres de la Comissió Paritària estan obligats

a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagin tingut accés com a conseqüència del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, observant respecte a tot allò secret professional.

## CAPÍTOL 10

*Faltes i sancions*

## Article 68

*Classes de faltes*

Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses del sector es classifiquen, tenint en compte la importància i la reincidència, si s'escau, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que disposen els articles següents.

## Article 69

*Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

- Fins a 3 faltes de puntualitat sense un motiu justificat en 1 mes.
- La no-comunicació de qualsevol inassistència al treball per causa justificada amb 48 hores d'antelació com a mínim, tret que s'acrediti que no s'ha pogut fer.
- L'abandonament del centre o lloc de treball sense una causa o motiu justificat, encara que sigui per poc temps, sempre que aquest abandonament no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa i no causi danys o accidents als companys de treball, cas en què la falta es pot considerar greu o molt greu.
- La inassistència al treball 1 dia al mes sense causa justificada.
- La manca de l'atenció i la diligència degudes en el desenvolupament de la feina encomanada sempre que no causi un perjudici de consideració a l'empresa o als companys de treball, cas en què la falta pot ser considerada greu o molt greu.
- Petites descurances en la conservació del material.
- La no-comunicació a l'empresa de qualsevol variació que tingui una incidència laboral, com ara el canvi de residència habitual.
- La manca de netedat personal ocasional que origini reclamacions o queixes dels companys o caps.
- La manca de respecte i l'escassa consideració als companys i fins i tot a terceres persones alienes a l'empresa o centre d'activitat amb motiu del treball.
- La permanència en zones o llocs que no siguin els que es fa la feina habitual sense una causa que ho justifiqui o sense estar-ne autoritzat.
- L'estada al local de treball fora de la jornada laboral sense autorització.
- La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals que no impliqui un risc greu per al treballador, els companys o terceres persones.
- Les discussions sobre assumptes no relacionats amb la feina durant la jornada laboral. Si aquestes discussions provoquen escàndols o rebomboris greus poden ser considerades faltes greus o molt greus.
- La distracció dels companys durant el temps de treball i la prolongació de les absències breus i justificades un temps superior al necessari.

15. L'ús de mitjans telefònics, telemàtics, informàtics, mecànics o electrònics de l'empresa per assumptes particulars sense l'autorització deguda.

## Article 70

*Faltes greus*

Es consideren faltes greus les següents:

- Més de 3 faltes de puntualitat en 1 mes o fins a 3 en 1 mes quan el retard sigui superior a 15 minuts en cada falta sense causa justificada.
- La inassistència al treball 2 dies en 1 mes sense una causa que ho justifiqui.
- La manca de la diligència o l'atenció degudes en la feina encomanada que pugui implicar un risc o perjudici de certa consideració per al treballador, els companys, l'empresa o tercers.
- La simulació d'incapacitat temporal o accident.
- L'incompliment de les ordres o la inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals que impliqui un risc greu per al treballador, els companys o tercers i també la negació de l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.
- La desobediència dels superiors en qualsevol matèria de treball sempre que l'ordre no impliqui una situació vexatòria per al treballador o risc per a la vida o salut tant d'ell com dels altres treballadors.
- Qualsevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatives al treballador o als companys.
- La negligència o imprudència greu en l'exercici de l'activitat encomanada.
- La realització de feines particulars a l'obra o centre de treball sense el permís oportú i la utilització d'eines de l'empresa per a usos propis, tant dins com fora dels locals de treball, tret que es tingui l'autorització oportuna.
- La disminució del rendiment de treball voluntària i ocasional.
- Lliurament de dades reservades o informació de l'obra, del centre de treball, de l'empresa i de persones d'aquesta sense estar-ne autoritzat degudament.
- L'ocultació de qualsevol fet o falta que el treballador presenciï i pugui causar un perjudici greu de qualsevol índole a l'empresa, els companys de treball o tercers.
- El no-advertiment immediat als caps, l'empresari o qui el representi de qualsevol anomalia, avaria o accident que s'observi a les instal·lacions, maquinària o locals.
- La introducció o facilitació de l'accés de persones no autoritzades al centre de treball.
- La negligència greu en la conservació o la neteja de materials i màquines que el treballador tingui al seu càrrec.
- La reincidència en la comissió de faltes lleus dins del mateix trimestre si l'empresa ha imposat sanció per escrit.
- El consum de begudes alcohòliques o de qualsevol substància estupefaent que repercuti negativament en la feina.

## Article 71

*Faltes molt greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

- Més de 10 faltes de puntualitat no justificades en el període de 3 mesos o més de 20 en 6 mesos.

2. La inassistència al treball més de 2 dies al mes sense una causa o motiu que ho justifiqui.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanada; el furt i el robatori tant als companys com a l'empresa o qualsevol persona que sigui al centre de treball o fora en l'exercici de l'activitat laboral.

4. El fet de fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en qualsevol material, eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, béns, documents, llibres o vehicles de l'empresa o del centre de treball.

5. L'embriaguesa habitual o la toxicomania que repercuteixi negativament en la feina.

6. La revelació de qualsevol informació de reserva obligada.

7. La competència deslleial.

8. Els maltractaments de paraula o de fet o la greu manca de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.

9. L'incompliment o la inobservança de les normes de prevenció de riscos laborals que causi un accident laboral greu, perjudicis greus als companys o tercers o danys greus a l'empresa.

10. L'abús d'autoritat per part de qui té autoritat.

11. La disminució del rendiment de treball normal de manera voluntària i reiterada o continuada.

12. La desobediència continuada o persistent.

13. Els actes que puguin ser constitutius de delictes comesos al centre de treball o fora amb motiu de la feina encomanada.

14. L'emissió maliciosa o per negligència inexcusable de notícies o informacions falses relacionades amb l'empresa o centre de treball.

15. L'abandonament del lloc o de la feina sense justificació especialment en llocs de comandament o responsabilitat o que ocasioni un perjudici evident per a l'empresa o pugui arribar a causar l'accident del treballador, els companys o tercers.

16. La imprudència o negligència en l'exercici de la feina encomanada o la realització de la feina encomanada que impliqui risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.

17. La reincidència en la comissió de faltes greus (encara que siguin d'una naturalesa diferent) dins del mateix semestre si s'ha imposat sanció per escrit.

#### Article 72

##### Aplicació de sancions

1. Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, són les següents:

1.1 Faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.

1.2 Faltes greus: suspensió de sou i feina d'1 a 15 dies.

1.3 Faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina de 16 a 90 dies.
- Acomiadament.

2. Per aplicar i graduar les sancions de l'apartat 1 s'han de tenir en compte:

a) El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.

b) La categoria professional de qui comet la falta.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i l'empresa.

3. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que tenen la condició de representant legal o sindical, l'empresa els ha d'instruir expedient contradictori, en què a més de l'interessat s'ha d'escoltar la resta de membres de la representació a què pertany, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori esmentat s'estén fins a l'any següent al de cessament en el càrrec representatiu.

4. En el cas que l'empresa vulgui imposar una sanció a treballadors de què tingui constància que estan afiliats a un sindicat, abans de la imposició d'aquesta mesura ha de donar audiència als delegats sindicals, si n'hi ha.

#### Article 73

##### Altres efectes de les sancions

Les empreses han d'anotar als expedients laborals dels seus treballadors les sancions que els imposin per falta greu o molt greu i també hi han de consignar la reincidència en la comissió de faltes lleus.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. De conformitat amb la remissió a la negociació col·lectiva continguda en l'apartat 2.b) de la disposició addicional 1 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, s'acorda que a partir del 16 de maig de 1998 els contractes de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, es poden convertir en contractes per al foment de la contractació indefinida subjectes al règim jurídic establert en la disposició addicional esmentada.

2. Les parts signants del present Conveni assumeixen l'Acord interprofessional de Catalunya, subscrit per Foment del Treball Nacional i els sindicats CCOO i UGT de Catalunya el 7 de novembre de 1990 i publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* de 23 de gener de 1991, sobre el Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya, i el seu Reglament de funcionament, publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* de 12 de febrer de 1992.

3. D'acord amb el que preveu l'article 38.1 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, (RCL 1982, 1051; ApNDL 9798) d'integració social de minusvàlids, i atès que les activitats i feines a les obres comporten riscos per a la salut i la seguretat dels treballadors, el còmput del 2% es fa al personal adscrit a centres de treball permanents.

4. Les organitzacions signants d'aquest Conveni general, sensibles a la situació en què es desenvolupen les feines a les obres del sector de la construcció, consideren convenient instar els poders públics perquè analitzin la possibilitat d'avançar l'edat de jubilació dels treballadors afectats, a través de la implantació de coeficients reductors de l'edat màxima o qualsevol sistema anàleg.

#### ANNEX 6

##### Contracte de treball

Model de contracte de treball fix d'obres, formalitzat a l'emparedat del Conveni col·lectiu de treball de construcció i obres públiques de la província de Barcelona.

A (localitat), el (dia) de (mes) de (any). L'empresa (nom de l'empresa), amb domicili a (lo-

calitat), carrer de (...), número (...), que es dedica a (...), amb document de qualificació empresarial número (...), amb número d'inscripció a la Seguretat Social (...) i el treballador proveït de DNI número (...), amb número d'afiliació a la Seguretat Social (...), amb domicili a (localitat), carrer (...), número (...), acorden de concertar el present contracte de treball, de la modalitat de fix d'obres, que es regeix per les següents

#### CLÀUSULES

1. El treballador contractat ha de prestar els seus serveis amb la categoria professional de (...), en l'especialitat de (...).

2. El treballador ha de prestar els seus serveis en l'obra (...), situada a (...). No obstant l'anterior, el personal fix d'obres pot prestar serveis a una mateixa empresa i en diferents centres de treball d'una mateixa província durant un període màxim de 3 anys consecutius (tret que les feines de la seva especialitat en la darrera obra es prolonguin més d'aquest termini) sense perdre aquesta condició i meritant els conceptes compensatoris que corresponen pels seus desplaçaments. El canvi d'obra s'entén sempre efectuat de comú acord entre empresa i treballador, llevat oposició expressa d'aquest en el termini de 7 dies.

El canvi d'obra requereix un preavís verbal al treballador en el termini de 48 hores.

3. Ambdues parts queden sotmeses al període de prova reglamentari, en el transcurs del qual, qualsevol dels contractants pot donar per extingit el vincle, sense necessitat de preavís ni pagament d'indemnització. El període de prova pot ser interromput, de comú acord entre les parts, per la concurrència de la situació d'incapacitat temporal.

4. Les condicions econòmiques i de treball són les que estableix el Conveni col·lectiu de treball vigent i la resta de disposicions generals que siguin aplicables.

5. Aquest contracte acaba quan finalitzin les feines de la categoria i ofici del treballador en l'obra o obres en què presti els seus serveis o en complir-se els 3 anys consecutius de vigència d'aquest contracte, en la manera que estableix el Conveni col·lectiu. El cessament s'ha de comunicar al treballador amb una antelació de 15 dies.

En el supòsit que en acabar els 3 anys el treballador continués prestant serveis ininterrompudament en obres de l'empresa, adquireix la condició de fix de plantilla.

6. L'empresari pot substituir els 15 dies d'antelació del preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos.

7. En acabar el contracte, el treballador té dret a percebre la indemnització que estableix el Conveni col·lectiu per als treballadors vinculats com a fixos d'obres, i es computa tot el temps treballat en les diverses obres en què hagués prestat serveis.

Tot això, en prova de conformitat, ho signen les parts en 5 exemplars i a un efecte únic, en la data i el lloc que s'han indicat al començament. L'empresa.

El treballador.

Diligència de visat de l'autoritat laboral. De conformitat amb el que estableix el vigent Conveni col·lectiu de treball de les indústries de construcció i obres públiques de la província de Barcelona, es procedeix al visat d'aquest contracte.

A Barcelona, el (dia) de (mes) de (any). (Signatura i segell).

Diligència de visat de l'oficina d'ocupació.

Diligència de lliurament al treballador del seu exemplar de contracte. El sotassinat rep el dia d'avui l'exemplar del seu contracte de treball.

A (localitat), el (dia) de (mes) de (any). El treballador.

#### ANNEX 7

##### Model de document de liquidació

Document de liquidació

Empresa (nom de l'empresa).

Treballador (nom i cognoms). Número SS (número).

Data del cessament (data).

El treballador subscrit cessa en la prestació dels seus serveis per compte de l'empresa i rep en aquest acte la liquidació de les seves parts proporcionals en la quantia i detall que s'expressen a peu de document, amb la percepció de la qual es reconeix saldat i liquidat per tots els conceptes amb l'empresa esmentada, per la qual cosa es compromet a no reclamar ni demanar res més.

Detall de la liquidació:

Part proporcional gratificació de Nadal (...).

Part proporcional gratificació de juny (...).

Part proporcional vacances (...).

Indemnització per acabament de contracte (...).

He rebut:

A (localitat), el (dia) de (mes) de (any). (Signatura del treballador).

Diligència de l'autoritat laboral o comissió comarcal de visats:

(Acta de Comissió Paritària de 18 de gener de 1993).

Per donar compliment al que s'ha acordat en l'article 33 del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la construcció i obres públiques, es fa constar que el present document de liquidació no conté el dia d'avui cap signatura del treballador.

A Barcelona, el (dia) de (mes) de (any).

Signatura i segell.

La diligència present té una validesa de 30 dies naturals a comptar d'aquesta data.

#### ANNEX 8

##### Mesures preventives de seguretat i salut per a l'ús de les màquines portàtils de tallar i polir en sec

1. Les màquines s'han de protegir contra el possible trencament de la mola del disc, com també de les possibles projeccions dels abrasius o partícules diverses, per mitjà d'una carpeta d'acer estructural a la part superior de la seva obertura.

2. Quan hi hagi la necessitat de retirar les partícules de marbre, pedres, granits naturals i prefabricats, cal que aquesta operació es faci amb la màquina aturada.

3. És prohibit l'ús, per part del personal en aquesta tasca, de roba folgada o amb extrems folgats.

4. En els casos en què els locals no reuneixin les condicions mínimes de ventilació i s'arribi a assolir la xifra límit de partícules de pols per metre cúbic que l'Ordenança de seguretat i salut

especifica, cal que hi hagi els extractors adequats per a la precipitació de la pols, que s'ha de situar de manera que no produeixin molèsties a l'obrer.

5. És obligatori per als treballadors l'ús de la careta adequada contra la pols que es produeix en aquesta tasca.

#### ANNEX 9

##### Bulletí d'incidències en l'aplicació de taules de rendiments

Empresa:	Obra:	Núm.:			
		Dia/dies:			
		Mes:			
		Any:			
Treballador o quadrilla:					
Categoria	Nom i cognoms	Categoria	Nom i cognoms		
...	...	...	...		
...	...	...	...		
Unitats d'obra:					
Definició de la partida	Codi	Hora de començar	Hora de finalitzar	Hores	
...	...	...	...	...	
...	...	...	...	...	
Mesurament: (si s'escau)					
Observacions:		Observacions:			
Treballador		Empresa			
Signatura del treballador		Signatura del treballador			

#### ANNEX 10

##### Acords de la Comissió Mixta d'Intrusisme

###### Autònoms

Definició:

Tècnicament i legalment, el treballador autònom és el treballador que, bé de manera personal o bé amb empleats al seu servei i als quals retribueix per la seva tasca, realitza un treball productiu. En un sentit ampli, pot ser perfectament un empresari, figura que coincideix en les petites i mitjanes empreses; no obstant això, hi ha un concepte habitual de treballador autònom que coincideix amb el de treballador individual que realitza treballs pel seu compte.

Pel que fa a la construcció, és molt difícil de trobar-hi aquesta darrera figura, ja que en el sector la unitat bàsica de treball és la parella, i sota aquest concepte es calcula el cost, es factura, es prepara el treball, etc.

La diferència de cotització entre un treballador en règim general de la Seguretat Social i un treballador autònom ha generat la utilització d'aquesta darrera classe de treballador com a veritables empleats d'empreses constructors i promotores, cosa que, al seu torn, constitueix un veritable frau i un perill per a les empreses que subarrenden de bona fe treballs autònoms sense les garanties de tipus legal que calen; és per això que en el supòsit que es vulgui contractar un autònom i encarregar-li algun treball cal tenir en compte els requisits següents:

Realitzar sempre contracte escrit de naturalesa mercantil, amb especificació de la tasca que cal realitzar i procurar que els pagaments coin-

cideixin exactament amb certificacions d'obra realitzada.

Cal exigir el rebut de llicència fiscal, el document de qualificació empresarial i els justificants de pagament a la Seguretat Social, tant per part de l'autònom com per part dels treballadors a càrrec seu, TC1 i TC2. El pagament d'aquests conceptes cal que sigui comprovat rigorosament cada mes.

Cal comprovar, així mateix, que la relació nominal de treballadors coincideixi amb els que estan treballant en l'obra, i no n'hi pot haver cap que no estigui assegurat.

Cal advertir, a més, que l'incompliment d'aquests requisits pot generar les responsabilitats següents:

Qualsevol persona que s'autoanomeni autònom i no compleixi les condicions exigibles fa incórrer la persona que contracta en responsabilitat solidària de les seves obligacions, tant davant els seus treballadors com davant la Seguretat Social.

Cal extreure, doncs, qualsevol mena de precaucions quan l'autònom no tingui cap treballador pel perill que la seva inclusió en el règim general de la Seguretat Social significa.

L'empresari que faci servir autònoms suposats es pot veure obligat per la jurisdicció a integrar-lo en la seva plantilla pròpia, independentment de possibles responsabilitats de protecció penal, com ara el delictes social.

A més, les sancions poden variar des de 601,01 euros fins a 90.151,81 euros, que es poden duplicar en cas de reincidència.

Proposta

DCE (Document de qualificació empresarial):

Atesa la necessitat de controlar les empreses o les persones que actuen com a tals es considera que és totalment imprescindible l'exigència de la possessió d'aquest document per donar-se d'alta en règim especial de treballadors autònoms amb la finalitat de responsabilitzar aquells que es dediquen a l'activitat constructora per mitjà d'un acreditatiu homologat tant per l'Administració com per les entitats interessades a vetllar per la lluita contra l'intrusisme.

#### Declaració jurada

Com ja es va dur a terme en èpoques anteriors, es considera imprescindible exigir novament una declaració jurada de la situació real de cada persona que es vulgui donar d'alta en el règim especial de treballadors autònoms, en el sector de la construcció, en la qual hi hagi una responsabilitat moral que justifiqui qualsevol sanció per part de l'Administració en el cas que s'incomplixin els termes d'aquesta declaració. A aquest efecte, s'ha cursat la sol·licitud corresponent a les autoritats competents.

Col·laboració amb la Inspecció en la supressió de l'abús de treballadors autònoms.

A l'efecte d'aconseguir resultats eficaços en la tasca de la Inspecció, la Comissió d'Intrusisme i les organitzacions empresarials i sindicals col·laboren amb la Inspecció i faciliten qualsevol mena de dades que hagin arribat a les seves mans.

Equiparació de les cotitzacions i drets dels treballadors autònoms

És imprescindible, en benefici dels treballadors i les empreses del sector de la construcció, que els treballadors acollits al règim especial de treballadors autònoms, l'actuació dels quals és en molts casos similar a la de les empreses acollides al règim general de la Seguretat Social, que tinguin els mateixos drets que els dels treballadors acollits al règim general de la Seguretat Social i cotitzin la mateixa quantitat que els treballadors esmentats anteriorment en el nostre sector.

#### Visats davant els ajuntaments

Es considera que és imprescindible, per al bon funcionament del sector de la construcció i per evitar el frau que hi pugui haver a l'Administració per part d'empreses i treballadors desaprensius, la imposició d'un visat expedit per les organitzacions empresarials (gremis, associacions, federacions, etc.), amb l'avís previ a l'inici de les obres.

El visat consisteix en un document que s'ha anat estenent en 3 exemplars (un exemplar per a l'Ajuntament, un altre per a l'interessat i el darrer per a l'entitat empresarial que l'expedeix).

En aquest document, cal fer-hi constar:

Data i entitat gremial que l'expedeix.

Nom, domicili i DNI de la persona que el sol·licita, com també el càrrec i la representació legal que exerceix, si s'escau.

Nom i número DCE de l'empresa a la qual representa.

Nom i domicili de l'entitat o persona que encarrega el treball.

Mena de treball que cal realitzar, situació i ubicació.

Nom del tècnic o autor del projecte i número de visat del col·legi respectiu.

Metres quadrats de l'obra en qüestió, per planta i totals.

Número d'afiliació de l'empresa en el règim de la Seguretat Social.

Treballs que ha de realitzar l'empresa mateixa i treballs que ha de subcontractar.

#### Funcionament

Els ajuntaments han de disposar d'impresos del visat, que faciliten juntament amb la instància i altra documentació per sol·licitar la llicència d'obres.

Un cop formalitzat l'impres, l'entitat empresarial corresponent procedeix a segellar-lo, després d'haver comprovat prèviament que l'empresa que ha de realitzar les obres disposa dels elements necessaris per dur-les a terme.

En cas contrari, es concedeix un visat provisional amb la inscripció següent:

Visat provisional (per a la tramitació de llicència):

No apte per a dur a terme l'execució de l'obra mentre el constructor no compleixi els requisits necessaris, la qual cosa cal justificar davant l'entitat empresarial corresponent perquè se li expedeixi un visat definitiu.

#### Actuació prop dels partits polítics

El règim parlamentari actual que regeix la societat espanyola permet l'actuació als òrgans legislatius dels partits polítics, i per aconseguir suport en la lluita contra el frau i l'intrusisme en la construcció, tant les organitzacions empresarials com les centrals sindicals dediquen tots els seus esforços per aconseguir plantejaments que siguin portats als poders legislatius més alts.

#### Frau en la desocupació

##### Definició:

Hom considera frau en la desocupació qualsevol activitat duta a terme per persones tant jurídiques com privades que realitzen activitats remunerades o contracten personal que rep remuneració per una situació reconeguda de desocupació. En el cas de treballadors que reben el subsidi de desocupació i realitzen treballs remunerats amb el fet evident d'ocupar places que corresponen a altres persones i l'estafa a l'Estat i a la societat, cal que l'Administració retiri de manera immediata el subsidi corresponent.

##### Proposta

Control d'incompatibilitats amb altes d'autònoms i el registre general de la Seguretat Social:

És urgent que l'Administració adopti mesures prou àgils que permetin de controlar que una alta en règim especial de treballadors autònoms i/o en el règim general de la Seguretat Social, per part d'un treballador que sol·licita una alta en qualsevol dels 2 règims, no es trobi dins del subsidi de desocupació o en alguna altra condició que l'inhabiliti. És a dir, establir els controls que calgui perquè un treballador que estigui rebent el subsidi de desocupació no pugui causar alta en el règim especial de treballadors autònoms i/o en el règim general de la Seguretat Social.

##### Comprovació més ràpida de les denúncies

S'ha demostrat que en diversos casos des que s'efectua una denúncia fins que no es duta a terme per la Inspecció transcorre prou temps perquè es permeti l'acabament de l'obra denunciada i, per tant, hi ha la impossibilitat de localitzar els infractors, per la qual cosa se sol·licita més agilitat dels òrgans corresponents de l'Administració.

##### Increment de les sancions a l'empresa

Quant a les empreses que contracten personal en les condicions apuntades més amunt,

personal que percep el subsidi de desocupació, l'Administració ha de procedir a multar d'acord amb la legislació vigent, que en opinió d'aquesta Comissió caldria corregir a l'alça de manera que desaconselli de continuar procedint amb irregularitat.

##### Pèrdua de subsidi a treballadors fraudulents

Com s'ha indicat més amunt, és imprescindible que els treballadors que estiguin rebent el subsidi de desocupació o treballin de manera remunerada per a tercers han de perdre immediatament aquest subsidi. És evident que la situació actual provoca un índex d'atur molt elevat i que un gran percentatge no té prou mitjans de subsistència. En aquest sentit l'Administració ja actua amb una energia reconeguda.

##### Responsabilitat solidària

A les empreses que subcontractin les obres a altres que tinguin treballadors perceptors del subsidi de desocupació o autònoms, la responsabilitat i sanció ha de ser solidària entre aquesta empresa i la principal. En aquests casos els treballadors perden la seva condició de subsidiaris i s'han de donar d'alta en les plantilles de l'empresa principal. La responsabilitat s'estén solidàriament al promotor i/o propietari de l'obra, en qualsevol mena de contractació fraudulenta.

##### Publicitat de les sancions

Amb el fi de prevenir el públic, es dona publicitat de les sancions dutes a terme en aquesta matèria, acompanyades de les disposicions legals vigents en aquest respecte.

##### Casos greus

En aquells casos en què el frau tingui un volum de reconeguda importància, i en els casos de reincidència, les sancions que s'han d'aplicar cal graduar-les en les seves quanties màximes, i cal informar-ne la Fiscalia de l'Audiència per part de l'autoritat laboral.

#### Prestador

##### Definició:

Aquest supòsit està tipificat com el d'aquelles persones físiques o jurídiques l'objecte de les quals sigui la contractació de treballadors per tal de prestar-los o cedir-los temporalment o definitivament a un altre empresari.

Hom entén que es tracta d'una empresa prestadora quan aquesta no tingui una organització empresarial pròpia (mitjans econòmics, materials, maquinària i estris, domicili social, magatzem, etc.).

##### Proposta

Una acció més gran de la Inspecció.

Davant aquesta situació és aconsellable una forta acció de la Inspecció a fi d'eradicar aquesta pràctica. Les sancions en aquest terreny han de tenir la força i contundència suficients per poder acabar aquesta activitat. Per això la llei ha de ser aplicada amb el màxim rigor.

##### Subcontractistes. Condicions:

Que tingui lloc la concertació d'un contracte per escrit entre el contractista principal i el subcontractista.

Que disposin del document de qualificació empresarial (DCE).

Col·locar al tauler d'anuncis de les obres els butlletins de la Seguretat Social.

Que posseïxin els mitjans i el recurs tècnics i humans suficients aportats per aquest per dur a terme el treball previst.

**Autoconstrucció****Definició:**

S'entén per autoconstrucció la pràctica d'aquesta activitat constructora per particulars tots sols o bé en grup, que construeixen les seves pròpies obres amb l'única finalitat d'auto-beneficiar-se'n.

Cal tenir en compte el fet que aquesta pràctica realitzada amb aquest objecte, sense fins lucratiu, ha de ser considerada particularment, però la pràctica ha demostrat que alguns cops serveix per encobrir treballs amb fins lucratiu i, per tant, en línia oberta a l'intrusisme i al frau.

**Proposta****Definició de l'Administració:**

A l'Administració li correspon de definir amb claredat fins a quin punt no hi ha intrusisme i d'establir canals de seguiment d'aquesta activitat d'autoconstrucció. Es considera que seria oportuna l'exigència de presentar la documentació necessària demostrativa del fet que es tracta d'una construcció per a ús propi.

**Instruments d'operativitat**

La Comissió d'Intrusisme considera que seria de gran eficàcia el fet que es disposés dels serveis de la Inspecció, com a mínim cada 10 dies, a l'efecte de dirigir les inspeccions directament als punts conflictius.

Així mateix, aquesta Comissió sol·licita la designació d'1 persona directament responsable del seguiment de les denúncies cursades, amb expressió concreta dels resultats de les inspeccions mitjançant comunicació escrita segons la sol·licitud d'aquesta Comissió.

**ANNEX 11****Cartilla professional de la construcció**

Els qui signen el Conveni es comprometen a col·laborar amb la Fundació Laboral de la Construcció l'expedició i el seguiment d'una cartilla professional de la construcció en què, entre altres dades, figurin la categoria professional del treballador i els períodes d'ocupació a les diferents empreses en què hagi exercit la seva activitat.

Els titulars de la cartilla professional amb contracte fix d'obres o una altra modalitat de contracte temporal estan exempts del període de prova per a les feines de la seva categoria professional, sempre que consti a la cartilla haver acreditat el seu compliment a qualsevol empresa anterior.

**ANNEX 12****Notificació de subcontracta en l'activitat de construcció i obres públiques (per triplicat)**

L'empresa....., amb domicili a....., amb CIF o NIF..... i codi de compte de cotització a la Seguretat Social....., notifica a l'empresa....., amb domicili a....., i a la Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social de....., que en data..... subcontracta les feines de..... a l'obra de....., situada a....., a l'empresa....., amb domicili a....., amb CIF o NIF..... i codi de compte de cotització a la Seguretat Social....., obra en què la darrera empresa esmentada té previst ocupar un nombre aproximat de..... treballadors per compte d'altri, amb les categories i especialitats de.....

.....d.....de.....

(signatura i segell)

Signat per.....

DNI.....

Per triplicat

(05.333.019)

**CORRECCIÓ D'ERRADES**

a la Resolució TRI/2646/2004, de 22 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de centres especials de treballadors disminuïts físics o sensorials de Catalunya per als anys 2002-2004 (codi de conveni 7901565) (DOGC núm. 4233, pàg. 18667, de 6.10.2004).

Havent observat errades en el text de l'esmentada Resolució, tramès al DOGC i publicat al núm. 4233, pàg. 18667, de 6.10.2004, se'n detallen les oportunes correccions:

A la pàgina 18667, a l'article 1.2.2, on diu:

"(...) de les seves capacitats físiques, psíquiques o sensorials.",

ha de dir:

"(...) de les seves capacitats físiques o sensorials."

A la pàgina 18669, Nivell professional 1, on diu:

"Feines de recepció, telefonista, consergeria, porteria, mosso de magatzem, de garatge.",

ha de dir:

"Feines de recepció, consergeria, porteria, mosso de magatzem, de garatge."

A la pàgina 18669, Nivell professional 2, a l'apartat Formació, on diu:

"Titulació de coneixements (...)",

ha de dir:

"Titulació o coneixements (...)".

A la pàgina 18671, a l'article 10, al primer paràgraf, on diu:

"(...) a les activitats laborals corresponents.",

ha de dir:

"(...) a la realització de les activitats".

A la pàgina 18671, a l'article 11, al final de l'apartat a), on diu:

"(...) iniciativa del personal.",

ha de dir:

"(...) iniciativa personal."

A la pàgina 18671, a l'article 11, al final de l'apartat b), on diu:

"(...) Decret 279/19987",

ha de dir:

"(...) Decret 279/1987."

A la pàgina 18671, a l'article 13, al final del punt 1 s'ha d'afegir un 2n paràgraf:

"Atesa l'existència d'establiment del calendari laboral per a 2003 i les dificultats que es puguin produir a fi d'adequar aquesta jornada per a l'any esmentat, les parts negociadores del conveni acorden que l'excés de la jornada anual que es pugués produir es portarà a terme mitjançant la corresponent compensació horària abans del 30.9.2004."

A la pàgina 18672, a l'article 18, punt 1, on diu:

"(...) vacances retribuïdes, de la manera (...)",

ha de dir:

"(...) vacances retribuïdes a l'any, de la manera (...)".

A la pàgina 18673, a l'article 22, al títol, on diu:

"Seguretat i higiene en el treball",

ha de dir:

"Salut i seguretat en el treball".

Barcelona, 24 d'octubre de 2005

MAR SERNA CALVO

Directora general de Relacions Laborals

(05.314.027)

\*