

C: categoria; N: normal; NF: normal festiva; NCN: nocturna normal; NCF: nocturna festiva.

Hores extraordinàries no estructurals

C	N	NF	NCN	NCF
Nivell A	12,32	13,66	16,20	17,98
Nivell B	12,97	14,31	17,04	18,81
Nivell C	13,24	14,59	17,45	19,21
Nivell D	13,50	14,83	17,77	19,53
Auxiliar segona	11,81	13,13	15,66	17,46
Auxiliar primera	12,70	14,09	16,90	18,72
Oficial segona	13,50	14,80	17,88	19,64
Oficial primera	13,94	15,30	18,57	20,36

Hores extraordinàries estructurals

C	N	NF	NCN	NCF
Nivell A	11,96	13,29	15,74	17,49
Nivell B	12,63	13,91	16,57	18,29
Nivell C	12,86	14,18	16,94	18,69
Nivell D	13,12	14,41	17,26	18,99
Auxiliar segona	11,48	12,79	15,24	16,97
Auxiliar primera	12,38	13,68	16,41	18,18
Oficial segona	13,14	14,38	17,36	19,09
Oficial primera	13,59	14,87	18,04	19,77

(07.164.038)

RESOLUCIÓ

TRE/2390/2007, de 7 de juny, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període 1.6.2006 al 31.5.2007 (codi de conveni núm. 1700055).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per la Unió d'Empresaris de la Construcció i, de l'altra, per CCOO i UGT, el dia 21 de febrer de 2007, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 326/1998, de 24 de desembre; l'article 170.1.j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

- 1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període 1.6.2006 al 31.5.2007 (codi de conveni núm. 1700055) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a Girona
- 2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.
- 3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui en el DOGC.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 7 de juny de 2007

P. A. (art. 5 del Decret 326/1998, de 24 de desembre, DOGC de 04.01.1999)

MERCÈ NADAL FARRERAS
Secretària dels Serveis Territorials a Girona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de la construcció i obres públiques de la província de Girona

CAPÍTOL I

Article 1

Ambit d'aplicació

Aquest Conveni afecta totes les empreses i els treballadors de la construcció i les obres públiques que despleguen les seves activitats industrials i laborals dins l'àmbit de la província de Girona, i que s'inclouen en el Conveni general del sector de la construcció.

Article 2

Vigència

Aquest Conveni entra en vigor el dia de la signatura. Les condicions que estableix, no obstant això, tenen efectivitat a comptar de l'1 de juny de 2006. El nou import de les dietes i la indemnització per desplaçaments amb vehicles propis es computa a comptar del dia de la signatura.

Les empreses tenen com a termini límit per fer efectius i regularitzar, tant els increments com els endarreriments pactats, 30 dies naturals de la data de publicació d'aquest Conveni en el DOGC.

El Conveni té una vigència d'1 any, és a dir, que finalitza el 31 de maig de 2007, i s'ha de prorrogar per anys naturals, llevat que qualsevol de les parts expressi la seva voluntat de considerar-lo finit a la data del venciment del Conveni, o de qualsevol de les seves pròrrogues, amb la denúncia fefaent, prèvia, formalitzada amb un temps mínim de 3 mesos.

Article 3

Compensació i absorció

Les retribucions establertes per a aquest Conveni compensen i absorbeixen totes les retribucions vigents en el moment de l'entrada en vigor, independentment de la naturalesa o l'origen que tinguin.

Els augments de retribucions que hi pugui haver en el futur per disposicions legals d'aplicació general, només poden afectar les condicions pactades per aquest Conveni si, un cop considerades les noves retribucions en còmput anual,

ultrapassen les ara pactades. Altrament, aquestes darreres han d'absorbir-les i compensar-les i substitueixen aquest Conveni pel que fa als seus propis termes i sense cap mena de modificació quant a conceptes, mòduls i retribucions. En cas de pacte específic per a algun treballador determinat que estableixi unes condicions laborals millors pel que fa a més quantitat o menys de feina mitjana en relació amb la producció normal, cal conservar aquestes condicions com a garantia mínima personal.

Article 4

Festes

Per al període de vigència del Conveni (01.06.2006 a 31.05.2007), les parts han aprovat el calendari que s'adjunta com Annex I, on es preveuen les festes oficials, les recomanades per regularització de jornada i les pròpies pactades en el Conveni de la construcció, que són: 24 i 31 de desembre de 2006, i el 13 de juny de 2007.

CAPÍTOL 2

Millores i remuneracions

Article 5

Roba de feina

L'empresa ve obligada a lliurar a tot el personal la roba de feina necessària per realitzar l'activitat, que ha de consistir en el lliurament de 2 peces de cos i 1 samarreta, que s'ha d'anar renovant en funció de les necessitats de la feina i la climatologia del moment, així com tots aquells elements de protecció (EPIS) convenients.

La roba lliurada al treballador que per qualsevol circumstància estigués menys de 3 mesos a l'empresa, l'hauria de retornar a aquesta o bé es podria abonar íntegrament.

Article 6

Inclèmencies del temps

Els dies que per causa de les inclèmencies del temps hi hagi activitats que no es puguin fer segons el parer del cap de l'obra, i aquest decideixi la marxa del personal, s'ha de pagar tot el dia, sempre d'acord amb el salari base del Conveni més el plus de conveni de distància i transport. En el supòsit previst anteriorment, els

treballadors s'han de presentar a la feina a l'hora de començar la jornada laboral. Els treballadors que aquest article preveu, tenen l'obligació de fer feines diferents de les de la seva categoria o de la seva especialitat habitual sempre que el cap de l'obra ho disposi, a fi d'aprofitar la jornada laboral en tasques que les inclemències del temps no ho impedeixin; això comporta l'obligació de treballar a l'obra.

En cas de suspensió de la feina per raó de les inclemències del temps, el treballador només conserva la mitja dieta si ha treballat efectivament fins a la 1 del migdia del mateix dia. Això no afecta el treballador desplaçat amb dieta sencera.

En el supòsit que a conseqüència de les inclemències meteorològiques resulti inviable donar ocupació en altres obres, encara que siguin diferents centres de treball de la pròpia empresa, i únicament durant 5 dies a l'any, pot aplicar-se la recuperació de la jornada prevista en l'article 75 del Conveni general del sector i recuperar-se un 70 % de les hores no treballades.

Article 7 Llicències

S'ha de respectar el que preveu l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i l'article 78 del Conveni general del sector de la construcció.

Com a millora dels articles assenyalats sense concurrència de desplaçament, l'accident greu, la malaltia greu, l'hospitalització i la mort de parents de 1r grau de consanguinitat o afinitat, la llicència és de 5 dies. Aquestes llicències corresponen al treballador sempre que al·legui necessitats d'assistència familiar i acreditat aquestes fets que la motiven.

En cas d'esdevenir un infortuni familiar de caràcter greu, es concedeix al treballador que el sol·liciti i l'acrediti, un permís no retribuït pel temps necessari prudencial per a aquestes atencions. Aquest esdeveniment s'ha d'acreditar degudament.

Article 8 Meritacions no salarials

Es consideren meritacions no salarials les quantitats que l'empresa paga en concepte de plus de transport, plus de distància, plus de desgast d'eines en els supòsits regulats per l'article 34.

Per als conceptes de plus de transport i plus de distància, es fixen les quantitats que estableix la taula II per a cada categoria. Aquestes quantitats s'han de percebre únicament per dia treballat. El plus de desgast d'eines el percep tot el personal d'obra d'acord amb la quantia assenyalada en la taula corresponent.

S'acorda l'estipulació de plusos de distància i de transport de manera generalitzada per a tots els treballadors, independentment de la concurrència de les condicions reglamentàries que donen dret a aquesta meritació per tal de compensar, de manera general, les despeses i el temps de desplaçament que els treballadors inverteixen per acudir als llocs de treball, i també per tal d'evitar la variabilitat constant d'aquest concepte pel que fa a la variabilitat també constant del lloc de treball característica d'aquest sector. Conseqüentment, totes 2 parts ratifiquen el caràcter compensatori i no salarial d'aquest concepte.

La cotització d'aquests conceptes s'ha de realitzar d'acord amb la regulació vigent a cada moment.

Article 9 Hores extraordinàries

Pel que fa a les hores extraordinàries, cal atènyer-se a la normativa vigent. Tenen caràcter d'hores extraordinàries les que ultrapassin les ordinàries en el còmput setmanal, amb excepció del que disposi l'article 11.

Les parts signants del Conveni, donant compliment a allò que diu l'article 70 del CGSC vigent, pacten l'import, per cada una de les categories i nivells, del preu de l'hora extraordinària per la vigència d'aquest Conveni. S'adjunten els imports a la taula VI de les taules salarials adjuntes.

No es comptabilitza en el preu de l'hora extraordinària cap import en concepte d'antiguitat.

Article 10 Gratificacions extraordinàries de juny i Nadal

El treballador té dret exclusivament a 2 gratificacions extraordinàries a l'any, que s'han d'abonar els mesos de juny i desembre, abans dels dies 30 i 20 de cada un d'ells, respectivament.

Es detallen, en la taula IV els valors de categories setmanals i mensuals de les gratificacions que han estat adaptades al que disposa el Conveni general del sector de la construcció. Aquestes pagues extraordinàries no es meriten mentre duri qualsevol de les causes de suspensió del contracte de treball previstes en l'article 45 de l'Estatut dels treballadors.

Les pagues extraordinàries es meriten per dies naturals en 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

Article 11 Jornada laboral

La jornada laboral és de 40 h setmanals. I s'han de realitzar habitualment de dilluns a divendres. Les empreses i els treballadors o en el seu cas els delegats i comitès d'empresa, poden pactar que la jornada es reparteixi en 4 h el dissabte, en aquests supòsits els treballadors han de percebre un plus especial de dissabtes (taula II, B), a més de les meritacions no salarials de plus de transport, plus distància i plus eines.

Es fixa un còmput anual màxim de 1.746 h per al 2006.

De comú acord, empresa i treballadors poden efectuar la regularització de la millor manera que els convingui.

Quant a la jornada laboral s'adopta l'acord que, amb independència de les 40 h setmanals, es pugui regular la jornada mitjançant la disminució d'1 h diària durant els mesos de novembre, gener i febrer que s'han de recuperar de conformitat amb allò que acordin empresa i representant dels treballadors on n'hi hagi, o amb els treballadors on no n'hi hagués.

De no arribar a l'acord s'ha de respectar el que disposi la Comissió Paritària.

Article 12

Es prohibeix qualsevol pacte per salari global i, al seu torn, cal pagar totes les meritacions

pactades en aquest Conveni en les dates previstes per a cadascuna (Nadal, juny i vacances).

Article 13 Vacances

Els treballadors tenen dret a 30 dies de vacances a l'any, que han de gaudir de conformitat amb els requisits mínims i els criteris establerts per l'Estatut dels treballadors vigent sobre períodes no interromputs. Cal establir el període de vacances de mutu acord entre les empreses i els representants dels treballadors, o amb els treballadors on no n'hi hagués; en cas de desacord ha de ser la Comissió Paritària la que ha de decidir la qüestió.

En el supòsit que la Comissió Paritària no resolgui satisfactòriament el conflicte, s'ha de respectar el que disposi la jurisdicció competent.

El calendari per realitzar les vacances s'ha de presentar als treballadors amb un termini mínim de 2 mesos d'antelació.

Pel que fa a l'import i la quantia d'aquestes vacances, cal atènyer-se al que estableixen les taules annexes al present Conveni.

Les vacances s'han de gaudir dins l'any natural. Excepcionalment els treballadors que s'hagin incorporat el 2n semestre poden acumular-les durant els 8 primers mesos de l'any següent.

Article 14 Malaltia

En els casos de malaltia d'una durada superior als 30 dies i a comptar des del 31, l'empresa ha de pagar al personal un complement d'indemnitzacions de fins a 8 mesos de malaltia com a màxim, que consisteix en el 25 % de la base de cotització.

En el supòsit d'incapacitat temporal a conseqüència d'un accident laboral, excoent-hi expressament els ocorreguts "in itinere" i des del 1r dia fins als 9 mesos com a màxim, l'empresa ha d'igualar al personal els efectes econòmics tal com si es tractés de malaltia comuna.

L'empresa pot comprovar a cada moment, per ella mateixa o pel facultatiu designat a aquest efecte, el curs i la realitat de la malaltia.

Aquest complement es deixa de pagar en el supòsit que el treballador sigui baixa a l'empresa i passi a dependre de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, pel que fa a la indemnització econòmica.

En cas d'hospitalització de durada superior a 3 dies, el complement d'indemnització comença a regir a comptar del 1r dia d'hospitalització i no finalitza fins que la causa d'hospitalització subsisteixi; el màxim és de 9 mesos.

CAPÍTOL 3

Article 15 Salaris

S'estableix un salari base de conveni, com també un plus de conveni d'assistència, que s'ha de satisfer per dia realment treballat (aquest plus s'ha de percebre únicament de dilluns a divendres; per l'empresa on es pacti treballar 4 h el dissabte existeix, a més, el plus previst en la taula II B de les taules salarials adjuntes com a Annex II).

L'import per jornada laboral, o per mes, si el personal té aquesta forma de retribució, és el que figura en la taula II, A) i B) de les taules salarials adjuntes com a Annex II.

Article 16

Antiguitat

Es remeten a l'Acord sectorial de la construcció (BOE del 21.11.96), reflectit en l'article núm. 59 del Conveni general del sector publicat en el BOE del 4 de juny de 1998.

CAPÍTOL 4

Formalitats de documentació i exercici de drets sindicals

Article 17

Preavis de cessament per al treballador

El treballador que cessi voluntàriament de la feina ho ha de comunicar a l'empresa amb el temps següent: tècnics titulars, 3 mesos; empleats, 1 mes; personal obrer, 1 setmana; aprenents, 1 setmana.

La no observança d'aquest preavis determina el descompte pel que fa a la liquidació de la remuneració corresponent als dies que ha deixat de fer el preavis, d'acord amb el que s'escaigui en les diferents categories professionals.

Article 18

Saldo i quitança

El rebut de quitança de la relació laboral entre l'empresa i el treballador ha de ser conforme al model que figura com a Annex d'aquest Conveni.

La Unió d'Empresaris de la Construcció n'ha d'editar exemplars i proveir-ne les empreses que el sol·licitin, de conformitat amb les disposicions d'aquest article.

Qualsevol comunicació de cessament o de preavis s'ha d'acompanyar d'una proposta de quitança d'acord amb el model esmentat.

El rebut de quitança, que només pot tenir efectes si l'ha expedit la Unió d'Empresaris de la Construcció, té validesa en el termini dels 15 dies naturals següents a la data d'expedició.

Un cop signat pel treballador, el rebut de quitança té l'efecte alliberador que li és propi.

En el supòsit d'extinció de contracte per voluntat del treballador, no són aplicables els paràgrafs 2n i 3r d'aquest article.

Un representant dels treballadors pot assistir els treballadors en l'acte de la signatura del rebut de quitança.

Pel que fa als rebuts de quitança emesos, cal portar un llibre registre que ha de romandre a la disposició de la Comissió Paritària.

Article 19

Comitè d'empresa

Les empreses que tenen constituït comitè d'empresa han de posar a la seva disposició un local apte per dur-hi a terme reunions sindicals d'acord amb la normativa vigent. Aquest local pot tenir domicili social en l'empresa o en algun dels seus centres laborals. Les reunions s'han de dur a terme de conformitat amb els requisits de les disposicions vigents, amb el preavis corresponent a l'empresa i sempre que el seu comitè es faci responsable del bon ús i

de la conservació del local, com també del bon ordre de la reunió.

L'empresa ha de disposar, per a tot centre principal laboral, d'un tauler d'anuncis a disposició dels representants sindicals que se n'han de fer responsables.

Els treballadors en situació d'excedència per causes sindicals, un cop transcorregut el temps d'excedència, tenen dret a sol·licitar el reingrés a l'empresa; se'ls ha de concedir en un termini no superior a 3 mesos.

Article 20

Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa disposen d'un crèdit d'hores mensuals per a l'exercici de les seves funcions de representació, que comporta un increment de 5 h per a cadascun dels grups previstos per l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, fins a la quantitat màxima de 40 h. Així doncs, s'estableix per a les empreses de fins a 100 treballadors la quantitat de 20 h; per a les de 101 a 250 treballadors, 25 h; per a les de 251 a 500 treballadors, 35 h; finalment, per a les de 501 en endavant, 40 h. Els representants dels treballadors pertanyents a empreses de més de 35 treballadors poden acumular bimensualment les hores per a l'exercici de les seves funcions de representació.

Les empreses, a més, han de concedir a aquests delegats de personal i als membres del comitè d'empresa, amb vista a l'assistència a cursos de formació sindical i amb la sol·licitud prèvia de la central sindical, unes altres 25 h mensuals sense retribució, amb la possibilitat d'acumular-les semestralment un sol cop, sempre que les empreses siguin compensades prèviament per la central sindical corresponent amb els costos de la Seguretat Social.

Els treballadors, per mitjà dels seus representants, poden convocar assemblees dins l'horari de feina de l'empresa. Per a aquest concepte, tenen un crèdit de 5 h l'any.

Les assemblees han de ser convocades pels representants dels treballadors amb un temps mínim de 48 h.

Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa, amb l'acord previ amb la direcció d'aquesta empresa, poden acumular el crèdit d'hores previst per aquest article per a l'exercici de les seves funcions de representació en un sol representant, sempre que no ultrapassi el màxim de 60 h mensuals.

CAPÍTOL 5

Dietes i indemnitzacions

Article 21

Dietes i locomoció

Per a la regulació de les dietes cal atènyer-se al que estableixen els articles 85 i 86 sobre desplaçaments i dietes del Conveni general del sector de la construcció. Pel que fa al personal dels nivells VIII a XIV, tots 2 inclosos, l'import de les dietes es fixa en 47,50 euros la dieta completa i 11,00 euros, la mitja dieta; aquests preus s'han d'aplicar durant la vigència del Conveni.

Els preus fixats per les dietes són estimatius, en qualsevol cas l'empresa o bé abonarà als treballadors les quanties suportades, o bé directament es farà càrrec de pagar restaurants o allotjaments.

En el supòsit que el treballador faci desplaçaments indemnitzables legalment i que, autoritzat expressament per escrit per l'empresa per desplaçar-se a la feina en cotxe propi, faci efectiva aquesta autorització, té dret a la indemnització de 0,23 euros per quilòmetre durant tota la vigència del Conveni.

Article 22

Indemnització per mort per accident laboral

S'estableixen les indemnitzacions següents per a tots els treballadors afectats per aquest Conveni:

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

b) En cas de mort, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivada d'accident de treball o de malaltia professional (quantitats en euros):

En l'any 2006: 40.000,00

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

En l'any 2006: 23.000,00

Excepte designació expressa dels beneficiaris per l'assegurador, la indemnització s'ha de fer efectiva al treballador accidentat o, en cas de mort, als hereus legals del treballador.

Les indemnitzacions previstes en els apartats b) i c) d'aquest article s'han de considerar a compte de qualsevulla altres quantitats que poguessin ser reconegudes com a conseqüència de responsabilitats civils, sempre que no derivin de condemnes penals exigides i imposades a l'empresari, en tot cas s'ha de deduir d'aquestes, donada la naturalesa civil que tenen ambdues reconegudes. Tampoc aquestes indemnitzacions poden servir com a base per a la imposició del recàrrec de prestacions per manca de mesures de seguretat i salut en el treball.

CAPÍTOL 6

Article 23

Organització de la feina. Norma general

L'organització tècnica i pràctica de la feina és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, que s'ha d'ajustar, a l'hora d'aplicar-la, a les normes i les orientacions establertes en el Conveni general del sector de la construcció.

Article 24

Incorporació a la feina d'estrangers

Tots els estrangers que s'incorporin al sector de la construcció en l'àmbit geogràfic d'aquest Conveni, necessàriament, han de fer un curs no inferior a 20 h d'immersió a la llengua catalana. Aquests cursos els hauran de dur a terme les organitzacions signants d'aquest Conveni, les quals hauran de decidir el contingut de l'acció formativa i alhora hauran d'emetre els certificats corresponents.

Article 25

Ordenació especial de la jornada en zona d'alta muntanya

Es consideren zones d'alta muntanya de la província de Girona, a l'efecte d'aquest article,

les que tenen una altura que ultrapassi els 700 metres sobre el nivell del mar en el lloc de feina, sempre que s'ubiquin geogràficament a les comarques de la Cerdanya, el Ripollès i als termes municipals de Sant Hilari Sacalm i Viladrau.

Pel que fa a aquestes zones i durant el període comprès entre el 15 de novembre i el 28 de febrer, tots 2 inclosos, a causa de les circumstàncies i de les necessitats degudes a la climatologia, les empreses que hi hagin de fer obres es poden acollir a aquest horari especial, la variació del qual no ha d'ultrapassar 1 h diària de la jornada ordinària i la prestació del qual ha de tenir lloc en un dia diferent, d'acord amb les condicions següents: les empreses han de formular una sol·licitud a la Comissió Paritària del Conveni per acollir-se a la modificació horària descrita, la qual ha de decidir en un termini no superior als 5 dies hàbils. Si en aquest termini no s'arriba a cap resolució, cal considerar que la petició s'ha acceptat.

Els representants de l'empresa i dels treballadors han de signar les sol·licituds necessàriament, pel que fa a les empreses de més de 6 treballadors o per la majoria dels treballadors en cas que l'empresa en tingui menys de 6; cal consignar-hi el lloc de prestació del servei, la llista nominal dels treballadors afectats i el temps pel qual es formula la sol·licitud.

Les modificacions horàries previstes afecten els treballadors fixos de la plantilla.

Article 26

Quota sindical

En cas que el treballador ho sol·liciti expressament i per escrit a l'empresa, cal retenir-li la quota sindical que el treballador li indiqui i ingressar-la en el compte bancari de la plaça que li assenyali.

Article 27

Eleccions sindicals

A l'efecte de donar compliment als requisits d'elegibilitat per cobrir els llocs de delegats de personal i de membres del comitè d'empresa, es fixa el límit mínim de 3 mesos d'antiguitat, d'acord amb el que estableix l'article 69.2 de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit de venciment del contracte del delegat de personal o d'1 membre del comitè d'empresa, cal prorrogar-los-el si per causa de necessitats de l'obra es prorroguen altres contractes de la mateixa categoria laboral i d'antiguitat igual o inferior.

Article 28

Comissió d'Intrusisme. Treballadors autònoms

Les centrals sindicals signants d'aquest Conveni, a saber, Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadors (UGT) i Unió d'Empresaris de la Construcció de Girona, acorden constituir una comissió mixta per a l'estudi de la problemàtica general del sector i, particularment, per a la qüestió dels treballadors autònoms.

Aquesta Comissió estableix un reglament de funcions i de formes per tractar-ne la feina. El caràcter dels acords que estableixi és vinculant; l'executivitat i el compliment de les seves decisions és el que permeti la legislació vigent en cada matèria.

La presidència d'aquesta Comissió recau en el president de la Unió d'Empresaris de la Construcció de Girona.

Aquesta Comissió s'ha de reunir, com a mínim, amb caràcter trimestral.

Article 29

Jubilació anticipada

Es reconeixen 2 tipus diferents de jubilació, com a mesura per fomentar el treball:

a) Jubilació forçosa

S'estableix la jubilació forçosa als 65 anys d'edat per als treballadors que tinguin cobert el període mínim legal de carència per obtenir-la, llevat pactes individuals en contra.

b) Jubilació anticipada

S'ha d'observar el que disposa referent a això la legislació vigent a cada moment.

És voluntat de la Mesa Negociadora posar de manifest la conveniència de trobar els mecanismes perquè es produeixi una legislació en matèria de jubilació que aporti coherència a la realitat del nostre sector, ja que cal considerar la incidència que l'activitat continuada en determinats oficis del sector pot provocar en la salut i el benestar de les persones afectades.

Article 30

Pla de pensions per al sector de la construcció

S'aprova la formalització d'un Pla de pensions de promoció conjunta per les empreses del sector de la construcció dins l'àmbit de la competència territorial d'aquest Conveni. L'adhesió de les empreses dins l'àmbit funcional del present Conveni és obligatòria.

La Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu ha d'acordar la Comissió Promotora del Pla de pensions.

Les aportacions mínimes que han de realitzar tant les empreses com els treballadors s'han de fixar per acord de negociació col·lectiva dins del Conveni. Les aportacions mínimes acordades s'han de mantenir fins que es modifiquin per acord pres en negociació col·lectiva. Per a la vigència d'aquest Conveni es fixen els imports següents:

Aportació que realitza l'empresa: 17 euros/mes/tr treballador

Aportació que realitza el treballador: 7 euros/mes

El treballador té la condició de participar quan superi els 150 dies d'incorporació en la seva empresa.

Els treballadors que causin alta en una empresa i ja tinguin acreditades aportacions al Pla de Pensions, transcorreguts 151 dies d'incorporació a la nova empresa, recuperen la condició de participants de ple dret sempre i quan realitzin amb caràcter retroactiu les aportacions que li corresponguin fer com a participant del Pla des del dia de la seva nova incorporació.

La Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu ha de designar la Comissió de Control

Article 31

Regulació contractes de durada determinada

Els treballadors que formalitzin contractes regulats en el Reial decret 2720/1998, o normes que el substitueixin, excepte el contracte fix d'obra regulat en l'article anterior, tenen dret,

una vegada hagi acabat el contracte corresponent per l'expiració del temps convingut, a percebre una indemnització de caràcter no salarial per conclusió del 7 % si la durada hagués estat igual o inferior a 1 any, i del 4,5 % si la durada hagués estat superior a 1 any, calculada sobre els conceptes salarials de les taules d'aquest Conveni i en les quanties que aquestes fixen.

Es pot concertar el contracte de durada determinada previst en l'apartat 1.b) de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors la durada màxima de la qual ha de ser de 12 mesos en un període de 18 mesos; la durada esmentada computa des que es produeixi la causa que justifiqui la seva formalització. En aquest supòsit s'ha de considerar que es produeixi la causa que justifica la subscripció del conveni esmentat, en els casos previstos en el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, quan s'incrementi el volum de treball, o es consideri necessari augmentar el nombre de persones que realitzin un determinat treball o prestin un servei.

Les empreses afectades per aquest Conveni, quan utilitzin els serveis de treballadors amb contractes de posada a disposició han d'aplicar les condicions pactades en les taules salarials del Conveni provincial.

Article 32

Comissió de Seguretat i Higiene

Les parts que subscriuen aquest Conveni decideixen crear una Comissió de Seguretat i Higiene a la feina integrada per 8 membre: 4 designats per la UEC, i 2 per cadascuna de les centrals sindicals majoritàries d'aquest Conveni.

La Comissió ha d'escollir entre els seus membres un President i un Secretari que, obligatòriament han de correspondre a cadascuna de les parts representades paritàriament.

La Comissió s'ha de reunir com a mínim trimestralment a partir de la data de la signatura d'aquest Conveni. Si el 50 % d'una de les dues parts ho sol·licita, el President ha de convocar la reunió abans de 3 dies laborables. Els acords són vàlids sempre que assisteixin un mínim del 50 % de les dues parts.

Les funcions de la Comissió de prevenció en l'àmbit territorial del Conveni són:

La interpretació del Conveni en els temes que afecten la prevenció, la seguretat i la salut en el treball.

El diagnòstic de la situació del sector, mitjançant l'estudi de les condicions de treball en relació a la normativa vigent de prevenció i seguretat en el sector de la construcció.

El Pla de formació del sector.

Elaboració de programes de seguiment i avaluació de l'aplicació dels acords sobre bones pràctiques preventives i subcontractació.

L'arbitratge en relació a les qüestions que afecten la prevenció de riscos laborals que es formulen sobre el contingut del Conveni, les normes derivades de la negociació col·lectiva i la legislació preventiva.

Desenvolupament, seguiment i avaluació dels treballs que efectua la OPPC.

La intervenció de la Comissió Paritària de prevenció de riscos laborals es produeix:

A iniciativa de qualsevulla de les dues parts, sempre per majoria dels seus membres, que vulguin sotmetre qüestions relacionades amb la

prevenció i la salut laboral a aquesta Comissió mitjançant una comunicació escrita.

En la resolució dels punts conflictius que puguin plantejar-se a iniciativa dels comitès de seguretat i salut en el treball, de comitès d'empresa, delegats del personal, delegats sindicals o de prevenció.

Cadascuna de les parts integrants de la Comissió està facultada per recollir la informació i l'assessorament que consideri necessari per valorar els assumptes a tractar i, si hi hagués acords després de deliberar tots els membres, han d'emetre un dictamen vinculant per escrit sobre les mesures de prevenció de riscos laborals que s'haurien d'optar.

Els assessors de les respectives representacions poden assistir a les reunions de la Comissió, amb dret de veu però no amb dret a vot.

En cas de desacord entre els membres de la Comissió, s'ha d'emetre un informe on es recullin tant els acords com les discrepàncies, i s'ha de comunicar per escrit a l'empresari afectat i al representant dels treballadors, si n'hi ha, o si no als treballadors. Les parts poden exercir les accions legals corresponents davant dels òrgans de conciliació existents o de caràcter administratiu i jurisdiccional.

Article 33

Contracte per a feina fixa a l'obra

Les parts signants d'aquest Conveni, tot i acollir-se al Conveni general del sector de la construcció, acorden l'impuls i la promoció del contracte envers el caràcter fix a l'obra d'acord amb els termes següents:

El contracte per a feina fixa a l'obra és el que té per finalitat la realització d'una obra o d'una feina determinada; aquest contracte s'ha de formalitzar sempre per escrit.

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

1. Amb caràcter general, el contracte es fa per a una sola obra, independentment de la seva durada, i fineix en concloure les feines de l'ofici i de la categoria del treballador en aquesta obra.

El cessament dels treballadors ha de tenir lloc quan la realització gradual de les unitats corresponents de l'obra facin innecessari el nombre dels contractats per executar-la; aquest nombre s'ha de reduir d'acord amb la disminució real del volum d'obra realitzada.

El cessament dels treballadors "fixos d'obra" per causa del finiment de les feines del seu ofici i de la seva categoria s'ha de comunicar per escrit al treballador amb un temps de 15 dies naturals. L'empresari, però, pot substituir aquest preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos i calculada sobre els conceptes salarials de les taules d'aquest Conveni; tot això, sens perjudici de la notificació escrita del cessament.

Aquesta indemnització s'ha d'incloure en el rebut de salaris relatiu al de la liquidació corresponent al cessament.

2. No obstant això, i amb l'acord previ de les parts, el personal fix d'obra pot prestar servei en una mateixa empresa i en diferents centres laborals d'una mateixa província durant el període màxim de 3 anys consecutius, sense que això comporti la pèrdua d'aquesta condició, tot

meritant els conceptes compensatoris que li corresponguin pels desplaçaments.

En aquest supòsit, l'empresa ha de comunicar per escrit el cessament al treballador abans que no fineixi el període màxim de 3 anys fixat en el paràgraf anterior. Un cop finit aquest període màxim de 3 anys, si no hi ha hagut cap comunicació escrita del cessament, el treballador adquireix la condició de fix de plantilla. Pel que fa al preavís del cessament, cal atènyer-se al que s'ha pactat en el supòsit 1r.

3. En cas de paralització temporal d'una obra per causa imprevisible per part de l'empresari principal i aliena a la seva voluntat, després que l'empresa ho hagi fet avinent a la representació dels treballadors del centre, o si no n'hi ha, a la Comissió Paritària provincial, cal operar-ne el finiment i el cessament previstos pel supòsit 1r.

La representació dels treballadors del centre, i si no n'hi ha, la Comissió Paritària, ha de disposar, si escau, d'un termini màxim improrrogable d'1 setmana a comptar de la data de notificació per fer-ne la constatació. L'empresari també contreu l'obligació d'oferir novament una ocupació al treballador si les causes de paralització de l'obra han desaparegut. Aquesta obligació es considera extingida en el moment en què la paralització esdevé definitiva. Amb l'acord previ de les parts, el personal afectat per aquest finiment de l'obra es pot incloure en el que regula el supòsit 2n.

Aquest supòsit no es pot aplicar en el casos de paralització per conflicte laboral.

Pel que fa als supòsits 1r, 2n i 3r s'estableix una indemnització per cessament del 4,5 % calculada sobre els conceptes salarials de les taules del Conveni meritats durant la vigència del contracte.

Amb vista al que preveu aquest article, la Unió d'Empresaris de la Construcció de Girona ha d'editar els models de contracte de fix d'obra de conformitat amb el model inclòs com a Annex d'aquest Conveni; al seu torn, ha de proveir les empreses que en sol·licitin dels exemplars segellats com cal per donar validesa a la forma.

Article 34

Increment salarial

Els conceptes de salari base, plus de conveni, gratificacions i vacances durant la vigència del present Conveni, referits comparativament al Conveni anterior, s'han d'incrementar el previst en l'ASN. S'ha eliminat la indemnització econòmica del plus de roba. El plus de transport, el plus distància i el plus eines, el seu import és el que queda fixat en la taula II.

Article 35

Clàusula de garantia salarial

D'acord amb la reunió del 15.02.2007 de l'ASN, la desviació produïda en la previsió de la inflació pel 2006 ha estat del 0,70 %, i per tant les taules salarials vigents han de venir incrementades aplicant aquest diferencial.

Article 36

Aprenentatge dels oficis i formació continuada dels treballadors

Les parts, mitjançant els procediments paritaris que els siguin convenients, poden sol·licitar

les ajudes i subvencions necessàries per dur a terme les tasques formatives. A l'objectiu esmentat s'ha de crear una Comissió Paritària patronal-sindicats per estudiar, avaluar i decidir a cada ocasió les necessitats de formació del sector.

Article 37

Contracte per a la formació

a) El sector reconeix la importància que el contracte per a la formació pot tenir per a la incorporació, amb preparació adequada, de determinats col·lectius juvenils. Aquesta preparació ha de recollir l'aspecte pràctic de cada ofici com el coneixement i l'adequació al sistema educatiu general. Per tant cal indicar l'oportunitat que la formació teòrica i pràctica, corresponent als contractes per a la formació, es dugui a terme mitjançant les institucions formatives amb què s'ha dotat el sector.

b) D'acord amb l'establert en l'apartat 2n de la disposició transitòria 1a del CGSC, la present regulació substitueix íntegrament l'establert en aquesta matèria en els convenis col·lectius provincials o si escau autonòmics, sense perjudici de l'estipulat en els apartats i) i j) del present article.

c) El contracte per a la formació té com objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per al funcionament adequat d'un ofici qualificat en el sector de la construcció.

d) Sense perjudici de la possible adaptació a noves tecnologies, i de resultes de la classificació professional actualment prevista en l'article 31, poden ser objecte d'aquest contracte per a la formació els oficis inclosos en els nivells VIII i IX de la disposició transitòria 1a de CGSC.

e) El contracte per a la formació es pot dur a terme amb treballadors que hagin complert els 16 anys i siguin menors de 21 anys, que no tinguin la titulació requerida per formalitzar el contracte de pràctiques en l'ofici o objecte de formació o aprovat algun curs de formació professional ocupacional homologat de la mateixa especialitat i amb un nombre d'hores teòriques equivalents o superiors a les previstes per a la formació.

f) També es pot subscriure el contracte per a la formació, sense restricció del límit superior d'edat anteriorment assenyalat, en els col·lectius de treballadors desocupats següents:

Minusvàlids

Treballadors estrangers durant els 2 primers anys de vigència del seu permís de treball, exceptuant que acreditin la formació i l'experiència necessàries per ocupar el lloc de treball

Aquells que portin més de 3 anys sense activitat laboral

Aquells que es trobin en situació d'exclusió social

Els que s'incorporin com a alumnes treballadors als programes d'escola taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació

g) El tipus de treball que ha de realitzar el treballador en formació ha d'estar directament relacionat amb les tasques pròpies de l'ofici o lloc qualificat, incloent-hi els treballs de neteja i manteniment dels estris i eines utilitzades en la feina conjunta, amb la diligència corresponent a la seva aptitud i coneixements professionals.

No es poden contractar sota aquesta modalitat, per raó d'edat, els menors de 18 anys per als oficis de vigilant, pouater i apuntador, ni per aquelles feines o llocs de treball que expressament hagin estat declarats com especialment tòxics, penosos, perillosos i insalubres, amb independència de la prohibició legal de realitzar hores extraordinàries i treball nocturn en qualsevol activitat.

h) La durada del contracte no pot ser inferior a 6 mesos ni sobrepassar els 3 anys, pels contractes als quals es refereix l'apartat e) precedent, ni 2 anys pels col·lectius a què es refereix l'apartat f), sense perjudici de l'establert en l'apartat l).

Quan es dugui a terme per un període inferior al màxim establert en el paràgraf anterior, pot prorrogar-se abans de la seva finalització per acord entre les parts, una o més vegades, per períodes no inferiors a 6 mesos, sense que el temps acumulat, inclòs el de les pròrrogues, pugui excedir del termini màxim esmentat. El preavis de finalització del contracte ha d'ajustar-se als terminis i les formes que indica l'article 28.1 del CGSC.

Finalitzada la duració màxima del contracte formatiu, el treballador no es pot tornar a contractar amb la mateixa modalitat per la mateixa o diferent empresa.

i) Per impartir l'ensenyament teòric, s'ha d'adoptar com a modalitat l'acumulació d'hores en 1 dia a la setmana o bé el necessari per reflectir 1 setmana entera de formació. En el contracte s'ha d'especificar l'horari d'ensenyament.

L'empresari, en el contracte de treball, té l'obligació de designar la persona que ha d'actuar com a tutor del treballador en formació, que ha de ser aquella que pel seu ofici o lloc qualificat dugui a terme la seva activitat auxiliada per aquest i pot assumir les tutories del propi empresari, sempre que dugui a terme la seva activitat professional en la mateixa obra que el treballador en formació.

j) La retribució dels aprenents és la següent:

Taules salarials de contractes per a la formació

De 16 i 17 anys	1r any: 60 %
	2n any: 70 %
De 18 a 21 anys	1r any: 95 %
	2n any: 95 %
	3r any: 100 %

Percentatges esmentats en el salari del nivell IX de les taules de cada conveni.

Aquesta retribució s'entén que es refereix en una jornada del 100 % del treball efectiu.

k) El plus extrasalarial regulat en l'article 64 del CCSG s'ha de meritjar pels contractes en formació, en igual quantia que l'assenyalat en el respectiu Conveni col·lectiu provincial per a la resta de treballadors, durant els dies que duri el contracte.

l) Tota la situació d'incapacitat temporal del contractat per a la formació inferior a 6 mesos, comporta l'ampliació de la duració del contracte per igual temps al que el contracte hagi estat suspès.

m) Si una vegada finalitzat el contracte, es donés el cas que el contractat per a la formació no continués a l'empresa, aquesta li hauria de lliurar un certificat acreditatiu del temps treballat

en referència a l'ofici objecte de formació i de l'aprofitament que, al seu judici, ha obtingut en la seva formació pràctica.

Així mateix, el treballador contractat per a la formació té dret a una indemnització per finalització del 4,5 %, calculat sobre els conceptes salarials de les taules del Conveni acreditats durant la vigència del contracte.

La Fundació Laboral de la Construcció, mitjançant els seus centres propis o col·laboradors, ha de donar la qualificació, mitjançant les proves corresponents, prèviament homologades, tant de l'aprofitament teòric com pràctic i ha de decidir el seu traspàs a la categoria d'oficial.

Article 38

Llicències per a la formació

Les empreses han de concedir llicències per a la formació als seus treballadors, d'acord amb les condicions següents:

a) El 50 % del temps dedicat a la formació ha de ser a càrrec de l'empresa.

b) El màxim anual de temps que pot demanar un treballador durant l'horari laboral és de 40 h.

c) Les llicències s'han de concedir per als cursos que organitzi la patronal i els sindicats subvencionats per la FORCEM i la Fundació Laboral de la Construcció i que requereixin la presència de l'alumne, el qual ha de justificar la seva assistència.

d) En consideració al bon funcionament organitzatiu de les empreses, aquests cursos s'han d'iniciar a partir de les 17 hores.

e) Els treballadors que puguin assistir a les accions formatives tractades en aquest article no han de superar, anualment, el 10 % de les plantilles, ni pot assistir-hi més d'1 treballador en cas que el centre de treball tingui menys de 10 treballadors.

S'ha de requerir l'acord negociat amb l'empresa en funció de criteris organitzatius i de producció.

Article 39

Pla d'ordenació i dignificació del sector

Com a conseqüència de les recents crisis patides s'han instal·lat, de manera excepcional, unes maneres d'operar que obstaculitzen els esforços realitzats tant en matèria de seguretat en les obres com en la imatge de qualitat i capacitat de les empreses constructores.

Per aquest motiu, esdevé necessari que la Comissió Paritària del Conveni (CPC), fent ús de les seves atribucions i facultats, intervingui decididament en el seguiment i l'aplicació del Conveni col·lectiu i el conjunt de normes que regulen l'activitat.

El Pla que es projecta conté els aspectes que es relacionen següentment:

a) A fi i efecte d'evitar l'intrusisme que comporta la prestació no regulada de treballadors a empreses del sector, s'acorda que tots els contractes de posada a disposició, per adquirir validesa, els ha de segellar la CPC, organisme que s'ha d'ocupar del seu seguiment.

b) Darrerament s'han observat en l'adjudicació d'obres i en perjudici dels subcontractistes, conductes fraudulentament que som a temps de corregir, si aconseguim que la societat en general, i especialment les administracions,

exigeixin, a l'hora d'adjudicar obres a qui vulgui participar-hi, l'estricta compliment de totes i cadascuna de les condicions que es preveuen en aquest Conveni i especialment tot allò que preveuen els articles 30 i 31 del CGSC, relatius a subcontractació i subrogació.

c) La Comissió Paritària del Conveni (CPC) assumeix l'obligació de vetllar per al compliment i l'aplicació en el sector de la Llei de prevenció de riscos laborals i normes que la desenvolupen.

Per a la consecució de la finalitat esmentada, la CPC ha de nomenar tècnics o experts professionals que han d'exercir funcions d'orientació i vigilància encaminades a fer efectiva la seguretat en les obres.

d) Les parts signants acorden requerir el conjunt de les administracions i institucions a fi que participin activament en l'execució del Pla d'ordenació i dignificació del sector i especialment instin l'Administració laboral perquè incloguin en qualsevol programa d'inspecció el compliment del present Pla, així com la vigilància dels documents de saldo i quitança elaborats per l'empresa de conformitat amb el que regula el Conveni col·lectiu del sector i aquest en concret.

Article 40

Dret supletori

Pel que fa a tot el que no disposa aquest Conveni, cal atener-se al vigent Conveni general del sector de la construcció i les disposicions complementàries aplicables.

Article 41

Comissió Paritària d'interpretació i vigilància del Conveni

Com a òrgan d'interpretació i vigilància del Conveni, es crea una Comissió Paritària que té la composició i les competències que s'indiquen tot seguit. Són vocals d'aquesta Comissió Paritària 4 representants dels treballadors i 4 de les empreses que han format part de la negociació del Conveni designats per les representacions respectives dels treballadors i dels empresaris.

En cas que la qüestió afecti empreses o treballadors d'activitats no representades per la Comissió cal incorporar-hi, amb les mateixes atribucions, un altre vocal dels treballadors i dels empresaris de l'activitat esmentada, que s'ha de designar de la mateixa manera que els anteriors.

Poden assistir a les reunions de la Comissió, convocades trimestralment amb caràcter ordinari, els assessors de les representacions respectives, que hi tenen veu però no vot. A aquest efecte, s'han de citar a totes les reunions.

Els acords de la Comissió requereixen, amb vista a la seva validesa, la conformitat de 4 vocals com a mínim.

La Comissió Negociadora encarrega formalment a la Comissió Paritària que expressament estudiï el redactat i el contingut d'aquest Conveni a fi i efecte d'actualitzar-lo i poder presentar una proposta de text més d'acord amb la situació actual.

La Comissió Paritària s'ha d'encarregar d'estudiar i elaborar una proposta que contempli en quines situacions i circumstàncies, per raons econòmiques, empreses determinades poden desvincular-se de l'aplicació dels efectes salarials del Conveni si reuneixen els requisits que acordi aquesta Comissió.

ANNEX I

CALENDARI 2007

GENER

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

FEBRER

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

MARÇ

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

ABRIL

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

MAIG

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

JUNY

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

JULIOL

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AGOST

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SETEMBRE

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

OCTUBRE

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

NOVEMBRE

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

DESEMBRE

dl	dm	dc	dj	dv	ds	dg
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



El quadrat assenyala els dies que no són laborables



La circumferència assenyala les Festes Oficials



El triangle assenyala jornades pactades com a festa en la negociació col·lectiva, que són d'obligat compliment per aquelles empreses que no tinguin pactat un altre calendari

- Dels dies laborables s'han de restar els 2 de les festes locals
- També cal descomptar els 22 dies laborables de vacances
- El 2007 queden 6 hores que seran utilitzades per regularitzar jornades en funció d'inclemències metereològiques que acordin empresa i treballadors o per altres necessitats que pactin.

ANNEX 2

Conveni col·lectiu de treball de la construcció i obres públiques de les comarques gironines.

Taules salarials amb el 0,70 % de diferència d'IPC a 31.12.2006 vigència fins el 31 de maig de 2007

Taules adaptades al contingut del Conveni col·lectiu general del sector de la construcció segons Resolució de 26 de juliol de 2002 (BOE núm. 191, de 10 d'agost de 2002)

I. Taula de nivells retributius

a) Taula de nivells de remuneració mensual

Nivell:

I	Director, gerent, delegat, cap de servei
II	Personal titulat superior
III	Personal titulat mitjà, cap administratiu de 1a, cap d'organització de 1a, inspector adm.
IV	Cap de personal, ajudant d'obra, encarregat general
V	Cap administratiu de 2a, delineant superior, cap d'organització de 2a
VI	Oficial administratiu de 1a, tècnic d'organització de 1a, delineant de 1a
VII	Delineant de 2a, tècnic d'organització de 2a, topògraf de 2a, analista de 1a
VIII	Oficial administratiu de 2a
IX	Auxiliar administratiu, ajudant de topògraf, conserge, calcador
X	Cobrador, infermer, ordenança, porter, telefonista
XIII	Aspirant administratiu de 17 anys, grum de 17 anys
XIV	Grum de 16 anys

b) Taula de nivells de remuneració setmanal

Nivell:

VI	Encarregat d'obra, cap de taller
VII	Capatàs, contramestre, modelista, adornista, estrebador, barrinaire
VIII	Oficial de 1a, conductor - mecànic
IX	Oficial de 2a, conductor
X	Ajudant d'oficial, vigilant, magatzemer, guarda jurat, aux. tècnic d'obra, aux. adm. d'obra
XI	Peó especialitzat, llister
XII	Peó, manobre
XIII	Aprenent de 16 a 18 anys, aprenent de 18 a 21 anys, peó de 17 anys
XIV	Peó de 16 anys

II. Taula de nivells retributius

a) Nivells de retribució mensual

N: Nivell; CP: categoria professional; SBM: Sou base mes; PCM: Plus conveni mes; PDM: Plus distància mes; PTM: Plus transport mes; PRM: Plus roba mes

N	CP	SBM	PCM	PDM	PTM	PRM
I	Director, gerent	1.151,45	510,90	177,33	20,39	16,29
II	Personal tit. sup.	1.059,22	485,48	166,66	20,39	16,29
III	Personal tit. mitjà	936,63	429,62	144,24	20,39	16,29
IV	Cap de personal	778,73	364,52	114,32	20,39	16,29
V	Cap adm. 2n	755,30	354,52	110,01	20,39	16,29
VI	Oficial adm. 1a	685,66	324,06	96,90	20,39	16,29
VII-V	Oficial adm. 2a	637,91	298,67	85,93	20,39	16,29
IX-X	Auxiliar adm.	582,31	244,01	76,77	20,39	16,29
XIII	Aspirant adm.	471,22	14,13	26,96	20,39	16,29
XIV	Grum de 16 anys	371,23	14,13	13,41	20,39	16,29

b) Nivells de retribució setmanal

N: Nivell; CP: Categoria professional; SB: Salari base dia natural; PC: Plus conveni dia efectivament treballat; P: plus dissabtes efectivament treballats; PD: Plus distància dia efectivament treballat; PT: Plus transport dia efectivament treballat; PE: Plus eines dia efectivament treballat

N	CP	SB	PC	P	PD	PT	PE
VI	Encarregat d'obra	27,43	18,57	13,93	4,89	1,01	0,42
VII	Capatàs	25,53	17,40	13,03	4,45	1,01	0,42
VIII	Oficial 1a	25,43	17,32	12,09	4,37	1,01	0,42
IX	Oficial 2a	23,38	16,03	12,02	3,98	1,01	0,42
X	Ajudant oficial	22,18	15,27	11,45	3,75	1,01	0,42
XI	Peó especialitzat	21,08	14,56	10,93	3,75	1,01	-
XII	Manobre, peó	20,29	14,05	10,52	3,50	1,01	-
XIII	Peó 17 anys	12,98	9,31	7,00	1,88	1,01	-
XIV	Peó 16 anys	12,53	9,00	6,75	1,74	1,01	-

Aprenents 16-17 anys

XIII	1r any	10,94	7,49	5,62	3,98	1,01	0,42
XIII	2n any	11,91	8,17	6,14	3,98	1,01	0,42

Aprenents 18-21 anys

XIII	1r any	12,93	8,85	6,64	3,98	1,01	0,42
XIII	2n any	13,91	11,23	7,16	3,98	1,01	0,42

III. Retribució anual

a) Nivells de retribució mensual

N: Nivell; CP: Categoria professional; SB: Salari base 11 mesos; PC: Plus conveni 11 mesos; PE: Pagues extres juny-Nadal; PV: Paga vacances; TRBA: Total retribució brut anual; THB: Total hora bruta; IEA: Indemnitzacions extrasalarials anuals (plusos); TRB: Total retribució brut anual; THB: Total hora bruta

Conceptes cotitzables								Amb conceptes no cotitzables		
N	CP	SB	PC	PE	PV	TRBA	THB	IEA	TRB	THB
I	Director, gerent	12.665,95	5.619,90	3.940,21	1.970,10	24.196,16	13,86	2.354,11	26.550,27	15,21
II	Pers. titulat sup.	11.651,42	5.340,28	3.765,68	1.882,84	22.640,21	12,97	2.236,74	24.876,95	14,25
III	Pers. titulat mitjà	10.302,93	4.725,82	3.289,47	1.644,73	19.962,95	11,43	1.990,12	21.953,07	12,57

N	CP	Conceptes cotitzables						Amb conceptes no cotitzables		
		SB	PC	PE	PV	TRBA	THB	IEA	TRB	THB
IV	Cap de personal	8.566,03	4.009,72	2.854,06	1.427,03	16.856,84	9,65	1.661,00	18.517,84	10,61
V	Cap adm. 2a	8.308,30	3.899,72	2.782,02	1.391,01	16.381,05	9,38	1.613,59	17.994,64	10,31
VI	Oficial adm. 1a	7.542,26	3.564,66	2.548,56	1.274,28	14.929,75	8,55	1.469,38	16.399,13	9,39
VII-VIII	Of. adm. 2a	7.017,01	3.285,37	2.338,31	1.169,16	13.809,85	7,91	1.348,71	15.158,56	8,68
IX-X	Auxiliar adm.	6.405,41	2.684,11	2.164,47	1.082,23	12.336,22	7,07	1.247,95	13.584,17	7,78
XIII	Aspirant adm.	5.183,42	155,43	1.226,22	613,11	7.178,19	4,11	700,04	7.878,23	4,51
XIV	Grum de 16 anys	4.083,53	155,43	963,05	481,53	5.683,54	3,26	550,99	6.234,53	3,57

b) Nivells de retribució setmanal

N: Nivell; CP: Categoria professional; SB: Salari base 335 dies ; PC: Plus conveni 219 dies; PE: Pagues extres juny-Nadal; PV: Paga vacances; TRBA: Total retribució brut anual; TH: Total hora bruta; IEA: Indemnitzacions extrasalarials anuals (plusos); TRB: Total retribució brut anual; THB: Total hora bruta

N	CP	Conceptes cotitzables						Amb conceptes no cotitzables		
		SB	PC	PE	PV	TRBA	THB	IEA	TRB	THB
VI	Encarregat d'obra	9.189,05	4.066,83	2.885,03	1.442,52	17.583,43	10,07	1.384,08	18.967,51	10,86
VII	Capatàs	8.552,55	3.810,60	2.708,33	1.354,16	16.425,64	9,41	1.287,72	17.713,36	10,15
VIII	Oficial 1a	8.519,05	3.793,08	2.695,98	1.347,99	16.356,10	9,37	1.270,20	17.626,30	10,10
IX	Oficial 2a	7.832,30	3.510,57	2.501,71	1.250,86	15.095,44	8,65	1.184,79	16.280,23	9,32
X	Ajudant oficial	7.430,30	3.344,13	2.388,50	1.194,25	14.357,18	8,22	1.134,42	15.491,60	8,87
XI	Peó especialitzat	7.061,80	3.188,64	2.281,90	1.140,95	13.673,29	7,83	1.042,44	14.715,73	8,43
XII	Manobre, peó	6.797,15	3.076,95	2.205,17	1.102,58	13.181,85	7,55	987,69	14.169,54	8,12
XIII	Peó 17 anys	4.348,30	2.038,89	1.442,79	721,39	8.551,37	4,90	632,91	9.184,28	5,26
XIV	Peó 16 anys	4.197,55	1.971,00	1.394,78	697,39	8.260,71	4,73	602,25	8.862,96	5,08

Aprentents 16-17 anys

XIII	1r any	3.664,90	1.640,31	1.381,83	690,91	7.377,95	4,23	1.184,79	8.562,74	4,90
XIII	2n any	3.989,85	1.789,23	1.255,73	627,86	7.662,67	4,39	1.184,79	8.847,46	5,07

Aprentents 18-21 anys

XIII	1r any	4.331,55	1.938,15	1.745,53	872,77	8.888,00	5,09	1.184,79	10.072,79	5,77
XIII	2n any	4.659,85	2.459,37	1.537,13	768,56	9.424,91	5,40	1.184,79	10.609,70	6,08

IV. Taula de retribucions brutes de cada una de les pagues de juny, Nadal i vacances

Personal remuneració mensual		Personal remuneració setmanal	
Director, gerent	1.970,10	Encarregat obra	1.442,52
Personal titl. Superior	1.882,84	Capatàs	1.354,16
Personal titl. Mitjà	1.644,73	Oficial 1a	1.347,99
Cap de personal	1.427,03	Oficial 2a	1.250,86
Cap administratiu 2a	1.391,01	Ajudant oficial	1.194,25
Oficial adm. 1a	1.274,28	Peó especialitzat	1.140,95
Oficial adm. 2a	1.169,16	Manobre, peó	1.102,58
Auxiliar adm.	1.082,23	Peó 17 anys	721,39
Aspirant adm.	613,11	Peó 16 anys	697,39
Grum de 16 anys	481,53	Aprentent 2a 16 anys	690,91
		Aprentent 1a 16-17 a	627,86
		Aprentent 3a 18-21 a	872,77
		Aprentent 2a 18-21 a	768,56
		Aprentent 1a 18-21 a	721,47

* Els treballadors que tinguin antiguitat se'ls ha d'aplicar la taula VII, C)

V. Taula d'importos bruts per dia sense gratificacions, personal rem. Setmanal

N: nivell; C: categoria; ID: import dia treb. (sense gratificacions); IH: import hora (sense gratificacions)

N	C	ID	IH
VI	Encarregat obra	66,85	8,36
VII	Capatàs	62,33	7,79
VIII	Oficial 1a	62,02	7,75
IX	Oficial 2a	57,20	7,15
X	Ajudant oficial	54,38	6,80
XI	Peó especialitzat	51,57	6,45
XII	Manobre, peó	49,60	6,20
XIII	Peó 17 anys	32,06	4,01
XIV	Peó 16 anys	30,92	3,86

VI. Taula d'importos bruts per hora extraordinària

N: nivell; C: categoria; ID: import hora extra de dilluns a divendres; IF: import hora extra dissabtes i festius.

N	C	ID	IF
VI	Encarregat obra	10,70	12,65
VII	Capatàs	9,97	11,82
VIII	Oficial 1a	9,95	11,68
IX	Oficial 2a	9,19	10,87
X	Ajudant oficial	8,69	10,31
XI	Peó especialitat	8,32	9,76
XII	Manobre, peó	7,93	9,49
XIII	Peó 17 anys	4,78	5,63
XIV	Peó 16 anys	4,66	5,50

No s'ha de comptabilitzar cap import afegit en concepte d'antiguitat en els preus de les hores extraordinàries. Les hores nocturnes que es fan al marge de la jornada laboral s'han de retribuir al preu d'hora extra de dissabte i festius.

(07.158.029)

RESOLUCIÓ

TRE/2407/2007, de 28 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sentry Compañía Especializada de Control y Servicios, SL (codi de conveni núm. 0807352).

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sentry Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de març de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.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 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sentry Compañía Especializada de Control y Servicios, SL (codi de conveni núm. 0807352) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 28 de març de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Traducció del text firmat per les parts

ACORD

de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sentry Compañía Especializada de Control y Servicios, SL

Assistents:

M^a Lourdes Fuertes Cazcarra, Carmen Martínez Ortega, Paqui Gutiérrez Pastor i Alfredo Suesta Guillén.

A la ciutat de Barcelona, a les 14 h del dia 21 de març de 2007, es reuneixen al domicili social de l'empresa, c. Santa Úrsula núm. 2, les persones referenciades, que s'assenyala als efectes de revisar i en el seu cas modificar el 6è Conveni col·lectiu de l'empresa Sentry Compañía Especializada de Control y Servicios, SL.

Ordre del dia: estudi, revisió i modificació en el seu cas del 6è Conveni col·lectiu de treball de l'empresa.

Acorden:

S'acompanyen les noves taules salarials com a annex 1 i 2 els valors de les quals reflecteixen les quantitats a percebre per tota categoria professional durant el present any 2007. Per al 2008, aquestes mateixes taules salarials es veuran incrementades amb l'IPC estatal, segons dades facilitades per l'INE i en el moment en què es procedeixi a la seva publicació, resultant dels 12 mesos anteriors. Per a l'any 2008, les taules salarials es veuran també incrementades per l'IPC estatal, segons dades facilitades per l'INE en el moment en què es procedeixi a la seva publicació, resultant dels 12 mesos anteriors.

Les noves taules salarials s'apliquen durant tot l'any 2007, és a dir, des del dia 1 de gener de 2007 a l'1 de desembre d'aquest any i a tot el personal de la plantilla.

La present Acta, una vegada aprovada i firmada per la representació de l'empresa i dels treballadors, es remet al Servei de Relacions Laborals del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya als efectes del seu registre i publicació en el seu cas, al costat del Conveni col·lectiu de l'empresa Sentry Compañía Especializada de Control y Servicios, SL.

Sense altres assumptes per tractar i en prova de total conformitat quant a tot el que es diu, s'aixeca la sessió al lloc i data indicada firmant tots els presents en la representació que ostenten.

ANNEX 1

Any 2007

SBC: sou base conveni; PE: paga extra

	SBC	PE
Grup 1		
Tit. Grau superior		
i assimilat.....	1.458,08	1.458,08
Tit. grau mitjà		
i assimilat.....	1.208,28	1.208,28
Director comercial.....	1.701,27	1.701,27
Director administratiu.....	1.701,27	1.701,27
Dtor. cap de personal.....	1.701,27	1.701,27
Adjunt a director.....	1.214,12	1.214,12
Grup 2		
Cap adm. primera.....	1.049,76	1.049,76
Cap adm. segona.....	958,43	958,43
Oficial admtiu. primera.....	935,69	935,69
Oficial admtiu. segona.....	894,53	894,53
Auxiliar admtiu.....	570,60	570,60
Venedor.....	775,88	775,88
Telefonista recepcionista.....	570,60	570,60
Aspirant.....	570,60	570,60
Grup 3		
Cap de serveis.....	867,17	867,17
Cap de zona.....	839,78	839,78
Cap de sector.....	839,78	839,78
Encarregat gral. de serveis.....	821,52	821,52
Inspector gral.....	821,52	821,52
Inspector de serveis.....	775,89	775,89
Ajudant de cap de serveis.....	570,60	570,60
Grup 4		
a) Logística, neteja i conservació		
Supervisor de servei.....	730,23	730,23
Cap d'equip.....	570,60	570,60
Especialista.....	570,60	570,60
Conductor carretó.....	570,60	570,60
Peó especialista.....	570,60	570,60
Netejador/a.....	570,60	570,60
b) Caixer cobrador		
Supervisor de servei.....	730,23	730,23
Cap d'equip.....	570,60	570,60
Caixer cobrador.....	570,60	570,60
Ajudant.....	570,60	570,60
Aprenent.....	570,60	570,60
c) Administració		
Supervisor del servei.....	730,16	730,16
Cap d'equip.....	570,60	570,60
Oficial admtiu.....	894,53	894,53
Auxiliar admtiu.....	570,60	570,60
Recepcionista.....	570,60	570,60
Telefonista.....	570,60	570,60
Hostessa.....	570,60	570,60
Aprenent.....	570,60	570,60
d) Missatgeria		
Supervisor del servei.....	730,23	730,23
Cap d'equip.....	570,60	570,60
Conductor de 2a primera.....	570,60	570,60
Conductor de 2a segona.....	570,60	570,60
Conductor de 2a tercera.....	570,60	570,60