

## **ANNEX 9- INFORMACIÓ SOBRE PERSONAL A SUBROGAR**

### RELACIÓ PERSONAL A SUBROGAR

	Centre de treball	Categoria professional	Tarifa	Inici Contracte	Tipus contracte	Jornada laboral	Data antiguitat	Sou brut anual
BCD	Hospital Josep Trueta	OFICIAL 2ª	08	29/12/2013	INDEFINIT	8h/dia	08/01/2009	25.103,12€
BFX	Hospital Josep Trueta	OFICIAL 1ª	08	01/01/2013	INDEFINIT	8h/dia	01/01/2012	26.127,36€



**RESOLUCIÓ** de 5 de juny de 2025 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i les obres públiques de la província de Girona, per al període 01-06-2021 a 31-12-2026 (codi de conveni núm. 17000055011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i les obres públiques de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per la UEC, i de l'altra, per UGT i CCOO, el dia 28 d'abril de 2025, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

**Resolc:**

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i les obres públiques de la província de Girona, per al període 01-06-2021 a 31-12-2026 (codi de conveni núm. 17000055011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials,  
Pau Rich Sanglas

Transcripció literal del text original signat per les parts  
Conveni col·lectiu de treball de la Construcció i Obres Públiques de la província de Girona

## Capítol I

### Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni afecta totes les empreses i les persones que treballen en el sector de la construcció i obres públiques que despleguen les seves activitats industrials i laborals dins l'àmbit de la província de Girona, i que s'inclouen en el Conveni General del Sector de la Construcció (CGSC). La negociació d'aquest conveni l'han portat a terme les entitats representatives del sector: Unió d'Empresaris de la Construcció de Girona (UEC), en representació empresarial, i per part de la representació sindical: la Federació d'Hàbitat de Comissions de Catalunya, i la Federació de Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya.

Les parts signatàries es reconeixen mútuament legitimació per negociar el present conveni.

### Article 2. Vigència

La vigència del present conveni és des de l'1 de juny de 2021, data de venciment de l'últim conveni, fins al 31 de desembre de 2026, i es prorrogarà per anys naturals en cas de no existir denúncia per qualsevol de les parts signants del conveni.

D'acord amb el que estableix l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors, aquest conveni continuarà regint fins que sigui substituït per un altre.



Dos mesos abans de la finalització de la vigència d'aquest conveni o de les seves pròrrogues, i en qualsevol moment, qualsevol de les parts legitimades segons article 87.2 de l'Estatut dels Treballadors podrà denunciar aquest conveni instant la nova negociació. La denúncia s'efectuarà per escrit i es comunicarà a l'altra part mitjançant carta certificada o burofax.

### Article 3. Dret supletori

Pel que fa a tot el que no disposa aquest conveni, cal atènyer-se al vigent Conveni General del Sector de la Construcció, a l'Estatut dels Treballadors i a les disposicions legals aplicables.

### Article 4. Compensació i absorció

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

Els augments de retribucions que hi pugui haver en el futur per disposicions legals d'aplicació general, només poden afectar les condicions pactades per aquest conveni si, un cop considerades les noves retribucions en còmput anual, ultrapassen les ara pactades. En cas de pacte específic per a alguna persona treballadora determinada que estableixi unes condicions laborals millors pel que fa a més quantitat o menys de feina mitjana en relació a la producció normal, cal conservar aquestes condicions com a garantia mínima personal.

L'absorció i compensació només es podrà efectuar comparant globalment conceptes de naturalesa salarial o de naturalesa extrasalarial i en còmput anual.

### Article 5. Festes

En aquest conveni es respectaran les festes oficials publicades per la Generalitat de Catalunya, afegint dos festius locals, la Festa Patronal i els dies 24 i 31 de desembre.

La Comissió Paritària del conveni procedirà cada any a la confecció del calendari laboral, que serà d'aplicació a totes les empreses del sector de la província de Girona, excepte en aquelles que pactin un calendari laboral diferent amb els representants dels treballadors, o en el seu defecte, amb les persones treballadores.

### Article 6. Comissió Paritària d'interpretació i vigilància del conveni

Com a òrgan d'interpretació i vigilància del conveni, es crea una Comissió Paritària que té la composició i les competències que s'indiquen tot seguit:

- a) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest conveni.
- b) La interpretació dels preceptes del present conveni.
- c) La mediació i/o conciliació de conflictes individuals o col·lectius que puguin suscitar en l'aplicació d'aquest conveni.
- d) Vetllar les situacions previstes en l'article 82.3 de ET i resoldre les discrepàncies sorgides en la negociació entre empresaris i representants de les persones treballadors en situacions de crisi econòmica de l'empresa per poder inaplicar les condicions salarials de les taules pactades. La Comissió Paritària en el màxim termini de 30 dies hàbils resoldrà les qüestions que li siguin plantejades.



Són vocals d'aquesta Comissió Paritària quatre representants de les persones treballadores i quatre de les empreses que han format part de la negociació del conveni designats per les representacions respectives de les persones treballadores i dels empresaris. En cas que la qüestió afecti empreses o persones treballadores d'activitats no representades per la comissió cal incorporar-hi, amb les mateixes atribucions, un altre vocal de les persones treballadores i dels empresaris de l'activitat esmentada, que ha de ser designat de la mateixa manera que els anteriors.

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

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

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

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

## Capítol II. Millores i remuneracions

### Article 7. Roba de feina

L'empresa ve obligada a lliurar a les persones treballadores que hagin estat actius tota la temporada o que es reincorporin d'un període de suspensió de contracte i ho necessitin, la roba de feina indispensable per a realitzar l'activitat, que consistirà en el lliurament com a mínim de dos conjunts complerts per la temporada d'hivern i dos per la temporada d'estiu. Cada conjunt consistirà en camiseta/polo, una peça de cos i uns pantalons. La roba d'hivern es lliurarà la primera setmana d'octubre i la d'estiu la primera setmana d'abril.

La roba lliurada a les persones treballadores que, per qualsevol circumstància, estigués menys de tres mesos a l'empresa, ha de ser retornada a aquesta o bé l'empresa podrà descomptar íntegrament el preu de cost de la roba de feina.

La roba de feina lliurada serà d'ús obligatori. La neteja, conservació en bon estat d'ús i presentació d'aquestes peces de roba serà a càrrec de les persones treballadores, excepte quan s'hagin realitzat treballs amb amiant o altres productes tòxics de similar naturalesa, cas en el qual la neteja de les peces de feina aniran a càrrec de l'empresa. Així mateix quan, en atenció a les condicions climatològiques, el Servei de Prevenció de l'empresa, el comitè de seguretat i salut o els/les delegats/des de prevenció estableixin la necessària utilització d'una peça d'abric per al desenvolupament de l'activitat laboral, l'empresa la lliurarà a la persona treballadora.

Es tindrà en compte la perspectiva de gènere a l'hora de proporcionar la roba de feina així com els EPIS, que s'haurà d'adaptar a les necessitats de les persones treballadores tenint en compte la diversitat corporal i la seva morfologia.



#### Article 8. Inclemències del temps

Els representants de les persones treballadores, els delegats de personal, els recursos preventius, etc., juntament amb els caps d'obra, decidiran quines activitats en l'obra es podran portar a terme d'acord amb la climatologia. Així, també, decidiran l'horari a aplicar atenent els accidents atmosfèrics o inclemències del temps.

Com a conseqüència de modificació de jornada que tinguin l'origen en les inclemències meteorològiques, es procedirà a la recuperació de jornada d'acord amb l'article 74 del CGSC, en el bé entès que, quan a conseqüència de la climatologia resulti inviable donar ocupació en altres obres, encara que siguin diferents centres de treball de la pròpia empresa, i únicament durant 5 dies a l'any.

Quan es desenvolupin treballs a l'aire lliure o en espais que, a causa de la naturalesa del treball, no puguin estar tancats, les empreses hauran d'adoptar mesures per a la protecció de les persones treballadores enfront de qualsevol risc relacionat amb temperatures extremes i onades de calor. Les mesures esmentades hauran d'estar recollides a l'avaluació de riscos laborals de l'empresa, pels diferents llocs de treball.

S'hauran de protegir les persones treballadores contra les inclemències atmosfèriques que puguin comprometre la seva seguretat i la seva salut. Quan les temperatures siguin extremes, especialment en les conegudes 'onades de calor' causants de greus conseqüències per a la salut, per part de la representació sindical se podrà proposar horaris diferents que permetin evitar les hores de màxima insolació. Així mateix, es posaran a disposició de les persones treballadores les mesures preventives necessàries com: cremes protectores, una zona d'ombra, aigua potable, àrees de descans protegides del sol, etc.

En casos d'onades de calor l'empresa haurà d'aplicar el protocol de calor que estableix l'article 74 bis del CGSC.

#### Article 9. Llicències i permisos

S'estarà al que preveu l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i a l'article 77 del CGSC amb les modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 5/2023, de 28 de juny, mentre es mantingui la seva vigència.

Els permisos més destacats que recullen són les següents, tot mantenint les millores preexistents:

1. La persona treballadora, previ avís d'almenys quaranta vuit hores, excepte si n'acredita la urgència i justificació posterior, es troba facultada per absentar-se del treball, mantenint el dret a percebre tots aquells conceptes retributius, que no es trobin vinculats de forma expressa a la prestació efectiva de l'activitat laboral, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni

b) Dos dies naturals -dels quals almenys un haurà de ser laborable- per naixement o adopció d'un fill. En el cas de persones treballadores no comunitàries o comunitàries de països no confrontants amb Espanya el permís serà, sempre que acreditin efectivament la realització del desplaçament al seu país d'origen, de cinc dies naturals, essent ampliables a vuit amb el consentiment de l'empresa, però essent només retribuïts els cinc primers dies esmentats.

c) Un dia, per matrimoni del fill/a.



d) Cinc dies laborables per defunció del cònjuge o parella de fet i parents de primer grau per consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a un país no comunitari o comunitari no confrontant amb Espanya, el permís serà, sempre que s'acrediti l'efectiva realització del desplaçament al seu país d'origen, de sis dies laborables, podent-se ampliar fins a vuit dies amb el consentiment de l'empresa, però seran exclusivament retribuïts els sis dies assenyalats.

e) Cinc dies laborables, per malaltia o accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que en necessiti la cura efectiva. En aquest supòsit la persona treballadora podrà distribuir els dies a que tingui dret mentre duri el supòsit de fet.

f) Un dia, per trasllat de domicili.

g) Pel temps necessari, per presentar-se a exàmens, com a conseqüència del estudis que estigui realitzant en centres d'ensenyament, universitaris o de formació professional de caràcter públic o privar, reconeguts.

h) Vuit hores anuals per assistir al metge de capçalera o especialista de la Seguretat Social, amb posterior justificació del temps utilitzat per la visita mèdica i pel desplaçament.

Si la persona treballadora necessita realitzar un desplaçaments per alguns dels motius previstos en els apartats b), c), d) i e), els terminis assenyalats s'incrementaran en dos dies naturals, excepte per a les persones treballadores no comunitàries o comunitàries no confrontants amb Espanya que s'acullin al que disposa en els últims incisos dels apartats b) i d).

2. Els supòsits contemplats en els apartats precedents -quan concorrin les circumstàncies previstes en els mateixos- s'estendran a les parelles de fet sempre que constin inscrites en el registre corresponent.

3. En les mateixes condicions que les previstes en l'apartat 1 del present article, la persona treballadora podrà absentar-se del treball pel temps necessari per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, que comprèn l'exercici de sufragi actiu. Si consta en una norma legal un període determinar d'absentisme, s'estarà al que s'hi disposi en quant a durada i compensació econòmica. En el supòsit de que, pel compliment del deure o desenvolupament del càrrec públic, la persona treballadora percebi una compensació econòmica, indistintament de la seva denominació, es descomptarà aquest import de la retribució de l'empresa. Quan el compliment del dret esmentat, representi la impossibilitat de la prestació del treball en més del 25 per 100 de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa té la facultat per decidir el pas de la persona treballadora afectada a la situació d'excedència forçosa, amb tots els efectes inherents a la mateixa.

4. En cas d'esdevenir un infortuni familiar de caràcter greu, relacionat amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident, que facin indispensable la seva presència immediata, es concedeix a la persona treballadora que el sol·liciti i l'acrediti, un permís pel temps necessari prudencial per a aquestes atencions. La persona treballadora tindrà dret a retribució de les hores d'absència previstes en aquest apartat fins a l'equivalent a quatre dies a l'any, i el temps que sobrepassi aquest còmput no serà retribuït.



Cal tenir present que la referida normativa, contemplada a l'article 77.4 i 77.5 del CGSC, també regula els permisos derivats de naixement, adopció, guarda amb fi d'adopció, acolliment múltiple; reducció de jornada per guarda legal a menors de 12 anys i majors discapacitats, atenció a parelles de fet o familiar fins a segon grau per consanguinitat o afinitat, incloent el familiar consanguini de la parella de fet; tanmateix regula la reducció de jornada per atendre fills amb malalties greus durant la hospitalització i el seu tractament.

#### Article 10. Meritacions no salarials

Es consideren meritacions no salarials les quantitats pagades per l'empresa en concepte de plus de transport, plus de distància i plus de desgast d'eines.

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

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

La cotització d'aquests conceptes es realitzarà d'acord amb la regulació vigent en el moment.

#### Article 11. Treballs excepcionalment penosos, tòxics o perillosos

A les persones treballadores que hagin de realitzar feines que resultin excepcionalment penoses, tòxiques o perilloses, se'ls haurà d'abonar un increment del 20 per 100 sobre el seu salari base. Si aquestes funcions s'efectuessin durant la meitat de la jornada o en menys temps, el plus serà del 10 per 100.

Les quantitats iguals o superiors al plus fixat en aquest article que estiguin establertes o s'estableixin per les empreses, seran respectats sempre que s'hagin concebut pels conceptes d'excepcional penositat, toxicitat o perillositat. En aquest cas no serà exigible l'abonament dels increments fixats en aquest article. Tampoc estaran obligades a satisfer els esmentats increments aquelles empreses que els tinguin inclosos, en igual o superior quantia, en el salari de qualificació de lloc de treball.

Si per qualsevol causa desapareguessin les condicions d'excepcional penúria, toxicitat o perillositat, deixaran d'abonar-se els indicats increments no tenint, per tant, caràcter consolidable. En cas de discrepància entre les parts sobre si un determinat treball, feina o activitat ha de qualificar-se com excepcionalment penós, tòxic o perillós, correspon a la jurisdicció competent resoldre el procedent.





Aquells convenis col·lectius provincials que a l'entrada en vigència del VII Conveni General de la Construcció tinguin reconeguts un plus penós, tòxic o perillós superior, el mantindran com a condició més beneficiosa.

Les parts signants reconeixen la importància que té pel conjunt del sector la progressiva desaparició d'aquest tipus de treball i, en la mesura del possible, la reducció al mínim possible de les condicions de penositat, toxicitat o perillositat que repercuteixen negativament en la salut i la seguretat de les persones treballadores exercint aquestes feines, en qualsevol cas, caràcter transitori i conjuntural.

#### Article 12. Treballs nocturns

El personal que treballi entre les 10 de la nit les 6 del matí, percebrà un plus de treball nocturn equivalent al 25 per 100 del salari base de la seva categoria.

Si el temps treballat en el període nocturn fos inferior a quatre hores, s'abonarà el plus sobre el temps treballat efectivament. Si les hores nocturnes excedeixen de quatre, s'abonarà el complement corresponent a tota la jornada treballada.

Quan existeixin dos torns i en qualsevol d'ells es treballi només una hora del període nocturn el plus a percebre equivaldrà a l'1 per 100 del salari base de la seva categoria.

#### Article 13. Hores extraordinàries

Pel que fa a les hores extraordinàries, cal atènyer-se a la normativa vigent. Tenen caràcter d'hores extraordinàries les que ultrapassin les ordinàries en el còmput setmanal, amb excepció del que disposi l'article 12 d'aquest conveni.

Les parts signants del conveni, donant compliment a allò que diu l'article 68 del vigent CGSC, pacten l'import, per a cada una de les categories i nivell, del preu de l'hora extraordinària per la vigència d'aquest conveni.

Les hores extraordinàries realitzades de dilluns a divendres es retribuiran a preu d'hora ordinària. Les hores extraordinàries realitzades en dissabtes, diumenges, festius o en horari nocturn, es retribuiran a preu d'hora ordinària incrementat en un 20%. En cas de compensació d'hores extraordinàries realitzades en dissabtes, diumenges, festius o en horari nocturn, es compensarà a raó de 1,20 hores de descans per cada hora treballada.

S'indiquen els imports a les taules salarials de l'annex I.

#### Article 14. Gratificacions extraordinàries de Juny i Nadal

La persona treballadora tindrà dret exclusivament a dues gratificacions extraordinàries a l'any, que s'han d'abonar els mesos de juny i desembre, abans del dies 30 i 20 de cada un d'ells, respectivament.

Es detallen a les taules salarials que consten en annex I els valors de categories setmanals i mensuals de les gratificacions que han estat adaptades al que disposa el Conveni General del Sector de la Construcció. Aquestes pagues extraordinàries no es meriten mentre duri qualsevol de les causes de suspensió del contracte de treball previstes a l'article 45 de l'Estatut dels treballadors.

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





- a) Paga de juny: de l'1 de gener al 30 de juny.
- b) Paga de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre.

Article 15. Prohibició del prorratge i proporcionalitat en la meritació de les pagues extraordinàries

D'acord amb l'article 61 del CGSC queda prohibit el prorratge de pagues, així com el de la indemnització per fi de contracte.

Article 16. Jornada laboral

La jornada laboral és de quaranta hores setmanals i es realitzaran habitualment de dilluns a divendres. Les empreses i persones treballadores o en el seu cas els/les delegats/des i comitès d'empresa, podran pactar que la jornada es reparteixi en 4 hores el dissabte. En aquests supòsits les persones treballadores percebran un plus especial de dissabtes (valorat en les taules salarials vigents) a més de les meritacions no salarials de plus de transport, plus distància i plus eines.

En la realització de treballs subterranis s'estarà al que preveu article 75 del CGSC relatiu a jornades especials.

Es fixa un còmput anual màxim d'hores de 1.736 pel 2025 i 2026.

De comú acord, empresa i persones treballadores podran efectuar la regularització de la millor manera que els convingui.

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

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

Pel que fa a la prevenció dels riscos derivats de les onades de calor, la Comissió Paritària del Conveni es reunirà a principi de juny per a l'elaborar un calendari orientatiu amb la finalitat de reduir les hores d'exposició de les persones treballadores al sol i/o a la calor durant la temporada d'estiu.

Article 17. Vacances

D'acord amb l'article 76 de CGSC les persones vinculades a aquest conveni tenen dret a trenta dies de vacances l'any, que han de gaudir de conformitat amb els requisits mínims i els criteris establerts per l'Estatut dels treballadors vigent sobre períodes no interromputs. Cal establir el període de vacances de mutu acord entre les empreses i els representants de les persones treballadores, o amb les persones treballadores on no n'hi hagués; en cas de desacord ha de ser la Comissió Paritària la que ha de decidir la qüestió.

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

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

Pel que fa a l'import i la quantia d'aquestes vacances, cal atènyer-se al que estableixen les taules que s'adjunten en annex I.



Les vacances s'han de gaudir dins l'any natural. Excepcionalment les persones treballadores que s'hagin incorporat el segon semestre podran acumular-les durant els 8 primers mesos de l'any següent. Això sense perjudici del que estableix l'article 76 del CGSC i l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors en cas d'incapacitat temporal.

#### Article 18. Malaltia

La persona treballadora que pateixi una malaltia de durada superior a 30 dies percebrà una indemnització a partir del dia 31, consistent en el 25% de la base de cotització. Aquest complement indemnitzatori tindrà una durada màxima de 8 mesos.

En el supòsits d'incapacitat temporal a conseqüència d'un accident laboral, excloent-hi expressament els ocorreguts in itinere, i des del primer dia fins als nou mesos com a màxim, la persona treballadora percebrà una indemnització consistent en el 25% de la base de cotització.

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

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

En cas d'hospitalització de durada superior a tres dies, el complement d'indemnització comença a regir a comptar des del primer dia d'hospitalització i mentre duri la causa que la va generar; amb un màxim de de nou mesos.

### Capítol III

#### Article 19. Salari

S'estableix un salari base de conveni, com també un plus de conveni, que s'ha de satisfer per dia realment treballat. Aquest plus es percebrà únicament de dilluns a divendres, per l'empresa a on es pacti treballar 4 hores el dissabte existeix, a més, el plus previst a la taula II B de les taules salarials vigents.

El plus roba el percep tot el personal dels nivells de retribució mensual en la quantia assenyalada a les taules salarials.

L'import per jornada laboral, o per mes, si el personal té aquesta forma de retribució, és el que figura a la Taula II, A i B, de les taules salarials de l'annex I.

#### Article 20. Plus de conservació, guàrdies, retén, disponibilitat i sistemes de viabilitat hivernal en contractes de manteniment de carreteres

S'estableix un Plus de Conservació en Contractes de Manteniment de Carreteres, que és un complement salarial de lloc de treball, el qual retribueix les especials característiques que concorren en la prestació de serveis del personal de carreteres, enquadrats en els grups professionals 1 a 5 del CGSC, que desenvolupin la feina de forma habitual en autopistes, autovies i carreteres, de forma que aquest plus retribueix totes les peculiaritats i circumstàncies pròpies i inherents que concorren o puguin concórrer en la realització de feines a autopistes, autovies i carreteres (treballs a la intempèrie, amb tràfic rodat, climatologia adversa, amb talls



parcials o totals del trànsit, etc.); així com totes aquelles exigències funcionals o que es derivin de la forma, organització, condicions, o sistema de treball que hagi d'implementar-se per a l'adequada conservació i manteniment d'aquest tipus d'infraestructures. Es tracta d'un plus anual per dia de treball de 4 euros, o la part proporcional que correspongui si la jornada ordinària efectivament treballada fos inferior a la d'una persona treballadora equivalent a jornada completa.

Aquest plus es regula a la disposició addicional quarta del CGSC.

#### Article 21. Antiguitat

Es remeten a l'Acord Sectorial de la Construcció (BOE del 21-11-96), reflectit en l'article núm. 58 del Conveni General del Sector.

#### Article 22. Contribució al Pla de Pensions Simplificat: salari en espècie

Els articles 56, 57 i 58 del VII Conveni General del Sector de la Construcció (CGSC) desenvolupen la contribució empresarial al Pla de Pensions del Sector de la Construcció, que s'instaura com a aportació a un fons de pensions en favor de les persones treballadores que hi tinguin dret. La contribució empresarial al Pla de Pensions es farà constar en el rebut de salaris com a salari en espècie, mentre tinguin aquesta consideració, havent de figurar com un concepte diferenciat i clarament identificable. La quantia de l'aportació per treballador/a serà aprovada i publicada cada any en el BOP. Consten les quanties vigents en l'annex II del present conveni.

#### Capítol IV. Formalitats de documentació i exercici de drets sindicals

#### Article 23. Preavís de cessament per al treballador

La persona treballadora que cessi voluntàriament de la feina ho ha de comunicar a l'empresa amb el temps següent: tècnics titulars, tres mesos; empleats, un mes; personal obrer, una setmana.

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

#### Article 24. Saldo i quitança

El rebut de quitança de la relació laboral entre l'empresa i la persona treballadora ha de ser conforme al model que figura com a annex III d'aquest conveni. La Unió d'Empresaris de la Construcció n'ha d'editar exemplars i proveir-ne les empreses que el sol·licitin, de conformitat amb les disposicions d'aquest article.

Qualsevol comunicació de cessament o de preavís s'ha d'acompanyar amb una proposta de quitança al model esmentat.

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

Un cop signat per la persona treballadora, el rebut de quitança té l'efecte alliberador que li és propi.

En el supòsit d'extinció de contracte per voluntat de la persona treballadora, no són aplicables els paràgrafs segon i tercer d'aquest article.



La persona treballadora pot ser assistit per un representant de les persones treballadores en l'acte de la signatura del rebut de quitança.

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

#### Article 25. Mitjans a disposició dels representants dels treballadors

Les empreses posaran a disposició dels Comitès d'Empresa, delegats/es de personal o, en el seu cas a les Seccions Sindicals, un local apte per dur-hi a terme reunions sindicals d'acord amb la normativa vigent, en el qual puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, amb accés a intranet i amb dret a un correu electrònic d'empresa. Aquest local pot tenir domicili social a la empresa o en algun dels seus centres laborals. Les reunions s'han de dur a terme de conformitat amb els requisits de les disposicions vigents, amb el preavís corresponent a l'empresa i sempre que el seu Comitè es faci responsable del bon ús i de la conservació del local, com també del bon ordre de la reunió.

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

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

#### Article 26. Delegats de personal

Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa disposen d'un crèdit d'hores mensuals per a l'exercici de les seves funcions de representació, que comporta un increment de cinc hores per a cadascun dels grups previstos per l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, fins a la quantitat màxima de quaranta hores. Així doncs, s'estableix per a les empreses de fins a cent treballadors la quantitat de vint hores; per a les de cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint-i-cinc hores; per a les de dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta-cinc hores; finalment, per a les de cinc-cents un en endavant, quaranta hores.

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

Les persones treballadores, per mitjà dels seus representants, poden convocar assemblees dins l'horari de feina de l'empresa. Per a aquest concepte, tenen un crèdit de cinc hores l'any.

Les assemblees han de ser convocades pels representants de les persones treballadores amb un temps mínim de quaranta-vuit hores.

Es faculta als representants de les persones treballadores la possibilitat d'acumular fins al 100% del crèdit d'hores sindicals per a l'exercici de les seves funcions, anualment, en un o varis dels representants.

### Capítol V. Dietes i indemnitzacions



#### Article 27. Dietes i locomoció

Per a la regulació de les dietes cal atenir-se al que estableixen el capítol X del CGSC sobre desplaçaments i dietes del Conveni General del Sector de la Construcció. Des de la signatura del present conveni i fins el 31/12/2026, els imports de les dietes seran els següents :

- 75,00 € ( setanta-cinc euros) la dieta completa.
- 15,00 € ( quinze euros) la mitja dieta.

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

Donat que el centre de treball en el sector no sol ser fix i que es produeixen situacions de mitja dieta de manera habitual, afegint l'agreujant que no sempre és possible disposar d'un establiment proper que garanteixi un menú saludable i ajustat en el preu, es recomana que les persones treballadores acudeixin a la feina proveïts de la manutenció escaient.

El dret a percebre la mitja dieta es produeix tant si el treballador porta o no document justificatiu de la despesa.

En el supòsit que la persona treballadora faci desplaçaments indemnitzables legalment i que, autoritzat expressament per escrit per l'empresa per desplaçar-se a la feina en cotxe propi, faci efectiva aquesta autorització, té dret a la indemnització de 0.28 € (vint-i-vuit cèntim d'euro) per quilòmetre durant tota la vigència del conveni.

La situació del personal desplaçat, respecte les condicions del centre d'arribada o destí, ve regulada al CGSC; no obstant això, en l'àmbit geogràfic d'aquest conveni, el personal desplaçat únicament, sense percebre sou, destinarà 45 minuts d'anada i 45 minuts de tornada. El temps que excedeixi de l'indicat s'abonarà com si de treball efectiu es tractés.

En el supòsit que l'empresa habiliti un vehicle per desplaçar el personal, el conductor percebrà el sou com si de treball efectiu es tractés, mentre duri el viatge.

#### Article 28. Indemnitzacions

S'estableixen les següents indemnitzacions per a totes les persones treballadores afectades per aquest conveni:

- a) En cas de mort derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'import d'una mensualitat de tots els conceptes de les taules del conveni vigent en cada moment.
- b) En cas de mort, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, derivada d'accident de treball o de malaltia professional: 47.000 €.
- c) En cas d'incapacitat permanent total derivada d'accident de treball o malaltia professional: 28.000 €.

Excepte designació expressa dels beneficiaris per l'assegurat, la indemnització es farà efectiva al treballador accidentat o, en el cas de mort, als hereus legals de la persona treballadora.

Les indemnitzacions previstes en els apartats b) i c) d'aquest article seran considerades a compte de qualsevolles altres quantitats que poguessin ésser reconegudes com a conseqüència de responsabilitats civils sempre que no derivin de condemnes penals exigides i imposades a l'empresari, havent-se de deduir d'aquestes en tot cas, donada la naturalesa civil que tenen



reconeguda ambdues. Tampoc aquestes indemnitzacions podran servir com a base per a la imposició del recàrrec de prestacions per falta de mesures de seguretat i salut en el treball.

## Capítol VI

### Article 29. Organització de la feina. Norma general

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

2. La persona treballadora que, com a conseqüència d'ordres donades des de la direcció de la feina, conduís un vehicle amb deficients condicions tècniques per circular, i fos sancionat, i a l'hora perjudicat en pèrdua de punts, que l'inhabilitessin per a la conducció, serà recol·locat mantenint la categoria i salari en altres activitats de l'empresa, mentre li duri la suspensió.

### Article 30. Quota sindical

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

### Article 31. Eleccions sindicals

A l'efecte de donar compliment als requisits d'elegibilitat per cobrir els llocs de delegats de personal i de membres del Comitè d'empresa, es fixa el límit mínim de tres mesos d'antiguitat, d'acord amb el que estableix l'article 69 de l'Estatut dels treballadors.

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

### Article 32. Jubilació anticipada

S'estarà amb el que diu l'article 100 del CGSC.

### Article 33. Comissió de seguretat i salut

Les parts que subscriuen aquest conveni decideixen de crear una Comissió de seguretat i salut a la feina integrada per 8 membres: quatre designats per la UEC, i dos per cadascuna de les centrals sindicals majoritàries del present conveni.

La Comissió escollirà entre els seus membres un president i un secretari que, obligatòriament correspondran a cadascuna de les parts representades paritàriament.

La Comissió es reunirà com a mínim trimestralment a partir de la data de la signatura del present conveni. Si el 50% d'una de les dues parts ho sol·licita, el president convocarà la reunió abans de 3 dies laborables. Els acords seran vàlids sempre que assisteixin al menys el 50% de les dues parts.

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





- La interpretació del conveni en els temes que afecten la prevenció, la seguretat i la salut en el treball.
- El diagnòstic de la situació del sector, mitjançant l'estudi de les condicions de treball en relació a la normativa vigent de prevenció i seguretat en el sector de la construcció.
- El pla de formació del sector.
- Elaboració de programes de seguiment i avaluació de l'aplicació dels acords sobre bones pràctiques preventives i subcontractació.
- L'arbitratge en relació a les qüestions que afecten la prevenció de riscos laborals que es formulen sobre el contingut del conveni, les normes derivades de la negociació col·lectiva i la legislació preventiva.
- Desenvolupament, seguiment i avaluació dels treballs que efectua la OPPC.

La intervenció de la Comissió paritària de prevenció de riscos laborals es produirà:

- A iniciativa de qualsevulla de les dues parts, sempre per majoria dels seus membres, que vulguin sotmetre qüestions relacionades amb la prevenció i la salut laboral a aquesta comissió mitjançant una comunicació escrita.
- En la resolució dels punts conflictius que puguin plantejar-se a iniciativa dels comitès de seguretat i salut en el treball, de comitès d'empresa, delegats del personal, delegats sindicals o de prevenció.

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

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

En cas de desacord entre els membres de la Comissió, s'emetrà un informe on es recullen tant els acords com les discrepàncies, i es comunicarà per escrit a l'empresari afectat i al representant de les persones treballadores, si n'hi ha, o sinó a les persones treballadores. Les parts podran exercir les accions legals corresponents davant dels òrgans de conciliació existents o de caràcter administratiu i jurisdiccional.

## Capítol VII Contractes de treball

### Article 34. Contracte indefinit adscrit a obra

1. L'article dos del Reial Decret-llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en el treball i la transformació del mercat de treball modifica la disposició addicional tercera de la Llei 32/2006, de 18 d'octubre reguladora de la subcontractació en el Sector de la Construcció i regula la possibilitat de l'extinció del contracte indefinit adscrit a obra per motius inherents a la persona treballadora en el sector de la construcció.

D'acord amb la citada disposició addicional tercera, sense perjudici del previst en la secció 4.<sup>a</sup> del capítol III del títol I de l'E.T., els contractes de treball indefinits adscrits a obra celebrats en



l'àmbit de les empreses del sector de la construcció, podran extingir-se per motius inherents a la persona treballadora conforme al disposat en el present article, que resultarà aplicable amb independència del número de persones treballadores afectades.

Tindran la consideració de contractes indefinits adscrits a obra aquells que tinguin por objecte tasques o serveis amb finalitats i resultats que estiguin vinculats a obres de construcció, tenint en compte les activitats establertes en l'àmbit funcional del present Conveni.

Les persones treballadores que formin part del personal d'estructura no se'ls és d'aplicació l'extinció per causes inherents regulada en aquest punt. Així mateix tampoc se'ls serà d'aplicació a les persones treballadores que tenien contracte indefinits subscrits amb l'empresa abans del 31 de desembre de 2021. En aquests casos la finalització de la relació laboral es regirà per les condicions generals previstes en el E.T.

2. La finalització de l'obra en la que presta serveis la persona treballadora determinarà l'obligació per a l'empresa d'efectuar una proposta de recol·locació, previ desenvolupament, si cal, d'un procés de formació.

Aquest procés serà sempre a càrrec de l'empresa i es podrà realitzar directament o a través d'una entitat especialitzada, essent preferent la formació que imparteixi la Fundació Laboral de la Construcció amb càrrec a les quotes empresarials. Aquesta formació s'impartirà dins la jornada ordinària de les persones treballadores sempre que les circumstàncies organitzatives de l'empresa ho permetin. Quan les circumstàncies organitzatives de l'empresa no ho permetin s'efectuarà fora de la jornada ordinària, però el temps invertit de les hores efectives de formació del curso tindran la consideració de temps de treball ordinari essent retribuït segons les taules salarials del conveni aplicable o compensades en temps de descans equivalent, no tenint en cap cas la consideració d'hores extraordinàries.

En el cas que la recol·locació ho exigeixi, el procés de formació tindrà una duració d'un màxim de 20 hores, segons el que es preveu en els apartats 1 i 2 de l'Annex XII del Conveni General, essent aquest procés adaptat al lloc de treball, nivell, funció i grup professional que correspongui a la persona treballadora, essent un requisit bàsic d'accés a l'esmentada formació que en resulti necessària en funció de la proposta formulada i del fet que no existeixin cap dels motius d'extinció establerts en l'apartat 5 de la disposició addicional tercera de la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el Sector de la Construcció.

L'esmentat procés de formació es podrà desenvolupar amb antelació a la finalització de l'obra.

3. A efectes del previst en aquest article s'entendrà por finalització de las obres i serveis el final real, verificable i efectiva dels treballs desenvolupats per la persona treballadora. Així mateix, tindrà la consideració de finalització d'obra la disminució real del volum d'obra per la realització progressiva de les corresponents unitats d'execució degudament acreditada, així como la paralització, definitiva o temporal, d'envergadura suficient, d'una obra, per causa imprevisible per a l'empresa y aliena a la seva voluntat. La finalització de l'obra ha de posar-se en coneixement de la representació legal de les persones treballadores, si n'hi ha, així com de les comissions paritàries dels convenis d'àmbit corresponents o en el seu defecte dels sindicats representatius del sector, amb cinc dies d'antelació a la seva efectivitat i donarà lloc a la proposta de recol·locació prevista en aquest article.



4. La proposta de recol·locació prevista en aquest article serà formalitzada per escrit mitjançant una clàusula que s'annexarà al contracte de treball. Aquesta clàusula, que haurà de precisar les condicions essencials, ubicació de l'obra i la data d'incorporació a la mateixa, així com les accions formatives exigibles per a ocupar el nou lloc, serà sotmesa a l'acceptació per part de la persona treballadora amb quinze dies d'antelació a la finalització del seu treball a l'obra en la que es trobi prestar servei.

5. Feta la proposta de recol·locació, el contracte indefinit adscrit a obra es podrà extingir per motius inherents a la persona treballadora si es dona alguna de les següents circumstàncies:

a) La persona treballadora afectada rebutja la recol·locació.

b) La qualificació de la persona afectada, inclòs després del procés de formació o requalificació, no resulta adequada a les noves obres que tingui l'empresa en la mateixa província, o no s'hi permeti la seva integració per existir un excés de persones amb la qualificació necessària per a desenvolupar les mateixes funcions. Els criteris de prioritat o permanència que han d'operar en cas d'existir un excés de persones amb la qualificació necessària per desenvolupar les mateixes funcions dins la mateixa àrea funcional, nivell, funció, grup professional i característiques d'aquest (criteris generals, formació y tasques) segons el que conté l'Annex X i XI del CGSC, seguiran el següent ordre:

A) Persona treballadora amb més temps de servei i experiència en l'empresa per al mateix lloc a ocupar en la nova obra.

B) Persona treballadora amb més temps d'antiguitat en la empresa.

C) La inexistència d'obres per part de l'empresa, en la província en la que la persona treballadora està contractada, en consonància amb la seva qualificació professional, nivell, funció i grup professional havent analitzat la seva qualificació o possible requalificació.

En el supòsit a) anterior la persona treballadora haurà de notificar per escrit a l'empresa l'acceptació o rebuig de la proposta en el termini de set dies des de que té coneixement de la comunicació empresarial. Si transcorregut aquest termini l'empresa no ha rebut cap resposta s'entendrà que la persona treballadora rebutja la proposta de recol·locació. En els supòsits recollits en els apartats b) y c) precedents, l'empresa haurà de notificar l'extinció del contracte a la persona treballadora afectada amb una antelació de quinze dies a la seva efectivitat. No obstant, l'empresa podrà substituir aquest preavís per un import equivalent als dies de preavís omesos calculats sobre els conceptes salarials de les taules del conveni col·lectiu vigent, tot això sense perjudici de la notificació escrita de la fi.

L'esmenat import s'haurà d'incloure en el rebut de salari amb la liquidació corresponent de fi. L'extinció del contracte indefinit per motius inherents a la persona treballadora s'haurà de comunicar a la representació legal de les persones treballadores amb una antelació de set dies a la seva efectivitat i donarà lloc a una indemnització del 7 per cent calculada sobre els conceptes salarials establerts en les taules del conveni col·lectiu que resulti d'aplicació i que s'hagin meritat durant tota la vigència del contracte.

#### Article 35. Altres modalitats de contractació

S'estarà al que estableix al capítol II del CGSC, en concrets els articles 22, 23 i 24, que recullen i desenvolupen els següents contractes:



- Contracte fix de plantilla, que equival al de durada indefinida.
  - Contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció. Aquest tipus de contracte tindrà una durada màxima d'un any. En el cas que s'hagués concertat per un període inferior, es podrà prorrogar, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada del contracte excedeixi dels 12 mesos. Al finalitzar el contracte per acabament del temps convingut, la persona treballadora tindrà dret a percebre una indemnització de caràcter no salarial per cessament del 7 per 100, calculada sobre els conceptes salarials de les taules de conveni aplicable meritats durant la vigència del contracte.
  - Contracte de posada a disposició amb empreses de treball temporal, amb les limitacions d'activitat que s'expliquen en el CGSC.
  - Contractes de formació en alternança, que permet compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos de formació professional, els estudis universitaris o del catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Empleo, tendent a l'adequat desenvolupament d'un ofici o lloc de treball en el sector de la construcció.
  - Contractes formatius per a l'obtenció de la pràctica professional, que estan destinats a persones amb títol universitari, títol de grau mig o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional o títol equivalent d'ensenyances artístiques o esportives del sistema educatiu.
  - Contracte fix-discontinuu. Previst per feines en que no sigui precisa l'activitat del treballador de forma permanent durant tot l'any, ja sigui perquè l'activitat de l'empresa no ho requereix o per no existir la necessitat d'incrementar la plantilla.
  - Contracte fix-discontinuu a temps parcial per formadors. Previst, única i exclusivament, per a la realització de les feines de prestació intermitent que desenvolupin els docents que atenguin activitats de formació, segons es regula a l'article 27 del CGSC.
- Es prohibeix ocupar persones treballadores menors de 18 anys per a l'execució de treballs en les obres, sense perjudici del que s'estableix en l'article 24 del CGSC referent al contracte per a la formació en alternança i al contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.

#### Article 36. Increment econòmic

L'increment econòmic es regirà segons el que disposi el CGSC.

En consonància amb els preceptes del CGSC, a partir del present conveni, les taules salarials s'aplicaran per anys naturals, entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

Transitòriament, s'aprovaran unes taules salarials amb període d'aplicació entre l'1/6/2025 i el 31/12/2025.

Pel que fa a la quantia de les aportacions al Fons de Pensions (article 18 del present conveni), a partir del present conveni també s'aplicarà per anys naturals entre l'1 de gener i el 31 de desembre i, transitòriament, s'aplicarà la quantia que correspongui pel període comprès entre l'1/6/2025 i el 31/12/2026.

Article 37. Subrogació de personal en contractes de manteniment de carreteres o vies fèrries, canonades d'aigua, concessions municipals pel manteniment i conservació d'aceres, paviments, vies públiques i clavegueram



A l'objecte de contribuir a garantir el principi d'estabilitat a la feina de les persones treballadores adscrites per empreses i entitats que es succeeixin mitjançant qualsevol modalitat contractual, total o parcialment, en qualsevol contracte de conservació i/o manteniment d'autopistes, autovies, carreteres o vies fèrries, canonades d'aigua, així com concessions municipals pel manteniment i conservació d'aceres, paviments, vies públiques i clavegueram a que es refereix l'apartat 3, apartat b) i l'Annex I, apartat b) del CGSC, s'estableix, amb caràcter exclusiu per aquestes activitats, l'obligació de subrogació del personal entre les empreses sortint i entrant, que es durà terme d'acord amb els requisits i condicions que es detallen a l'article 29 del CGSC.

**Article 38. Subrogació de personal en contractes de manteniment prestats per l'empresa a una companyia de subministrament de llum, aigua, gas, telefonia i anàlegs**

A la finalització d'un contracte de servei de manteniment prestat per l'empresa a una companyia de subministrament de llum, aigua, gas, telèfon i anàlegs, les persones treballadores que prestin els seus serveis a les empreses vinculades per aquests contractes, tindran dret a subrogar-se a la nova empresa adjudicatària, que haurà de respectar tots els drets laborals que tenien amb l'empresa anterior. Per respectar aquelles condicions més beneficioses que les establertes en el conveni col·lectiu, aquestes millores hauran de tenir una antiguitat mínima d'un any, i la vinculació del treballador al contracte que canvia de titular haurà d'un mínim de quatre mesos. Per la resta de condicions s'haurà de complir el que s'estableix a l'article 29 del CGSC.

**Article 39. Aprenentatge dels oficis i formació continuada dels treballadors**

Les parts mitjançant els procediments paritaris que els siguin convenients, podran sol·licitar les ajudes i subvencions necessàries per dur a terme les tasques formatives. A l'objectiu esmentat es crearà una comissió paritària patronal-sindicats per estudiar, avaluar i decidir a cada ocasió les necessitats de formació del sector.

**Article 40. Llicències per a la formació**

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

- a) El 50% del temps dedicat a la formació ha de ser a càrrec de l'empresa.
  - b) El màxim anual de temps que pot demanar una persona treballadora durant l'horari laboral és de 40 hores.
  - c) Les llicències s'han de concedir per als cursos que organitzi la patronal i els sindicats subvencionats per Fundae i la Fundació Laboral de la Construcció que requereixin la presència de l'alumne, el qual ha de justificar la seva assistència.
  - d) En consideració al bon funcionament organitzatiu de les empreses, aquests cursos s'han d'iniciar a partir de les 17 hores.
  - e) Les persones treballadores que puguin assistir a les accions formatives tractades en aquest article no han de superar, anualment, el 10% de les plantilles, ni pot assistir-hi més d'una persona treballadora en cas que el centre de treball tingui menys de 10 treballadors/es.
- S'ha de requerir l'acord negociat amb l'empresa en funció de criteris organitzatius i de producció.



Tot això sense perjudici del que s'estableix en l'article 23.3 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 41. Intrusisme

En els darrers anys i com a conseqüència de la crisi patida en general i especialment en el nostre sector, s'han generat conductes antisocials en els modus de contractació i gestió de la relació laboral que fan imprescindible una actuació encaminada a vetllar pel compliment d'aquest conveni per totes les persones ocupades en la construcció en la nostra demarcació.

Les parts negociants del conveni decideixen crear una comissió amb la finalitat única de vetllar per la dignitat del sector exigint quan calgui la intervenció de l'administració perquè aquest conveni sigui l'instrument d'imprescindible servei per les relacions laborals en el sector.

### Capítol VIII. Igualtat d'oportunitats

#### Article 42. Igualtat d'oportunitats i no discriminació

1. Les parts signants del present Conveni, conscients de la necessitat de continuar avançant en la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, i incidir en la igualtat de tracte i no discriminació de gènere, així com en l'eliminació d'estereotips, fomentant l'igual valor d'homes i dones en tots els àmbits, es comprometen a adoptar les mesures que s'estimin necessàries i acorden dur a terme diferents actuacions, d'acord amb la legislació vigent i segons preveu l'article 118 del CGSC, en base dels següents principis:

a) Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats a l'empresa pel que fa a l'accés a l'ocupació, a les condicions de contractació, a la formació, a la promoció, a la protecció de la salut en l'àmbit laboral, inclosa la maternitat i els períodes de lactància, i en les condicions de treball en relació a les instal·lacions, equips de protecció individual o roba de treball.

b) Prevenir, detectar i erradicar qualsevol manifestació de discriminació, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntament línies d'actuació i impulsar i desenvolupar accions concretes en aquesta matèria.

d) Impulsar una presència equilibrada de la dona en els àmbits de l'empresa.

e) Fomentar la col·laboració amb entitats i escoles formatives a fi d'incrementar la presència de la dona en els oficis i llocs de responsabilitat.

2. En matèria de Plans d'Igualtat a les empreses serà d'aplicació allò disposat a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes modificada pel Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

3. Estan obligades a preparar, presentar i disposar de Pla d'Igualtat totes les empreses de 50 o més persones treballadores. L'elaboració i implantació de Plans d'Igualtat serà voluntària per les altres empreses que tinguin menys de 50 persones treballadores.

4. Els Plans d'Igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en la empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.





5. Els Plans d'Igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

6. Per a la consecució d'aquests objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries en l'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació de el temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

7. Els Plans d'Igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

8. El que no ve regulat en aquest article es contempla a l'article 118 del CGSC, que és d'obligatori compliment.

#### Article 43. Delegat/a d'Igualtat

Es crea la figura del Delegat/a d'Igualtat, que serà designat entre els representants de les persones treballadores i les funcions dels quals serà vetllar perquè l'empresa respecti el compliment de la normativa en matèria d'igualtat.

### Capítol IX. Inaplicació de les condicions de treball

#### Article 44. Concepte

Aquest capítol fa referència a les condicions i mesures que s'han de donar i al procediment que s'ha de seguir en el cas que l'empresa proposi a les persones treballadores la inaplicació temporal i efectiva d'aquest Conveni sobre determinades condicions de treball, segons refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, i desenvolupen els articles 14 a 17 del CGSC.

#### Article 45. Matèries afectades

A aquest efecte la inaplicació o suspensió temporal d'aquest Conveni podrà afectar les següents matèries establertes en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que resulti aplicable, i tot això sense perjudici del que s'estableix en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social

#### Article 46. Causes



Les matèries objecte de possible inaplicació, així com les causes econòmiques, tècniques, organitzatives i/o productives que la justifiquen, seran les establertes en el citat article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 47. Procediment

1. Es podrà procedir, mitjançant acord entre les parts i de conformitat amb el procediment establert en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors i en els articles 14 a 17 del CGSC, a la inaplicació de condicions de treball.

2. Per a l'aplicació d'aquesta norma, que té com a finalitat la inaplicació temporal de condicions del Conveni, caldrà que l'empresa comuniqui l'inici del procediment als representants dels treballadors i a la Comissió Paritària, al següent correu electrònic: [cparitaria@uecgirona.com](mailto:cparitaria@uecgirona.com)

El procediment s'inicia, a efectes de període de consultes, quan l'empresa ho comunica als representants de les persones treballadores o a la comissió assignada o a les seccions sindicals. Aquest període tindrà una durada no superior a quinze dies.

Juntament amb la comunicació caldrà adjuntar:

- a) Una memòria explicativa del detall de les mesures que es proposen.
- b) Justificació de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives i/o productives que motiven el procediment.

3. Per altra banda, i a més a més de la documentació inicial facilitada als representants dels treballadors i a la Comissió Paritària, l'empresa haurà de facilitar als representants de les persones treballadores de l'empresa la documentació que avaluï la seva sol·licitud: entre altra possible, i als mers efectes enunciats se senyala la següent: comptes auditats i/o presentats al Registre Mercantil, Balanç de Situació i Compte de Resultats i avanç de comptes anuals previstos, o en defecte de l'anterior la documentació de caràcter similar que s'adeqüi a les concretes circumstàncies de l'empresa.

Tant els representants de les persones treballadores com la Comissió Paritària estan obligats a tractar i mantenir amb la major reserva la informació rebuda i les dades a que s'hagin tingut accés com a conseqüència de l'establert en els paràgrafs anteriors, observant, conseqüentment, secret professional.

4. A partir de la comunicació a l'empresa s'obrirà un període de consultes, de durada no superior a 15 dies, amb els representants dels treballadors. En cas que a l'empresa no hi hagi representant de les persones treballadores, s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius del sector que estiguin legitimats per formar part de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu d'aplicació, a menys que els treballadors optin per atorgar la seva representació a una comissió "ad hoc" (article 41.4 de l'E.T.).

Quan el període de consultes acabi amb acord, aquest serà comunicat a la Comissió Paritària. L'acord haurà de detallar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, així com les noves retribucions a percebre per les persones treballadores de l'esmentada empresa, establint, en atenció a la desaparició de les causes, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el Conveni, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en que resulti aplicable un nou



Conveni en aquesta empresa, i no podrà suposar incompliment de les obligacions establertes en el conveni relatives a l'eliminació de discriminacions per raó de gènere, ja siguin retributives, en matèria de jornada, horari i distribució de temps de treball.

La Comissió Paritària podrà emetre informe de forma conjunta si considera que l'acord ha de ser impugnat davant la jurisdicció competent per existència de frau, dol, coacció o abús de dret.

5. En cas que no hi hagi acord, les parts remetran a la Comissió Paritària del Conveni afectat l'Acta de finalització sense acord, segons model que consta a l'annex VIII del CGSC, juntament amb els documents lliurats als representants dels treballadors.

En el termini màxim de 7 dies naturals la Comissió Paritària del Conveni haurà de resoldre sobre la inaplicació sol·licitada, havent d'adoptar-se els acords per unanimitat. Si la Comissió Paritària ho considera necessari demanarà la informació complementària que consideri oportuna, així com els assessoraments tècnics pertinents.

En cas de que la Comissió Paritària no arribi a cap acord, les discrepàncies se sotmetran a un arbitratge vinculant, supòsit en el que el laude arbitral que es dicti tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes, i només serà recurrible conforme al procediment i els motius establert a l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors. A tal efecte, serà la Comissió Paritària la que en el termini dels 5 dies següents a la finalització del termini per resoldre enviarà les actuacions i documentació al Tribunal Laboral de Catalunya.

L'arbitratge se sotmetrà i dictarà amb la intervenció, formalitats i procediment establerts a l'article 116 del CGSC.

## Annex I

Conveni col·lectiu de treball de la Construcció i Obres Públiques de les comarques gironines  
Taules salarials amb vigència de l'1 de juny del 2024 fins el 31 de maig del 2025  
Adaptades al contingut del conveni col·lectiu general del sector de la construcció

### I-Taula de nivells retribuïdors

#### A) Taula de nivells de personal d'administració

##### NIVELL

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



## B) Taula de nivells de remuneració de personal de producció

### NIVELL

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

## II-Taula de nivells retribuïdors

### A) Personal d'administració

NIVELL	CATEGORIA PROFESSIONAL	SOU BASE MES	PLUS CONVENI MES	PLUS DISTAN. MES	PLUS TRANSP. MES	PLUS ROBA MES	PLA DE PENSIONS MES
I	Director, gerent	1686,97	748,52	259,80	29,89	23,86	34,37
II	Personal titulat superior	1551,83	711,26	244,16	29,89	23,86	32,16
III	Personal titulat mig	1372,22	629,41	211,33	29,89	23,86	28,37
IV	Cap de personal	1140,90	534,05	167,51	29,89	23,86	23,96
V	Cap administratiu 2n.	1106,57	519,39	161,16	29,89	23,86	23,29
VI	Oficial administratiu 1r.	1004,56	474,77	141,97	29,89	23,86	21,23
VII-VIII	Oficial administratiu 2n.	934,61	437,56	125,88	29,89	23,86	19,65
IX-X	Auxiliar administratiu	853,13	357,50	112,50	29,89	23,86	17,56
XIII	Aspirant administratiu	709,08	256,88	105,83	29,89	23,86	10,93

### B) Personal de producció

NIVELL	CATEGORIA PROFESSIONAL	SOU BASE DIA NATURAL	PLUS CONVENI PER DIA EFFECTIVAM ENT TREBALLAT	PLUS DISSABTES EFFECTIVAM ENT TREBALLAT S	PLUS DISTAN. DIA EFEC. TREB.	PLUS TRANSP. DIA EFEC. TREB.	PLUS EINES DIA EFEC. TREB.	PLA DE PENSIO NS MES
VI	Encarregat obra	40,20	27,22	20,41	7,15	1,48	0,61	24,95
VII	Capatàs	37,41	25,48	19,10	6,55	1,48	0,61	23,31
VIII	Oficial 1a.	37,26	25,38	19,05	6,42	1,48	0,61	23,20
IX	Oficial 2a	34,26	23,49	17,63	5,81	1,48	0,61	21,42
X	Ajudant oficial	32,49	22,37	16,77	5,50	1,48	0,61	20,38
XI	Peó especialitzat	30,88	21,31	16,03	5,50	1,48	-	19,40
XII	Manobra, peó	29,75	20,60	15,40	5,13	1,48	-	18,73
APRENENTS 16/17 ANYS								
XIII	Primer any	21,99	15,05	8,70	5,81	1,48	0,61	10,90
XIII	Segon any	22,09	15,17	9,00	5,81	1,48	0,61	11,71
APRENENTS 18/21 ANYS								
XIII	Primer any	22,44	15,68	9,72	5,81	1,48	0,61	12,43
XIII	Segon any	22,93	18,08	10,49	5,81	1,48	0,61	13,72



### III- Retribució anual

#### A) Personal d'administració

##### Conceptes cotitzables

NIVELL	CATEGORIA PROFESSIONAL	SOU BASE 11 mesos	PLUS CONVENI 11 mesos	PAGUES EXTRES JUNY/NADAL	PAGA VACANCES	INDEMNITZACIONS EXTRASALARIALS ANUALS (PLUSOS)	PLA DE PENSIONS RETRIBUCIÓ ANUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ BRUT ANUAL	TOTAL HORA BRUTA
I	Director, gerent	18.556,67	8.233,75	5826,30	2.913,15	3.449,03	412,44	39.391,34	22,69
II	Personal titulat superior	17.070,15	7.823,84	5570,60	2.785,30	3.277,01	385,92	36.912,82	21,26
III	Personal titulat mig	15.094,42	6.923,48	4872,92	2.436,46	2.915,84	340,44	32.583,56	18,77
IV	Cap de personal	12.549,85	5.874,57	4234,99	2.117,49	2.433,88	287,52	27.498,30	15,84
V	Cap administratiu 2n.	12.172,27	5.713,34	4129,48	2.064,74	2.364,03	279,48	26.723,34	15,39
VI	Oficial administratiu 1r.	11.050,12	5.222,43	3787,41	1.893,70	2.152,93	254,76	24.361,35	14,03
VII-VIII	Oficial administratiu 2n.	10.280,71	4.813,17	3479,40	1.739,70	1.975,90	235,80	22.524,68	12,98
IX-X	Auxiliar administratiu	9.384,47	3.932,52	3224,69	1.612,34	1.828,76	210,72	20.193,50	11,63
XIII	Aspirant administratiu	7.799,86	2.825,63	2268,00	1.134,00	1.755,41	131,16	15.914,05	9,17

#### B) Personal de producció

##### Conceptes cotitzables

NIVELL	CATEGORIA PROFESSIONAL	SOU BASE 335 dies	PLUS CONVENI 217 dies	PAGUES EXTRES JUNY/NADAL	PAGA VACANCES	INDEMNITZACIONS EXTRASALARIALS ANUALS (PLUSOS)	PLA DE PENSIONS RETRIBUCIÓ ANUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ BRUT ANUAL	TOTAL HORA BRUTA
VI	Encarregat obra	13.467,00	5.906,77	4280,38	2.140,19	2.004,00	299,40	28.097,74	16,19
VII	Capatàs	12.531,71	5.529,16	4021,48	2.010,74	1.873,83	279,72	26.246,65	15,12
VIII	Oficial 1a.	12.481,15	5.507,46	4003,39	2.001,70	1.847,19	278,40	26.119,28	15,05
IX	Oficial 2a	11.476,04	5.097,33	3718,79	1.859,40	1.713,30	257,04	24.121,90	13,90
X	Ajudant oficial	10.884,74	4.854,94	3552,99	1.776,49	1.646,41	244,56	22.960,12	13,23
XI	Peó especialitzat	10.344,80	4.624,48	3396,77	1.698,39	1.514,04	232,80	21.811,27	12,56
XII	Manobra, peó	9.965,63	4.470,20	3284,29	1.642,14	1.434,37	224,76	21.021,39	12,11
APRENENTS 16/17 ANYS									
XIII	Primer any	7.366,65	3.265,85	2268,00	1.134,00	1.714,34	130,80	15.879,64	9,15
XIII	Segon any	7.400,11	3.291,89	2285,89	1.142,95	1.714,30	140,52	15.975,66	9,20
APRENENTS 18/21 ANYS									
XIII	Primer any	7.517,60	3.403,17	2384,34	1.192,17	1.714,30	149,16	16.360,73	9,42
XIII	Segon any	7.682,82	3.924,23	2536,14	1.268,07	1.714,30	164,64	17.290,20	9,96

### IV Taula de retribucions brutes

#### PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

Director, gerent	2.913,15
Personal titulat superior	2.785,30
Personal titulat mig	2.436,46
Cap de personal	2.117,49
Cap administratiu 2n.	2.064,74
Oficial administratiu 1r.	1.893,70
Oficial administratiu 2n.	1.739,70
Auxiliar administratiu	1.612,34
Aspirant administratiu	1.134,00

#### PERSONAL DE PRODUCCIÓ

Encarregat obra	2.140,19
Capatàs	2.010,74
Oficial 1a.	2.001,70
Oficial 2a	1.859,40
Ajudant oficial	1.776,49
Peó especialitzat	1.698,39
Manobra, peó	1.642,14
Aprenent 2a. 16/17 a.	1.142,95
Aprenent 1a. 16/17 a.	1.134,00
Aprenent 2a. 18/21 a.	1.268,07
Aprenent 1a. 18/21 a.	1.192,17



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

NIVELL	CATEGORIA	IMPORT DIA TREB.	IMPORT HORA SENSE
		SENSE GRATIFICACIONS	GRATIFICACIONS
VI	Encarregat obra	98,56	12,32
VII	Capatàs	91,91	11,49
VIII	Oficial 1a.	91,45	11,43
IX	Oficial 2a	84,31	10,54
X	Ajudant oficial	80,16	10,02
XI	Peó especialitzat	76,00	9,50
XII	Manobra, peó	73,17	9,15

VI Taula d'importos bruts per hora extraordinària

NIVELL	CATEGORIA	IMPORT HORA EXTRA DE	IMPORT HORA EXTRA
		DILLUNS A DIVENDRES	DISSABTES, FESTIUS i NOCTURNES
I	Director, gerent	20,70	24,84
II	Personal titulat superior	19,38	23,25
III	Personal titulat mig	17,09	20,51
IV	Cap de personal	14,44	17,33
V	Cap administratiu 2n.	14,03	16,84
VI	Oficial administratiu 1r.	12,79	15,35
VII-VIII	Oficial administratiu 2n.	11,84	14,20
IX-X	Auxiliar administratiu	10,58	12,69
XIII	Aspirant administratiu	8,16	9,79
VI	Encarregat obra	15,10	18,12
VII	Capatàs	14,10	16,92
VIII	Oficial 1a.	14,02	16,82
IX	Oficial 2a	12,93	15,51
X	Ajudant oficial	12,30	14,76
XI	Peó especialitzat	11,70	14,05
XII	Manobra, peó	11,29	13,55





## Annex II

### Text de l'acord

#### A) NIVELLS DE RETRIBUCIÓ MENSUAL

NIVELL	CATEGORIA PROFESSIONAL	MENSUAL	DIARI
I	Director, gerent	34,37 €	1,13 €
II	Personal titulat superior	32,16 €	1,06 €
III	Personal titulat mig	28,37 €	0,93 €
IV	Cap de personal	23,96 €	0,79 €
V	Cap administratiu 2n.	23,29 €	0,77 €
VI	Oficial administratiu 1r.	21,23 €	0,70 €
VII-VIII	Oficial administratiu 2n.	19,65 €	0,65 €
IX-X	Auxiliar administratiu	17,56 €	0,58 €
XIII	Aspirant administratiu	10,93 €	0,36 €

#### B) NIVELLS DE RETRIBUCIÓ SETMANAL

NIVELL	CATEGORIA PROFESSIONAL		
VI	Encarregat obra	24,95 €	0,82 €
VII	Capatàs	23,31 €	0,77 €
VIII	Oficial 1a.	23,20 €	0,76 €
IX	Oficial 2a	21,42 €	0,70 €
X	Ajudant oficial	20,38 €	0,67 €
XI	Peó especialitzat	19,40 €	0,64 €
XII	Manobra, peó	18,73 €	0,62 €

#### APRENENTS 16/17 ANYS

XIII	Primer any	10,90 €	0,36 €
XIII	Segon any	11,71 €	0,38 €

#### APRENENTS 18/21 ANYS

XIII	Primer any	12,43 €	0,41 €
XIII	Segon any	13,72 €	0,45 €



Annex III

**REBUT DE LIQUIDACIÓ I QUITANÇA**

Sr./Sra..... que ha treballat en l'empresa ..... des de ..... fins a ..... amb la categoria professional de ....., declaro que he rebut d'aquesta, la quantitat de ..... euros, en concepte de liquidació total per la meva baixa en l'empresa, que inclou: .....

Amb la recepció de la quantia indicada de ..... euros, aquesta part es considera totalment saldada i liquidada per tota classe de conceptes que poguessin derivar-se de la relació laboral que unia a les parts i que queda extingida en data ....., manifestant expressament que no té res més a reclamar, per cap concepte.

....., a ..... de ..... de .....

El treballador,

El treballador(1).....utilitza el seu dret a que estigui present en la signatura el seu representant legal de l'empresa, o en defecte d'això, un representant sindical dels sindicats signants del present Conveni.

(1) SÍ o NO

Aquest document té una validesa de quinze dies naturals, a comptar des de la data de la seva expedició.

Expedit per .....

Data d'expedició .....

Segell i signatura

Aquest rebut no tindrà validesa sense el segell i signatura de l'organització empresarial corresponent o si es formalitza en fotocòpia o un altre mitjà de reproducció.

*Exemplar empresa*