Administració Autonòmica

2018-07781
Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 3 de setembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2018-2021 i les taules salarials per l'any 2018 (codi de conveni núm. 43000145011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2018-2021 i les taules salarials per l'any 2018, subscrit per les per la part empresarial per Foment Per al Desenvolupament de la Construcció i Industria Auxiliar de les Comarques Tarragonines (FOCONTA) i per part dels treballadors pels sindicats d'UGT i CCOO en data 27.06.2018 i 22.08.2018 i presentat per les mateixes parts en data 10.07.2018 i 22.08.2018, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2018-2021 i les taules salarials per l'any 2018, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 3 de setembre de 2018
Director dels Serveis Territorials, Francesc Tarragona Baró

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción de la provincia de Tarragona para los años 2018-2021

Capítulo preliminar

Partes signatarias
Son partes firmantes del presente convenio, de una parte la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya y la Federació de Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya, como representación sindical y, de otra parte, Foment per al Desenvolupament de la Construcció i Indústria Auxiliar de les Comarques Tarragonines (FOCONTA), en representación empresarial del sector de la construcción.

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Capítulo I. Disposiciones generales del convenio

Sección primera ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional
1.1 El presente Convenio se aplicará a las empresas que desarrollen las actividades que se contienen en el Título Preliminar, Capítulo I artículo 3 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.
1.2. El anexo I del VI Convenio General del Sector de la Construcción describe las actividades que comprende el artículo 3º del apartado anterior.

CIE: BOPT-I-2018-07781

Artículo 2. Ámbito territorial
El presente Convenio será de aplicación provincial y su extensión territorial será la provincia de Tarragona, quedando incluidos en el ámbito territorial todos los centros de trabajo cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional que se encuentren emplazados en esta provincia, el domicilio de la sede central o domicilio social de la empresa esté constituido en distinto territorio del ámbito territorial de este Convenio.

Artículo 3. Ámbito personal
Quedan comprendidas en el ámbito del convenio las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas que se encuentres comprendidas en los artículos 1 y 2 del convenio.
Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal los servicios, prestaciones y relaciones de carácter especial que se regulan en el artículo 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre sobre el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Sección segunda. Duración - Prórroga – Revisión o rescisión

Artículo 4. Vigencia
El presente Convenio entra en vigor el primero de enero de 2018.

Artículo 5. Duración
La duración del presente Convenio será de cuatro años a contar desde la entrada en vigor, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2021. No obstante, una vez finalizada la vigencia de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial del presente convenio o la de cualquiera de sus prórrogas, este continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional.

Artículo 6. Prórroga
El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por sucesivos periodos de un año de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento inicial o de cualquiera de sus prorrogas, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección tercera. Prelación de normas - Absorción y compensación – Vinculación a la totalidad y Garantía personal

Artículo 7. Prelación de normas
Las normas contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales entre empresas y trabajadores, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 11 a 13 del Convenio General del sector de la construcción. De conformidad a lo mencionado anteriormente, se aplicará con carácter preferente y prioritario el presente convenio frente a otras disposiciones de carácter general, excepto aquellas que forman parte del derecho necesario.
En todo lo no previsto en el presente Convenio se aplicará el VI Convenio General del Sector de la Construcción y el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre sobre el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Absorción y compensación
8.1 Las percepciones económicas cuantificadas en el presente convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.
8.2 Las retribuciones establecidas en el presente convenio podrán ser absorbidas y compensadas con los aumentos o mejoras salariales abonadas a los trabajadores, siempre y cuando se trate de conceptos homogéneos y resulten superiores en su conjunto y cómputo anual.
8.3 Las condiciones retributivas de trabajo que se establecen en el presente convenio, compensarán y absorberán en conjunto anual las existentes, cualquiera que sea la naturaleza u origen de aquellas, excepto las cuantías que se deriven de los pluses de calidad o cantidad de trabajo.
8.4 Para realizar la absorción y compensación será necesario la comparación global de los pluses salariales y extra salariales en cómputo anual.
8.5 En ningún caso podrán ser absorbidos y compensados los incentivos, primas de producción y destajos, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas cantidades fijas y regulares o variables.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad
Las condiciones pactadas formarán un todo orgánico e indivisible a efectos de la aplicación del Convenio y serán consideradas globalmente.

CIE: BOPT-I-2018-07781

Artículo 10. Garantía personal
10.1. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se respetarán las condiciones superiores que pudiesen tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el presente Convenio, consideradas en cómputo anual y garantía global, todo ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de los previsto en el artículo 8º del presente Convenio.
10.2. Las condiciones del presente Convenio son mínimas y en consecuencia no prevalecerá cualquier pacto individual contrario entre empresa y trabajador.

Sección cuarta. Comisión paritaria

Artículo 11. Comisión paritaria
11.1. De conformidad con lo establecido en Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria del Convenio, con las facultades que luego se dirán y como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia der su cumplimiento.
11.2. La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro vocales en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de los empresarios, designados por la comisión negociadora del convenio de entre los miembros de la referida comisión.
11.3. A las reuniones podrán asistir con voz y sin voto los asesores de las respectivas representaciones.
11.4. Para poder adoptarse acuerdos será necesario en primera convocatoria la asistencia de un mínimo de dos miembros per cada una de las representaciones resultando representadas todas las partes firmantes del convenio.
11.5. Los acuerdos serán válidos en igualdad paritaria cualesquiera que sean los asistentes y temas tratados.
11.6. Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:
a) Las que le asigna expresamente la legislación vigente.
b) La interpretación del convenio.
c) Fijar el calendario anual de fiestas del convenio, respetando la jornada máxima anual.
d) Elaboración de las tablas salariales de acuerdo con el incremento que anualmente establezca el Convenio general o acuerdos estatales.
e) Interpretación de la aplicación la cláusula de inaplicación económica establecida en el Convenio.
f) Las que el Convenio le atribuyan.
11.7. Se establece el domicilio de la comisión paritaria en TARRAGONA, Jaime I, 29 Entresuelo 2 -3
11.8. La Comisión Paritaria designará a un secretario, que convocará a la comisión con quince días de antelación. La convocatoria se dirigirá a las partes firmantes del convenio: FOCONTA en representación empresarial y los sindicatos UGT-FICA y CCOO Construcció i Serveis.
11.9. Las organizaciones firmantes del Convenio podrán cambiar los miembros de la Comisión Paritaria respetando el número y paridad.

Capítulo II. Condiciones económicas

Sección primera. Salario

Artículo 12. Normas generales
12.1. Las condiciones retributivas del personal afectado por el convenio serán las que se establecen en las tablas salariales que figuran en los anexos I al VIII y que se regulan en los siguientes artículos.
12.2. Los valores del concepto de salario base es de percepción diaria y se computará por días naturales.
12.3. Los valores de los conceptos de plus convenio, plus asistencia, plus de distancia y transporte y plus de ropa y herramientas, se abonan por día trabajado.
Se entiende día trabajado, el de prestación efectiva del trabajo, y los pluses relacionados en este apartado no se abonarán los domingos, festivos y sábados, excepto que la empresa realice el horario de trabajo en sábado.
12.4. No podrá realizarse el abono de las retribuciones en la modalidad de “salario global” o “todo incluido”, que conlleva el prorrateo mensual de los complementos periódicos de vencimiento superior al mes, regulados en la sección sexta, así como las vacaciones y las indemnizaciones por finalización de obra u otra modalidad contractual. En caso incumpliendo de lo establecido en este apartado el prorrateo se considerará se considerará salario ordinario y el trabajador tendrá derecho a percibir en su vencimiento los complementos a que antes se ha hecho mención.
12.5. De acuerdo con lo establecido en el apartado anterior las retribuciones de las pagas de verano, Navidad e indemnización por finalización de contrato se percibirán en sus propios términos en los periodos señalados o de forma proporcional si se trata de finalización de la relación laboral.

CIE: BOPT-I-2018-07781

12.6. Los anexos del convenio forman parte del mismo y tendrán la misma fuerza de obligar que el resto del convenio.

Artículo 13. Salario base
El salario base es el que figura en las tablas salariales del anexo del Convenio, por niveles y se percibe por días naturales.

Artículo 14. Plus convenio
El plus Convenio es el que figura en las tablas salariales anexas del convenio por niveles y se abona por los días realmente trabajados.

Sección segunda. Complementos de calidad y cantidad

Artículo 15. Plus asistencia
El plus de asistencia es el que figura en las tablas salariales por cada categoría profesional y se abonará por días realmente trabajados.

Artículo 16. Horas extraordinarias
16.1 El importe de las horas extraordinarias es el que se fija en el anexo VII del Convenio para los distintos niveles.
16.2 Las horas extraordinarias por su naturaleza serán voluntarias excepto fuerza mayor. Todo ello de conformidad con el vigente ordenamiento jurídico.
16.3 Las empresas, siempre que no altere el proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por el equivalente tiempo de descanso. En este supuesto no se computarán a efectos de la limitación legal.

Sección tercera. Complementos personales del salario

Artículo 17. Supresión de la antigüedad
Según el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE 21 noviembre 1996) las partes firmantes del convenio acuerdan la supresión definitiva del concepto del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

Artículo 18. Compensación por la supresión de la antigüedad
Según el acuerdo citado en el artículo anterior, se establece la siguiente compensación:
a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes que vinieran percibiendo a 25 de noviembre de 1996
b) Los importes obtenidos según lo previsto en el apartado anterior se mantendrán invariables como un complemento “ad personam”. Es decir, no se modificará por ninguna causa y se extinguirá conjuntamente con la extinción del contrato de trabajo. Este concepto será reflejado en recibo de salarios como “antigüedad consolidada”
c) Los anexos V y VI establecen las cuantías del complemento por este concepto, en función del nivel salarial y antigüedad en la empresa en la fecha mencionada en el apartado a)

Sección cuarta. Otros pluses

Artículo 19. Plus de nocturnidad
19.1. El personal que trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad a razón del 25% del sueldo real, excepto en el caso que se estipulara un suplemento por trabajo nocturno.
19.2. No tendrán derecho a este plus los trabajadores que por la propia naturaleza del trabajo tengan que hacerlo de noche o haya sido contratados específicamente para trabajar en jornada nocturna.

Artículo 20. Pluses tóxicos peligrosos o penosos
Por los conceptos que establece el artículo 58 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, se abonará el plus a razón del 25% sobre el salario base.

Artículo 21. Trabajo a turnos
El personal que preste servicios a turnos rotatorios percibirá un plus a razón del 20% sobre el salario base.

Artículo 22. Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras

CIE: BOPT-I-2018-07781

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:
a) Concepto y cuantía. Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del Convenio General, que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurran o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.
En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.
Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.
b) Compensación y absorción. Cualquier empresa que a la entrada en vigor del Convenio General del Sector, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.
c) Regulación transitoria. El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del Convenio General.
2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.
En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

Artículo 23. Plus especial para trabajadores de mantenimiento en petroquímicas y nucleares.
Se establece un plus especial que se configura de la siguiente forma:
a. Concepto y cuantía. Los trabajadores encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 4 del ANEXO X del Convenio General, excluyendo servicios transversales, y que desempeñen trabajos de mantenimiento de forma habitual en empresas del sector que tengan contratado el servicio de mantenimiento en centros de trabajo ubicados en petroquímicas y centrales nucleares, por la singularidad y peculiaridad de este trabajo, se les abonará un plus de 3 euros por día realmente trabajado, en la forma que se indica en los apartados siguientes.

a) Compensación y absorción.- Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente convenio, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro de trabajo, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, perciba los pluses contemplados en el artículo 20 del presente convenio u otros que pudieran generarse de igual o de la misma naturaleza, ya se les viniese abonando o se tuvieran que abonar, mediante cualquier fórmula retributiva, el plus especial regulado en este artículo será absorbible y compensable en cómputo diario, por la percepción del plus/ pluses establecidos en el artículo anterior del convenio.
b) Dicho plus se abonará solamente los días que el trabajador realice trabajos de mantenimiento en los centros que se indican en el apartado a) de este artículo.
c) El plus regulado en el presente convenio se abonará de forma progresiva según se indica a continuación:

Año 2019	2 €
Año 2020	2,50 €
Año 2021	3,00 €

CIE: BOPT-I-2018-07781

Sección quinta. Complementos de vencimiento superior al mes

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad
24.1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonará una gratificación extraordinaria el mes de junio y diciembre en la cuantía establecida en el anexo I del convenio.
24.2. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales y de la siguiente forma:
a) Paga extraordinaria de verano del 1 de enero al 30 de junio
b) Paga extraordinaria de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.
24.3 La paga extraordinaria de verano se abonará antes del 30 de junio y la de Navidad antes del 20 de diciembre.
24.4 Las pagas extraordinarias no se abonarán durante los procesos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto la incapacidad temporal por accidente o enfermedad profesional que dará lugar al abono del 100% de las pagas extraordinarias.
24.5 El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre natural percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.
24.6 El personal que preste servicios en jornada reducida o tiempo parcial, se abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Sección sexta. Indemnizaciones y suplidos

Artículo 25. Plus distancia y transporte
25.1. Con el carácter de una indemnización o suplido, se abonará a todos los trabajadores afectados por el convenio el Plus de Distancia y Transporte en las cuantías señaladas en las tablas retributivas de los anexos I a IV del convenio.
25.2. La estipulación del Plus Distancia y Transporte de manera generalizada para todos los trabajadores con independencia de la concurrencia de las condiciones reglamentarias que conceden este derecho, es para compensar los gastos y tiempo de desplazamiento que de manera generalizada has de realizar los trabajadores para acudir al centro de trabajo. De esta forma se evita la constante variabilidad de este concepto en razón también a la constante variabilidad del centro de trabajo que constituye la característica del sector. En consecuencia, las partes ratifican el carácter compensatorio y no salarial de este concepto.
25.3. Este plus se abonará por día realmente trabajado. No se abonará este plus los sábados, excepto que la empresa realice este día horario de trabajo.

Artículo 26. Compensación por ropa de trabajo.
26.1. Con el carácter de una indemnización o suplido, se abonará el plus de ropa de trabajo en la cantidad que se especifica en las tablas retributivas del anexo del convenio. Excepto personal administrativo.
26.2. Las empresas que lo deseen podrán sustituir el pago del plus mencionado en el apartado anterior por la entrega de ropa de trabajo, que comprenderá una cazadora-pantalón adecuada para el invierno y otra para verano. Las dos prendas tendrán una duración de 12 meses. La prenda de invierno se entregará la primera semana de octubre y la de verano la primera semana de abril.
26.3. La limpieza y conservación de la ropa de trabajo será a cargo del trabajador.

Artículo 27. Compensación por desgate de herramientas
27.1. Con el carácter de una indemnización o suplido, los trabajadores de oficio (niveles VIII a X) que aporten herramientas de mano, se les compensará el desgaste en la cuantía establecida en las tablas retributivas del anexo del convenio.
27.2. No procederá el pago de esta indemnización cuando las empresas aporten las herramientas a que se ha hecho mención en el apartado anterior.

Artículo 28. Indemnización por finalización del contrato fijo de obra.
La indemnización prevista por finalización del contrato fijo de obra consistirá en el 7% sobre los conceptos salariales de las tablas retributivas del anexo del convenio devengados durante la vigencia del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.8 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 29. Indemnización a los contratos de duración determinada.
Los contratos que se formalicen por tiempo determinado, circunstancias o interinidad, tendrán derecho a la finalización del contrato a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas retributivas del convenio, de conformidad con los establecido en el artículo 25 del Convenio General del Sector.

CIE: BOPT-I-2018-07781

Sección séptima. Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo 30. Visitas médicas
Las empresas abonarán a sus trabajadores el tiempo que se utilice para visitas médicas, hasta un máximo de dos horas y con el límite de ocho al año siempre y cuando se realicen con médicos de la Seguridad Social. Para dicho percibo será necesario que el trabajador aporte el justificante expedido por el facultativo.

Artículo 31. Indemnización extraordinaria
31.1. Se establecen las siguientes indemnizaciones extraordinarias para todos los trabajadores y por las siguientes causas.
a) En caso de fallecimiento por enfermedad común o accidente no laboral, la indemnización consistirá en una mensualidad de todos los conceptos de las tablas retributivas del anexo del convenio.
b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el importe de 47.000.- euros en concepto de indemnización.
c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el importe de 28.000 euros en concepto de indemnización.
31.2. En el supuesto de muerte, la indemnización a que diera lugar será satisfecha al heredero o herederos legales del trabajador.
30.3. A efectos del percibo de la indemnización prevista en este artículo, se considerará hecho causante el día del accidente o el inicio del periodo de baja cuando se trate de enfermedad profesional.
30.4. La indemnización prevista en el apartado b y c de este artículo será considerada a cuenta de cualquier otra cantidad que pudiera ser reconocida como consecuencia de responsabilidad civil, siempre que no se deriven penales exigidas o impuestas al empresario, procediendo a deducirse en todo caso. Teniendo en cuenta la naturaleza civil de la indemnización en ningún caso podrá servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 32. Complemento salarial en accidente laboral
Las empresas abonarán el 100% de los conceptos retributivos que tengan naturaleza salarial, durante todo el tiempo de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, mientras exista vínculo contractual con la empresa.

Artículo 33. Complemento salarial en caso de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral.
Con independencia de la prestación a cargo de la entidad gestora por ILT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y solo en los casos de hospitalización las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentaria garantice el 100% de los conceptos salariales establecidos en el presente convenio durante todo el periodo de hospitalización y 60 días más siempre que permanezca en situación de ILT.

Artículo 34. Complemento por discapacidad
34.1. Según dispone el artículo 55 del Convenio General del Sector los trabajadores que reconocidos por el organismo oficial correspondiente acrediten los grados de discapacidad que se mencionan a continuación:

Grados de discapacidad comprendida entre el	Importe bruto por mes natural de complemento
13% y 22%	17 euros
23% y 32%	24 euros
33% o superior	34 euros

34.2. El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.
34.3. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

CIE: BOPT-I-2018-07781

Sección octava. Pago del salario

Artículo 35. Pago de las retribuciones
35.1. Las retribuciones serán abonadas preferentemente por transferencia bancaria en la cuenta corriente o libreta que designe el trabajador. Si se realizara por medio de talón o cheque se procurará que la entidad bancaria disponga de oficina en el municipio del centro de trabajo o domicilio del trabajador.
35.2. Los recibos de salarios se realizarán en modelos oficiales autorizados, donde se refleje con claridad la totalidad de los conceptos retributivos devengados por el trabajador, debidamente desglosados, con especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la Seguridad Social y bases de cotización.
35.3. El pago de las retribuciones se efectuará a meses vencidos y durante los cinco primeros días del mes siguiente, no obstante, se respetarán las costumbres de pago establecidas por las empresas.

Capítulo III. Contratación

Sección primera. Contratación

Artículo 36. Contrato fijo de obra
36.1. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T. De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.
36.2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito. Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente Convenio General.
36.3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de “fijos de obra”.
36.4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del Convenio General de Sector, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5o del artículo 15 del E.T.
36.5. Por lo tanto, la contratación con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto. A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del presente Convenio. La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del presente Convenio.
36.6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra, hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por

CIE: BOPT-I-2018-07781

una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.
36.7. Sí se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta, en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo. Este supuesto no será de aplicación en el caso de paralización por conflicto laboral.
36.8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 37. Otras modalidades de contratación
37.1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1,b) del E.T. o contrato de interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.
37.2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1.b) del E.T. será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.
37.3. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.
De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII de este Convenio, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:
a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado Convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.
d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte

CIE: BOPT-I-2018-07781

proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio colectivo. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea

CIE: BOPT-I-2018-07781

superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.
Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.
g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.
h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por este y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.
i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.
Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:
1r año: 60 por 100
2. año: 70 por 100
3r año: 85 por 100
Colectivos de las letras d) de este artículo:
1r año: 95 por 100
2. año: 100 por 100
j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.
k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación y el aprendizaje no continuase en la empresa, esta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.
La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará, en su caso, la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.
m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

Sección segunda subcontratación

Artículo 38. Subcontratación
38.1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del E.T. y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

CIE: BOPT-I-2018-07781

38.2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 29 de este convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el Convenio General del Sector.

Artículo 39. Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas, alcantarillado.
39.1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas, alcantarillado a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del Convenio General del Sector, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.
En las contratas de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.
En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.
39.2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.
Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.
39.3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.
También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:
a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del E.T.
b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.
g) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.
39.4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

CIE: BOPT-I-2018-07781

39.5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la seguridad social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de los trabajadores afectados.
e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.
h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

39.6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

39.7 En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

39.8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.

39.9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses.

39.10 Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el artículo 7 ámbito temporal, punto 2 del Convenio General del Sector.

Artículo 40. Estabilidad del empleo en contratas de mantenimiento de petroquímicas y nucleares.

Con el objetivo de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados en contratas de mantenimiento en instalaciones de industrias petroquímicas y nucleares, se establece para estas actividades la obligación de subrogación del personal entre las empresas salientes y entrantes. Esta subrogación

CIE: BOPT-I-2018-07781

se llevará a cabo de acuerdo con los mismos requisitos y condiciones que se establecen en el artículo 38 de este convenio.

Sección tercera. Condiciones de ingresos y ceses

Artículo 41. Periodos de prueba
41.1 Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.
b) Empleados:
Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: tres meses.
Niveles VI al X: dos meses.
Resto de personal: quince días naturales.
c) Personal Operario:
Encargados y Capataces: un mes.
Resto de personal: quince días naturales.
41.2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
41.3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.
41.4 Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 42. Preaviso de cese voluntario por parte del trabajador
42.1. El trabajador que desee cesar voluntariamente de la empresa deberá comunicarlo con la antelación siguiente:
Técnicos titulares 3 meses
Empleados 1 mes
Personal operario 1 semana
Contratos de formación 1 semana
42.2. La comunicación de cese se realizará siempre por escrito dirigido a la empresa por duplicado, firmando ésta el enterado.
42.3. La inobservancia de preaviso determinará la pérdida o descuento de la liquidación de partes proporcionales de la remuneración correspondiente a los días de falta de preaviso.

Artículo 43. Documento de liquidación saldo y finiquito
43.1. El recibo de liquidación, saldo y finiquito, (finiquito) tendrá que ser conforme al modelo que figura como anexo IX del presente convenio y de acuerdo con aquello que establece el artículo 95 del Convenio General del Sector, es decir numerados y editados por la Confederación Nacional de la Construcción y puestos a disposición de las empresas por FOCONTA. Las empresas que no cumplan con estos requisitos corresponderán a ellas la carga de la prueba del carácter liberador del mencionado recibo.
43.2. Una copia simple y no visada del recibo de liquidación debidamente rellenado se entregará al trabajador antes de la extinción de la relación laboral, a fin de que pueda proceder a su comprobación. El ejemplar del recibo de liquidación, saldo y finiquito, que tenga que ser entregado a cada trabajador será previamente visado por FOCONTA, o por sus Entidades Federadas, las cuales consignarán la fecha cumplimentando la diligencia que se encuentra al pie de cada ejemplar, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador. El referido ejemplar que se someterá al visado de FOCONTA o de las Entidades Federadas sin constancia de los datos económicos de la liquidación, sino que se limitará a relacionar el nombre de la empresa y del trabajador.
43.3. La validez temporal de la mencionada diligencia se limitará a los 15 días naturales siguientes al visado, y el documento no tendrá eficacia si se usa pasado el mencionado periodo.
43.4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito tendrá los efectos liberadores que le son propios.
43.5. El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

CIE: BOPT-I-2018-07781

Capítulo IV Jornada, Licencias, Excedencias, Movilidad

Sección primera. Jornada laboral, fiestas de convenio y vacaciones

Artículo 44. Jornada laboral y horarios
44.1. Durante la vigencia del presente convenio la jornada laboral será fijada por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es decir 40 horas semanales de trabajo efectivo. Dicha jornada ser realizará de lunes a viernes.
44.2. La jornada ordinaria anual definida por el artículo 67 del Convenio General de Sector, es de 1736 horas anuales.
44.3. Los trabajadores de las empresas que realicen jornada continuada o intensiva, disfrutarán con cargo a la empresa de un tiempo de 15 minutos para bocadillo. Se entiende jornada continuada o intensiva cuando se realicen más de cinco horas sin interrupción de trabajo.
44.4. Aquellos trabajadores que por razón de su trabajo tengan que efectuarlo en domingo y festivo, concediéndoles en día laborable el reposo compensador, recibirán por cada día de trabajo en festivo además del salario normal, un incremento consistente en el 25% del salario base del convenio.
44.5. Los trabajadores que realicen trabajos a turnos y estén cursando estudios en un Centro Oficial, tendrán derecho a escoger el turno que mejor se acomode a sus necesidades académicas.
44.6. Con el objetivo de proteger a los trabajadores que trabajan en obra bajo temperaturas extremas en verano, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 166 del Convenio General del Sector de la Construcción, las empresas y la representación legal de los trabajadores podrán negociar modificaciones del horario de trabajo en obra consistentes en establecer jornada intensiva, con el objetivo de reducir el número de horas de trabajo al sol en las horas con temperaturas más elevadas.

Artículo 45. Fiestas
45.1. Las fiestas a disfrutar por el personal incluido en este convenio durante la vigencia del convenio, serán las nacionales fijadas en el Calendario Oficial de Fiestas aprobado por la Generalitat de Cataluña.
45.2. La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para elaborar cada año el calendario de fiestas del sector, con el fin de adecuar las horas de trabajo que con carácter anual se establecen al artículo anterior.
45.3. Queda autoriza la Comisión Paritaria del Convenio para fijar las condiciones de aplicación del calendario laboral anual.

Artículo 46. Vacaciones
46.1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, de los cuales 21 días serán laborables. Corresponderá la prorrata a los mencionados 30 días, de no haber llegado a un mínimo de 12 meses de antigüedad.
46.2. Las empresas podrán fraccionar el disfrute del periodo de vacaciones entre el verano y Navidad, siendo en verano como mínimo de 21 días naturales.
46.3. Cuando la empresa realice las vacaciones de manera colectiva y con el cierre del centro de trabajo o de la obra, aquellos productores que por razones de su menor antigüedad no tengan derecho al disfrute del periodo de vacaciones, y la empresa no pueda ofrecer trabajo a lo largo de los días que faltan con derecho a vacaciones, podrán optar entre disfrutar el periodo completo, siéndolos abonados únicamente los días de vacaciones que correspondan proporcionalmente a su antigüedad y el resto tendrá el carácter de licencia sin rédito de retribución, en este supuesto las empresas no podrán dar de baja a la Seguridad Social a los productores, por el periodo de licencia sin retribución, o bien recibir la retribución de las vacaciones a lo largo de todos los días en que no se trabaje y en este último caso la retribución correspondiente a los días que no alcanza el derecho a vacaciones tendrá la consideración de un adelanto por anticipo, el cual será deducible de la liquidación total que se practique al trabajador el día del cese en la prestación de sus servicios en la empresa o en la manera que acuerden las partes.
46.4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.
El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

CIE: BOPT-I-2018-07781

46.5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el apartado anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar de la vacaciones en en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
46.6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
46.7. La retribución de vacaciones será igual a la cantidad establecida en las tablas salariales que figuran a la Anexo I a IV en el apartado “columna vacaciones” del presente convenio, incrementada con la antigüedad consolidada que en su caso corresponda.

Sección segunda. Inclemencias del tiempo, licencias y excedencias

Artículo 47. Inclemencias del tiempo
47.1. Acordada la suspensión del trabajo por la empresa, motivada por las inclemencias del tiempo, se abonará a los trabajadores el total de los salarios correspondientes a las horas o días perdidos por este motivo.
Del total del tiempo perdido por la causa antes mencionada al apartado anterior, los trabajadores recuperarán el 25% dentro del año natural, siempre y cuando el trabajador se persone en el centro de trabajo. Será efectiva la recuperación a partir de la orden empresarial de suspensión de trabajo antes indicado.
La recuperación se llevará a cabo a razón de un máximo de una hora diaria durante el año natural, a excepción de los últimos dos meses, en que se dispondrá de los dos primeros meses del año siguiente, en caso de no poder recuperarse dentro del año natural. La recuperación se hará con el preaviso de cinco días laborales de antelación.
47.2. A pesar del dispuesto en el apartado anterior, si la empresa dispusiera otros centros de trabajo no afectados por las inclemencias meteorológicas, podrá desplazar los trabajadores a aquellos centros mientras dure esta situación. En el caso de existir desplazamiento la empresa abonará los pluses o dietas correspondientes, y sin que ello pudiera afectar al contrato de trabajo que tenga subscrito la empresa y el trabajador.
47.3. Para tener derecho al cobro del salario, los trabajadores están obligados a presentarse en el centro de trabajo, a las horas fijadas a comienzos de cada jornada salvo indicación expresa y por escrito en sentido contrario.
47.4. No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones de trabajo que se realicen por tiempo prorrogado o indefinido, como consecuencia de la situación climatológica que no permita la realización del trabajo en determinadas zonas durante épocas del año.

Artículo 48. Licencias
48.1. Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a permisos retribuidos por las causas previstas en la legislación vigente, y en especial aquello que dispone el artículo 73 del Convenio General de Sector.
48.2. A pesar de lo indicado en el apartado anterior, las empresas concederán licencia especial a los representantes de los trabajadores de sus plantillas, delegados de personal y miembros del comité de empresa, por una duración mínima de tres meses y sin exceder de dos beneficiarios por empresa. Esta licencia se concederá con las siguientes condiciones:
a) La solicitud del trabajador, tendrá que ir acompañada de una petición expresa de la Central Sindical a la cual el solicitante esté afiliado.
b) Al finalizar el tiempo de disfrute de licencia especial, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo. A lo largo del tiempo que dure la licencia no se computará a efectos de antigüedad, pero, al mismo tiempo, la concesión de ésta no significará, en ningún caso, pérdida por el beneficiario de su antigüedad en la empresa.
c) A lo largo del tiempo de licencia, la empresa podrá dar de baja de afiliación y cotización al beneficiario, correspondiendo en este caso el pago de los salarios y Seguridad Social a la Central Sindical solicitante.

Artículo 49. Licencias para la formación profesional
49.1. La Fundación Laboral de la Construcción, y las organizaciones empresariales o sindicales firmantes del presente convenio podrán programar la celebración de cursos de formación o perfeccionamiento profesional para los trabajadores afectados por el convenio, así como adherirse u homologar los cursos organizados por otros centros o entidades.

CIE: BOPT-I-2018-07781

49.2. La organización de estos cursos se regulará por las propias entidades organizadoras, las cuales determinarán la manera de su realización, enseñanza a impartir, horarios de curso, financiación de estos, etc., pudiendo buscar colaboración de cualquier centro o entidad que organice cursos de formación profesional y así como adherirse.
49.3. Los trabajadores afectados por este convenio podrán obtener permisos para asistir a acciones formativas correspondientes a las convocatorias de la Fundación tripartita por la formación continua, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción o las entidades firmantes del presente convenio, siendo el 50% del tiempo de formación a cargo de las empresas, con las siguientes limitaciones.

a) El 50% de las horas a cargo de las empresas supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador y se podrán distribuir en una o varias acciones formativas.
b) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de producirse esta negación el trabajador podrá recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio.
c) Los trabajadores que asistan a las acciones formativas, las cuales se describen en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros con menos de 10 trabajadores podrá haber más de un trabajador.
d) Las partes convendrán la manera de realizarlo teniendo en cuenta las necesidades de producción y organización del trabajo.
e) Se justificará la asistencia.
f) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera cómo si hubiera trabajado en jornada ordinaria.

Artículo 50. Excedencia de los trabajadores que ostentan cargos sindicales
50.1. Los trabajadores podrán solicitar excedencia forzosa, en la manera regulada en el artículo 91 del Convenio General del Sector, cuando sean destinados para desarrollar labores o cargos en las Centrales Sindicales a que pertenezcan y que sean incompatibles con el desarrollo normal de su trabajo.
50.2. En este supuesto la excedencia será de concesión obligatoria para la empresa, teniendo que realizar el trabajador la solicitud por escrito haciendo constar el tiempo por el cual se solicita, y aportando Certificación de la dirección de la Central Sindical, acreditando el nombramiento.
50.3. Esta excedencia dará lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, decayéndose en su derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.
50.4. La duración del contrato de trabajo no se alterará por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso que concluya el contrato de trabajo durante su transcurso, se extinguirá el mencionado contrato previa denuncia o preaviso, excepto pacto en contrario.
50.5. La concesión de excedencias a personal con la condición de “fijo de obra”, no alterará la naturaleza del contrato, el cual quedará extinguido definitivamente en el plazo previsto, aunque el trabajador se encuentre en excedencia, no pudiendo solicitar su reingreso en la empresa.

Sección tercera. Movilidad funcional

Artículo 51. Cambio de puesto de trabajo
Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo crea necesario por la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia en el grupo profesional correspondiente.

Artículo 52. Trabajos de superior categoría
52.1. Por necesidades de organización, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un lugar de superior categoría a la que tenga reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desarrollada.
52.2. Transcurrido este periodo, el trabajador podrá reclamar a la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si esta no resolviera favorablemente, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, surgiendo efectos si ésta se estimada y adquiriera firmeza, a partir del día en que el interesado solicitó por escrito la clasificación.

CIE: BOPT-I-2018-07781

52.3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso para no reunir el interesado los requisitos precisos, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.
52.4. Se exceptúan lo expuesto con anterioridad, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de mutuo acuerdo con la empresa, con el fin de preparar el ascenso.
52.5. No será de aplicación lo dispuesto en este artículo, excepto la retribución, los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, durante todo el tiempo que duren los circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 53. Trabajos de inferior categoría
53.1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esto no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.
53.2. A un trabajador no se lo podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan realizado las mencionadas tareas por turno de rotación. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.
53.3. Si el destino a trabajos de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se lo asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desarrollada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la cual se le retribuye.

Artículo 54. Personal de capacidad disminuida
54.1. El personal que, por edad o una otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para lo cual, se le asignará la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos encargos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.
54.2. Cuando en la empresa existan lugares disponibles por ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desarrollarlos, en igualdad de condiciones los trabajadores de la propia empresa en los términos expresado en el apartado anterior.
54.3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la adecuada reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 55. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin disminución de la capacidad laboral
55.1. Cuando un trabajador, sin disminución de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta al efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiera, en el cual no exista este riesgo o peligro y adecuado al nivel de conocimientos y experiencia, asignándole la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a estas.
55.2. Si el trabajador no estuviera conforme con el cambio de lugar, podrá interponer la adecuada reclamación ante la jurisdicción competente.

Sección cuarta. Movilidad geográfica

Artículo 56. Conceptos generales
56.1. Las empresas podrán desplazar a su personal en otros centros de trabajo diferentes de aquel en el que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentado este desplazamiento en razones económicas, técnicas, de organización, de producción o de contratación.
Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 29 del Convenio General del Sector.
56.2. Para la percepción de dieta o media dieta, según se corresponda, el desplazamiento tendrá que ser a diferente término municipal y, además a una distancia de 15 o más kilómetros y se computará de la siguiente manera:
Si se trata de trabajadores fijos de plantilla, se computará los 15 kilometras desde el límite del término municipal del domicilio social de la empresa, hasta el lugar de destino.

CIE: BOPT-I-2018-07781

Si se trata de trabajadores eventuales el cómputo de desplazamiento se meritará desde 15 kilometras del centro de trabajo que conste en el contrato laboral de origen, hasta el lugar de destino.
En los desplazamientos de duración inferior a un año se devengará la media dieta cuando la distancia permita pernoctar en su residencia habitual, y la dieta entera cuando el trabajador no pueda pernoctar en su domicilio habitual. Si el desplazamiento es de duración superior a un año e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria a la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Asimismo, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos del traslado de muebles y bienes y cinco días de dieta por cada persona que viaje del componente familiar y convivan con el desplazado.
56.3. La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior por el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:
a) Será equivalente al 35% de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20% de las mismas a la iniciar el segundo año; el 10% al iniciarse el tercer año y el 10% al empezar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.
b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en aquel momento.
De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá ninguna cantidad de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.
c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, tan sólo se meritará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.
56.4. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 57. Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento
57.1. Si el desplazamiento es de duración que no excede de un año, el empresario tendrá que preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, haciendo constar en el caso de desplazamiento superior a tres meses, las condiciones y duración prevista.
57.2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 30 días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo lugar, sin perjuicio, de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y bienes, a efectos del cual el empresario facilitará y hará efectivos los viajes necesarios a la localidad de origen. Los desplazamientos tendrán que ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.
57.3. No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.
57.4. En todos los casos, la orden de desplazamiento se ejecutiva por el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

Artículo 58. Descanso
58.1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales retribuidos, no se computaran los días de viaje. Los gastos del viaje serán por cuenta del empresario.
Los días de descanso a que se ha hecho referencia en el apartado, deberán realizarse dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posterior a la fecha de vencimiento de cada periodo de tres meses de desplazamiento.
58.2. Por acuerdo individual, se podrá pactar la acumulación de estos días, pudiendo añadirlos incluso, al periodo de vacaciones.

Artículo 59. Suplido a percibir en los desplazamientos
59.1. Los trabajadores que en los desplazamientos dispuestos por la empresa utilicen automóvil de su propiedad, recibirán un anticipo. El cómputo y el importe del kilómetro, se acordará entre la empresa y el trabajador, y se fija en carácter orientativo, una compensación de 0,34 € por kilómetro para el año 2018.
59.2. Si estos desplazamientos pudieran ser realizados con medios de transporte público, únicamente se les será abonado el importe real de este servicio. Si el desplazamiento fuera efectuado por medio de transporte facilitado por la empresa, el trabajador no tendrá derecho a percibir ninguna cantidad por este concepto.

Artículo 60. Dietas - Importes
60.1. Cuando el empresario organice el alojamiento y manutención con cargo a la empresa del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, sólo satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

CIE: BOPT-I-2018-07781

60.2. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar adelantos quincenales por anticipado, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
60.3. La cuantía de las dietas y medias dietas para el año 2018 será la siguiente:
(1) Dieta completa: 45,21 euros
(1) Media dieta: 10,72 euros
Para el resto de los años de vigencia del convenio tendrán los mismos incrementos que se fijen para los conceptos salariales.

Capítulo V. Organización del trabajo

Sección Primera. Organización del Trabajo - Rendimientos - Calidad

Artículo 61. Norma general
61.1. La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la cual se ajustará en su implantación a las normas de orientación establecidas en el Capítulo IV y V del Convenio General del Sector.

Artículo 62. Tablas de rendimiento
62.1. Ambas partes convienen y aceptan como vigentes y válidas para aplicar al personal afectado por el presente convenio, las Tablas de Rendimiento aprobadas y publicadas por la Comisión Técnica del Convenio Colectivo de ámbito provincial de la Construcción y Obras Públicas de Barcelona. Siguiendo en vigor las publicadas en los convenios anteriores, admitiendo las modificaciones que la Comisión Técnica realice en esta materia y su publicación en el D.O.G.C. Las tablas entrarán en vigor desde la fecha de su publicación en el D.O.G.C.
62.2. A lo largo de los tres primeros meses de vigencia de cada una de las nuevas tablas insertadas en los convenios anteriores a este, tendrán carácter experimental para la mejor adaptación de las partes. Por lo tanto, las empresas no podrán imponer sanciones de ningún tipo a los trabajadores que no lleguen a los rendimientos mínimos fijados en base a la aplicación de las mencionadas Mesas.
62.3. En cuanto a la metodología y a la aplicabilidad de las tablas de rendimiento se estará al que se dispone en el Convenio Colectivo de la Provincia de Barcelona.

Capítulo VI. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 63. Revisión médica
63.1. Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán que pasar una revisión médica anual. La fecha en que se tenga que efectuar la mencionada revisión médica tendrá que ser acordada por la empresa y el comité de seguridad y salud Laboral o delegado de prevención.

Artículo 64. Formación en sector
La accidentabilidad en el sector de la construcción es motivo de una constante preocupación de todas las partes firmantes del convenio para impulsar acciones mediante la Fundación Laboral de la Construcción de actividades de formación e información tendentes a la reducción del número de accidentes. Para ello las partes potenciaran los acuerdos del Convenio General del Sector que comprenden los artículos 136 a 147.

Capítulo VII. Derecho colectivo de los trabajadores

Artículo 65. Norma general
En todo el que hace referencia a los derechos colectivos de los trabajadores, así como la actuación de los delegados de personal, comités de empresa y secciones sindicales de la empresa, se estará a lo que en cada momento establezcan las disposiciones que regulen estas materias, sin perjuicio de los acuerdos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 66. Asambleas de personal
66.1. Las empresas facilitarán la celebración de asambleas a los trabajadores de cada centro de trabajo, cuando esto sea solicitado con una antelación mínima de 48 horas y se cumplan los requisitos de general aplicación y los que a continuación se indican:

CIE: BOPT-I-2018-07781

a) Las Asambleas tendrán lugar fuera de las jornadas de trabajo y después de la conclusión de ésta por la tarde.
b) Como excepción a lo mencionado en el apartado anterior, las empresas aceptarán la celebración de asambleas antes de concluirla jornada de trabajo, y dentro de esta, sin pérdida de la retribución y hasta un máximo de 2 horas a la semana, para tratar únicamente y exclusivamente sobre los siguientes temas:
- Concurso de acreedores.
- Presentación de expediente de regulación de ocupación.

Artículo 67. Locales a disposición de los comités de empresa
67.1. Las empresas pondrán a disposición de los Comités de empresa un local adecuado en el cual los representantes de los trabajadores puedan reunirse. Tendrá que contar con los medios adecuados para realizar su tarea.
67.2. El mencionado local tendrá que estar ubicado en el centro de trabajo al cual pertenezcan los representantes o de no ser posible en el domicilio administrativo de la empresa, podrá ser utilizado así mismo por los trabajadores afiliados a una central sindical, legalmente constituida, para realizar asambleas o reuniones fuera de las horas de trabajo, con los requisitos previstos en el primer apartado del artículo anterior.

Artículo 68. Tablero de avisos
68.1. En todos los centros de trabajo se habilitarán sendos tablones de avisos, con unos mínimos de 0'8 X 1'2 m., en los cuales los delegados de personal, comités de empresa o cualquier trabajador perteneciente al centro de trabajo afiliado a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas, tendrá derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda. Cuando la comunicación sea efectuada por trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que no sean delegados de personal, o miembros del comité de empresa, tendrán que comunicarlo previamente a éste, así como al encargado o representante de la empresa, los cuales, en ningún caso, podrán oponerse y haciéndose responsables del contenido quien los firmantes.

Artículo 69. Comunicación a los trabajadores en relación con expedientes de regulación de ocupación o del concurso de acreedores
69.1. Las empresas que se vean abocadas a presentar un expediente de regulación de ocupación, se comprometen a poner disposición de los delegados de personal o comité de empresa la documentación justificativa.
69.2. Las empresas explicarán a los representantes del personal los motivos de solicitud del concurso de acreedores, la situación del expediente y el Juzgado en el cual se tramita, y exponiendo las razones que lo han motivado.
69.3. Los representantes de personal se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y otra información que reciban de la empresa sobre las materias expresadas y esto sin ningún perjuicio de las acciones que estimen oportunas adoptar en defensa de los intereses de sus representados.

Artículo 70. Documentos de cotización a la Seguridad Social
70.1. Las empresas exhibirán a los trabajadores que así lo soliciten, los documentos justificativos de cotización a la Seguridad Social y acreditativos de los pagos de las cuotas.
70.2. Así mismo, trimestralmente, pondrán a disposición del comité de empresa o delegado de Personal la información contenida en el apartado anterior.

Artículo 71. Horas de delegados o miembros del comité de empresa
71.1. Las horas de crédito mensuales que tengan reconocidas los delegados de personal o miembros del comité de empresa, en aplicación lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se incrementará en dos horas al mes, para cada uno de ellos, y podrán ser acumulables en otros delegados de personal o miembros del comité de empresa, sin exceder del máximo total y sin que en ningún caso pueda disponer de estas horas otra persona de la empresa que no sea representante de los trabajadores.
71.2. Las horas de crédito mensuales reconocidas por la legislación vigente podrán ser realizadas acumulándose bimensual, entendido por periodos correspondientes a los meses naturales. Es decir, se podrán acumular en un solo periodo las horas correspondientes a dos meses, y por el cómputo de los meses se entenderá que se pueden utilizar conjuntamente, por ejemplo enero-febrero, marzo-abril, mayo-junio, etc. Las actuaciones así efectuadas se inician por el primer mes del año y por los meses consecutivos, sin que en ningún caso pueda efectuarse esta acumulación en periodos diferentes a los pactados en el presente artículo.

Artículo 72. Delegado sindical
En todas las empresas con plantilla igual o superior a 75 productores, se procederá a designar a un delegado sindical, siempre y cuando el sindicato que represente tenga una afiliación de trabajadores a la empresa del 15% con las mismas garantías que los delegados de personal del comité de empresa.

CIE: BOPT-I-2018-07781

Artículo 73. Representante de los trabajadores eventuales
73.1. De acuerdo con aquello que dispone el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se procederá a elegir a los representantes de los trabajadores temporales. La manera y número que se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores pudiendo ser elegibles aquellos trabajadores eventuales que tengan como mínimo un mes de antigüedad en la empresa.
73.2. El hecho de ser elegido representando de los trabajadores eventuales, en ningún caso significará un cambio de naturaleza del contrato que tenga subscrito con la empresa.

Artículo 74. Comité inter-centros
74.1. A las empresas con más de 200 trabajadores y más de 3 centros de trabajo, se podrá constituir un comité inter-centros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los componentes de los diferentes comités de centros.
74.2. En la constitución del Comité Central o de inter-centro se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Capítulo VIII. Formación profesional

Artículo 75. Comisión paritaria de formación
75.1. Dentro de las funciones que a cada parte corresponda, la formación de los profesionales del sector y, sin perjuicio de las competencias de la Fundación laboral de la Construcción, se crea la Comisión Paritaria de Formación, en el ámbito del presente Convenio que será el órgano de orientación, estudio y detección de necesidades del sector en materia formativa. Así mismo, la Comisión será la que velará por la correcta realización y, en especial, las relacionadas en prevención de riesgos laborales.
75.2. La Comisión Paritaria provincial de formación profesional estará integrada por 4 representantes de los empresarios y 4 representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio con la finalidad de promocionar las actividades formativas en el sector de la construcción.
75.3. La Comisión podrá actuar en forma autónoma y por propia iniciativa, o colaborando con la Fundación laboral de la Construcción o la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional establecida en el artículo 112 del VI Convenio General del Sector de la Construcción para alcanzar los objetivos coincidentes de dichas entidades.
75.4. Entre las funciones de esta Comisión se encuentran el estudio y evaluación de las necesidades formativas del sector, así como la orientación y propuestas al sector en materia formativa. En concreto, será competencia de la Comisión analizar y valorar la necesidad de certificados de profesionalidad para determinados oficios y/o especialidades del sector de la construcción.

Artículo 76. Tarjeta profesional de la construcción
Los firmantes del presente convenio se comprometen a colaborar con la Fundación Laboral de la Construcción para la expedición y seguimiento de una Tarjeta Profesional de la Construcción en que, entre otros datos, figuren la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las diferentes empresas en las cuales hayan ejercitado su actividad.

Cláusulas adicionales

Primera. Pago de atrasos
Los atrasos que resulten de la aplicación del presente convenio se pagarán en un plazo de 30 días desde la publicación de las tablas salariales

Segunda. Retribución auxiliares administrativos
El personal contratado como auxiliar administrativo con experiencia profesional inferior a cuatro años, a efectos de retribución se aplicará el nivel XI, respetando los derechos adquiridos.

Tercera. Cláusula de inaplicación económica
3.1. De acuerdo con aquello que establece el artículo 14 al 17 del Convenio General del Sector, se establecen las circunstancias, conceptos y procedimientos por los cuales no serán de aplicación las retribuciones estipuladas en el presente convenio.
a) Concepto
Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter

CIE: BOPT-I-2018-07781

preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.
Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

b) Materias afectadas.
A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:
1.a. Régimen salarial.
2.b. Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
3.c. Régimen de trabajo a turnos.
4.d. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
5.d. Sistema de trabajo y rendimiento.
6.f. Sistema de remuneración.

c) Causas.
Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el “resultado de explotación por empleado” (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de “ventas” a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.
A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicarse el Convenio.

d) Procedimiento.
d.1 Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.
En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T. En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio.
d.2 El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.
Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.
Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el “Resultado de explotación” o de “ventas” se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.
d3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.
El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.
Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la

CIE: BOPT-I-2018-07781

desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.
El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de "jornada" y "horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
d4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo VIII acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.
La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.
Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.
Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.
Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, a la que se le remitirá, junto con el Acta del Anexo VIII del Convenio General del Sector toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.
Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supra-autonómicos.
Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.
Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.
En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.
5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo VIII del Convenio General Sector, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.
Tal y como señala el Anexo VIII del Convenio Estatal del sector y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.
Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al SIMA de la provincia correspondiente.
Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.
De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 116.
Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a "Inaplicación de Condiciones de Trabajo", se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Cuarta: Igualdad de oportunidades y no discriminación.
1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se

CIE: BOPT-I-2018-07781

comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Quinta: Comisión contra la competencia desleal y intrusismo

Las partes firmantes del convenio, conscientes de la problemática en el sector, y de forma concreta en el aspecto de competencia desleal y intrusismo fruto de incumplimientos en la aplicación del convenio por parte de algunas empresas en el sector de la construcción, acuerdan la creación de una comisión de trabajo para analizar y estudiar conjuntamente la situación del sector, con el objetivo de acordar y establecer medidas con el fin de garantizar la competencia leal entre las empresas y el respeto a los derechos de los trabajadores del sector de la construcción, que desarrollan su actividad dentro de la provincia de Tarragona.

Sexta: Incrementos salariales:

Para los años 2019, 2020 y 2021 las tablas salariales tendrán los mismos incrementos salariales que establezca la comisión paritaria del Convenio General del Sector, siempre que dicho incremento tenga carácter estatal.

Séptima: En todos los artículos del convenio donde se hace mención a trabajadores, productores, empleados etc. se refiere a trabajadores y trabajadoras, empleados y empleadas, productores y productoras, según se recoge en el apartado de categorías de las tablas salariales.

Cláusula derogatoria. Se deja sin efecto el Convenio Colectivo por el sector de la Construcción y Obras Públicas del año 2013 modificaciones posteriores, excepto los Anexos relacionados con la confección y la aplicación de los rendimientos y las propias Tablas de Rendimientos publicadas con anterioridad al presente Convenio.

Annex I

Vigència 1-1-2018 a 31-12-2018
Salaris anuals any 2018 (euros)

Nivells	salari base	plus conven	plus assiten	plus dist trans	plus ferram	plus roba	vacances	paga juliol	paga nadal	total anual
Nivell II	15.808,19	8.540,87	2.133,88	2.546,24		220,60	2.774,82	2.774,82	2.774,82	37.574,24
Nivell III	12.127,76	5.893,72	2.605,72	1.955,68		188,84	2.075,23	2.075,23	2.075,23	28.997,40
Nivell IV	11.718,82	5.526,93	2.676,91	1.873,35		183,64	1.991,76	1.991,76	1.991,76	27.954,94
Nivell V	10.855,39	4.897,96	2.858,52	1.738,11		176,43	835,27	1.835,27	1.835,27	26.032,21
Nivell VI	10.536,36	4.319,28	2.208,41	1.606,19		157,20	1.716,39	1.716,39	1.716,39	23.976,62
Nivell VII	10.104,82	4.003,44	2.312,85	1.535,90		157,41	1.637,54	1.637,54	1.637,54	23.027,05

CIE: BOPT-I-2018-07781

Nivells	salari base	plus conven	plus assiten	plus dist trans	plus ferram	plus roba	vacances	paga juliol	paga nadal	total anual
Nivell VIII	9.805,21	3.532,15	2.617,05	1.344,95	136,85	157,41	1.566,70	1.566,70	1.566,70	22.293,70
Nivell IX	9.347,18	3.113,95	2.745,09	1.265,27	135,47	157,41	1.477,10	1.477,10	1.477,10	21.195,66
Nivell X	9.116,97	2.526,17	2.791,96	1.182,09	137,35	157,41	1.394,00	1.394,00	1.394,00	20.093,94
Nivell XI	9.074,95	2.151,88	2.838,34	1.277,68		158,81	1.348,24	1.348,24	1.348,24	19.546,38
Nivell XII	8.925,91	1.859,99	2.830,90	1.232,27		158,62	1.307,30	1.307,30	1.307,30	18.929,58
Nivell XIII	7.180,56	1.525,93	3.216,11	1.044,94		157,33	1.082,58	1.082,58	1.082,59	16.372,62

Nivell II: Personal titulat i superior.
Nivell III: Personal titulat grau mig i caps administratius de primera.
Nivell IV: Cap de personal, ajudant d'obres, encarregat general.
Nivell V: Cap d'administració de segona, delineant superior, encarregat general d'obres, cap de secció d'organització de segona, cap de compres.
Nivell VI: Oficial adm. de primera, delineant primera, tècnic organització primera, cap o encarregat de taller, encarregat de secció de laboratori, escultor
Nivell VII: Delineant de segona, tècnic organització segona, pràctic topògraf de segona, analista de primera, viatjant, capatàs, especialista d'ofici.
Nivell VIII: Oficial administratiu segona, oficial primera d'ofici, analista segona, inspector de control, senyalització i serveis, montador d'andami primera
Nivell IX: Auxiliar administratiu, ajudant topògraf, auxiliar d'organització, venedors, conserges, oficial de segona d'ofici, montador d'andami de segona
Nivell X: Auxiliar de laboratori, vigilant, magatzemista, infermer, cobrador, guarda jurats, ajudant d'ofici, especialista de primera.
Nivell XI: Especialista de segona, peó especialista.
Nivell XII: Personal de neteja, peó ordinari.
Nivell XIII: Aspirant administratiu, aspirant tècnic, "pinches" de 16 a 18 anys.

Annex II

Salaris diaris any 2018 (euros)

Nivells	salari base	plus conven	plus assiten	dist transp	ferramentes	plus roba	total dia treball	total dia festiu
Nivell VI	31,45	19,90	10,18	7,40		0,72	69,66	31,45
Nivell VII	30,16	18,45	10,66	7,08		0,73	67,07	30,16
Nivell VIII	29,27	16,28	12,06	6,20	0,63	0,73	65,16	29,27
Nivell IX	27,90	14,35	12,65	5,83	0,62	0,73	62,08	27,90
Nivell X	27,21	11,64	12,87	5,45	0,63	0,73	58,53	27,21
Nivell XI	27,09	9,92	13,08	5,89		0,73	56,71	27,09
Nivell XII	26,64	8,57	13,05	5,68		0,73	54,67	26,64
Nivell XIII	21,43	7,03	14,82	4,82		0,73	48,83	21,43

Nivell VI: Oficial/a Adm. de Primera, Delineant/a Primera, Tècnic/a Organització Primera, Cap o Encarregat/a de Taller, Encarregat/a de Secció de Laboratori, Escultor/a.
Nivell VII: Delineant/a de Segona, Tècnic/a Organització Segona, Pràctic/a Topògraf/a de Segona, Analista de Primera, Viatjant/a, Capatàs, Especialista d'Ofici.
Nivell VIII: Oficial/a Administratiu Segona, Oficial/a Primera d'Ofici, Analista Segona, Inspector/a de Control, Senyalització i Serveis,Montador/a d'Andami Primera.
Nivell IX: Auxiliar Administratiu/a, Ajudant Topògraf/a, Auxiliar d'Organització, Venedors/as, Conserges, Oficial de Segona d'Ofici, Montador/as d'Andami de Segona.
Nivell X: Auxiliar de Laboratori, Vigilant/a, Magatzemista, Infermer/a, Cobrador, Guarda Jurats, Ajudant/a d'Ofici, Especialista de Primera.
Nivell XI: Especialista de Segona, Peó Especialista.

CIE: BOPT-I-2018-07781

Nivell XII: Personal de neteja, Peó Ordinari.
Nivell XIII: Aspirant Administratiu, Aspirant Tècnic, “Pinches” de 16 a 18 anys.

Annex III

Nivells	Salari Base	Plus Conveni	Plus Assistència	Plus Distància i Transport	Plus Roba	Total Mensual
Nivell II	1.437,11	776,44	193,99	231,48	20,05	2.659,07
Nivell III	1.102,52	535,79	236,88	177,79	17,17	2.070,16
Nivell IV	1.065,35	502,45	243,36	170,30	16,69	1.998,15
Nivell V	986,85	445,27	259,87	158,01	16,04	1.866,04

Nivell II: Personal Titulat i Superior.
Nivell III: Personal Titulat Grau Mig i Caps Administratius de Primera.
Nivell IV: Cap de Personal, Ajudant/a d’obres, Encarregat/a General.
Nivell V: Cap d’Administració de Segona, Delineant/a superior, Encarregat/a General d’Obres, Cap de Secció d’Organització de segona, Cap de compres.

Annex IV

Retribució contractes de formació
Vigència 01-01-2018 A 31-12-2018

Aplicació de l’art. 37.34 i) del conveni i 25.4 i) del CGSC (nivell de referència és IX)

	Salari Base	Plus Conveni	Plus Assistència	Plus Distància i Transport	Plus roba i ferramentes	Retribució Vacances	Paga Juliol	Paga Nadal	Total Anual
1er. Any	5.608,31	1.868,37	1.647,05	1.265,27	157,41	886,26	886,26	886,26	13.205,19
2on. Any	6.543,02	2.179,76	1.921,56	1.265,27	157,41	1.033,97	1.033,97	1.033,97	15.168,94
3er. Any	7.945,10	2.646,85	2.333,33	1.265,27	157,41	1.255,53	1.255,53	1.255,53	18.114,56

Col·lectiu de la lletra d) de l’art. 37.4 del conveni

	Salari Base	Plus Conveni	Plus Assistència	Plus Distancia i Transport	Plus roba i ferramentes	Retribució Vacances	Paga Juliol	Paga Nadal	Total Anual
1er. Any	8.879,82	2.958,25	2.607,83	1.265,27	157,41	1.192,76	1.192,76	1.192,76	19.446,85
2on. Any	9.347,18	3.113,95	2.745,09	1.265,27	157,41	1.477,10	1.477,10	1.477,10	21.195,66

Annex V

Antiguitat consolidada

	2 anys	3 anys	4 anys	5 anys	6 anys	7 anys	8 anys	9 anys	10 anys	11 anys
Nivell VI	0,38 €	0,58 €	0,77 €	0,88 €	0,99 €	1,09 €	1,20 €	1,31 €	1,42 €	1,53 €
Nivell VII	0,35 €	0,53 €	0,71 €	0,81 €	0,90 €	1,00 €	1,10 €	1,20 €	1,29 €	1,39 €
Nivell VIII	0,32 €	0,49 €	0,65 €	0,74 €	0,83 €	0,92 €	1,01 €	1,10 €	1,19 €	1,28 €
Nivell IX	0,31 €	0,47 €	0,63 €	0,72 €	0,81 €	0,89 €	0,98 €	1,07 €	1,16 €	1,25 €
Nivell X	0,31 €	0,46 €	0,61 €	0,70 €	0,79 €	0,88 €	0,96 €	1,05 €	1,14 €	1,23 €
Nivell XI	0,31 €	0,46 €	0,61 €	0,70 €	0,79 €	0,88 €	0,96 €	1,05 €	1,14 €	1,23 €
Nivell XII	0,29 €	0,43 €	0,58 €	0,66 €	0,74 €	0,82 €	0,90 €	0,99 €	1,07 €	1,15 €

CIE: BOPT-I-2018-07781

	12 anys	13 anys	14 anys	15 anys	16 anys	17 anys	18 anys	19 anys	20 anys
Nivell VI	1,63 €	1,74 €	1,85 €	1,96 €	2,07 €	2,18 €	2,28 €	2,39 €	2,50 €
Nivell VII	1,49 €	1,59 €	1,68 €	1,78 €	1,88 €	1,98 €	2,07 €	2,17 €	2,27 €
Nivell VIII	1,37 €	1,46 €	1,55 €	1,64 €	1,73 €	1,82 €	1,91 €	2,00 €	2,09 €
Nivell IX	1,33 €	1,42 €	1,51 €	1,60 €	1,69 €	1,78 €	1,87 €	1,93 €	2,02 €
Nivell X	1,32 €	1,40 €	1,49 €	1,58 €	1,66 €	1,75 €	1,84 €	1,93 €	2,02 €
Nivell XI	1,32 €	1,40 €	1,49 €	1,58 €	1,66 €	1,75 €	1,84 €	1,93 €	2,02 €
Nivell XII	1,23 €	1,31 €	1,39 €	1,48 €	1,56 €	1,64 €	1,72 €	1,80 €	1,89 €

Mensuals

	2 anys	3 anys	4 anys	5 anys	6 anys	7 anys	8 anys	9 anys	10 anys	11 anys
Nivell II	20,64 €	27,26 €	41,28 €	46,90 €	52,51 €	58,13 €	63,74 €	68,96 €	74,98 €	80,60 €
Nivell III	14,45 €	21,67 €	28,90 €	32,94 €	36,99 €	41,03 €	45,08 €	49,12 €	53,17 €	57,21 €
Nivell IV	13,79 €	20,68 €	27,57 €	31,43 €	35,29 €	39,12 €	43,01 €	46,87 €	53,13 €	54,28 €
Nivell V	12,29 €	18,59 €	24,79 €	28,26 €	31,73 €	35,21 €	38,68 €	42,15 €	45,63 €	49,10 €

	12 anys	13 anys	14 anys	15 anys	16 anys	17 anys	18 anys	19 anys	20 anys
Nivell II	86,22 €	91,84 €	97,46 €	103,80 €	108,70 €	114,32 €	119,94 €	125,56 €	131,18 €
Nivell III	61,26 €	65,30 €	69,34 €	73,29 €	77,43 €	81,48 €	85,52 €	89,57 €	93,67 €
Nivell IV	58,44 €	62,30 €	66,16 €	70,02 €	73,88 €	77,73 €	81,59 €	85,45 €	89,31 €
Nivell V	52,58 €	56,05 €	59,52 €	63,00 €	66,47 €	69,95 €	73,42 €	76,89 €	80,37 €

Annex VI

Retribucions pagues extres juliol i nadal amb antiguitat consolidada
Vigència 1-01-2018 a 31-12-2018

Nivells	s.antigui.	2 anys	3 anys	4 anys	5 anys	6 anys	7 anys	8 anys	9 anys	10 anys
Nivell II	2.774,82	2.795,46	2.802,08	2.816,09	2.821,72	2.827,33	2.832,95	2.838,56	2.843,78	2.849,80
Nivell III	2.075,23	2.089,68	2.096,90	2.104,13	2.108,17	2.112,22	2.116,26	2.120,31	2.124,35	2.128,40
Nivell IV	1.991,76	2.005,55	2.012,44	2.019,33	2.023,19	2.027,05	2.030,88	2.034,77	2.038,63	2.044,89
Nivell V	1.835,27	1.847,56	1.853,86	1.860,05	1.863,53	1.867,00	1.870,48	1.873,95	1.877,42	1.880,90
Nivell VI	1.716,39	1.727,93	1.733,70	1.739,47	1.742,72	1.745,96	1.749,21	1.752,45	1.755,70	1.758,94
Nivell VII	1.637,54	1.648,18	1.653,59	1.658,82	1.661,70	1.664,59	1.667,65	1.670,54	1.673,42	1.676,31
Nivell VIII	1.566,70	1.576,43	1.581,30	1.586,17	1.588,87	1.591,58	1.594,28	1.596,99	1.599,69	1.602,40
Nivell IX	1.477,10	1.486,48	1.491,16	1.495,85	1.498,56	1.501,26	1.503,78	1.506,49	1.509,19	1.511,90
Nivell X	1.394,00	1.403,19	1.407,88	1.412,39	1.415,09	1.417,62	1.420,32	1.422,85	1.425,55	1.428,26
Nivell XI	1.348,24	1.357,44	1.362,12	1.366,63	1.369,34	1.371,86	1.374,56	1.377,09	1.379,79	1.382,50
Nivell XII	1.307,30	1.315,95	1.320,28	1.324,60	1.327,13	1.329,47	1.332,00	1.334,34	1.336,87	1.339,39

Nivells	11 anys	12 anys	13 anys	14 anys	15 anys	16 anys	17 anys	18 anys	19 anys	20 anys
Nivell II	2.855,42	2.861,04	2.866,66	2.872,28	2.878,62	2.883,52	2.889,14	2.894,76	2.900,38	2.906,00
Nivell III	2.132,44	2.136,49	2.140,53	2.144,57	2.148,52	2.152,66	2.156,71	2.160,76	2.164,81	2.168,86
Nivell IV	2.046,04	2.050,20	2.054,06	2.057,92	2.061,78	2.065,64	2.069,49	2.073,34	2.077,19	2.081,04
Nivell V	1.884,37	1.887,85	1.891,32	1.894,79	1.898,27	1.901,74	1.905,22	1.908,70	1.912,18	1.915,66
Nivell VI	1.762,19	1.765,43	1.768,68	1.771,92	1.775,17	1.778,42	1.781,66	1.784,91	1.788,15	1.791,40
Nivell VII	1.679,19	1.682,26	1.685,14	1.688,03	1.690,91	1.693,80	1.696,86	1.699,93	1.702,99	1.706,06

CIE: BOPT-I-2018-07781

Nivells	11 anys	12 anys	13 anys	14 anys	15 anys	16 anys	17 anys	18 anys	19 anys	20 anys
Nivell VIII	1.605,10	1.607,81	1.610,51	1.613,22	1.615,92	1.618,62	1.621,33	1.624,03	1.626,74	1.629,44
Nivell IX	1.514,60	1.517,13	1.519,83	1.522,54	1.525,24	1.527,95	1.530,47	1.532,99	1.535,52	1.538,04
Nivell X	1.430,78	1.433,48	1.436,01	1.438,71	1.441,42	1.443,94	1.446,65	1.449,35	1.452,06	1.454,76
Nivell XI	1.385,02	1.387,73	1.390,25	1.392,96	1.395,66	1.398,18	1.400,89	1.403,59	1.406,30	1.409,00
Nivell XII	1.341,7	1.344,26	1.346,60	1.349,13	1.351,65	1.353,99	1.356,52	1.359,04	1.361,57	1.364,09

Annex VII

Hores extraordinàries

Nivells	preu hora extra. Normal	preu hora festius
Nivell VI	14,85	17,13
Nivell VII	14,26	16,46
Nivell VIII	13,81	15,93
Nivell IX	13,12	15,15
Nivell X	12,45	14,36
Nivell XI	12,11	13,97
Nivell XII	11,73	13,53

Annex VIII

Retribució dietes i quilometratge

Concepte	Dieta	Mitja Dieta	Quilometratge
Preu	45,21	10,72	0,34

CIE: BOPT-I-2018-07781