

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4865 *Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BR Obra Pública, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa BR Obra Pública, S.L. (Código de convenio: 90103702012020), que fue suscrito con fecha 14 de febrero de 2020, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en su representación, de otra, por los delegados de personal de Fraga (Huesca), Abrera (Barcelona), Girona y Tarragona, en representación de los trabajadores afectados, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de marzo de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE BR OBRA PÚBLICA, S.L.

Cuestiones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Suscriben el Presente Convenio colectivo, por la parte empresarial, la Dirección de la Empresa y su representación legal y, por la parte social, la representación electiva de los trabajadores de cada uno de sus centros de trabajo, tal y como establece el artículo 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes se reconocen legitimación mutua para negociar el presente Convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito personal, territorial y funcional.*

Quedan obligados por las disposiciones del presente Convenio colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios para la Empresa BR Obra Pública SL con contrato de trabajo, en cualquiera de sus centros de trabajo, siendo el ámbito territorial el de todo el territorio nacional.

El ámbito funcional del presente Convenio colectivo queda determinado por las actividades que constituyen el objeto social de la empresa, descrito en los estatutos sociales de la misma.

Artículo 3. *Ámbito temporal y vigencia.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, pero rigiendo sus efectos, incluidos los económicos, desde el día 01 de marzo de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2023.

En el hipotético supuesto de que se produzca un vacío normativo una vez terminada la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas anuales, éste continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. *Legislación complementaria y prelación de normas.*

Todo lo previsto en el presente Convenio colectivo se aplicará con carácter preferente y prioritario, en los términos previstos en el artículo 84.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, frente a otras disposiciones de carácter general y/o sectorial, con la excepción de aquellas normas que constituyan derecho necesario.

Para todas aquellas materias que no se encuentren recogidas en el artículo del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citados anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo General del Sector de la Construcción y demás disposiciones legales vigentes y de aplicación en cada momento.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible a efectos de la aplicación del presente convenio y serán consideradas globalmente. Para el caso de decretarse la nulidad de cualquiera de sus artículos, permanecerá en todo caso en vigor el resto del articulado.

Artículo 6. *Denuncia del Convenio colectivo.*

La Denuncia del presente Convenio colectivo podrá ser llevada a cabo por cualquiera de las dos partes firmantes, por escrito con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento y comunicación a la autoridad laboral.

Una vez producida la denuncia, las partes firmantes se exigen dar inicio a las negociaciones antes de un mes de la recepción de la misma, prorrogándose la vigencia de convenio hasta tanto finalice la referida negociación.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máxima de 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, parte sindical y parte empresarial, con las competencias de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 85 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para el conocimiento, el seguimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Son funciones de la Comisión:

1. La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las normas del convenio.
2. Interpretación auténtica del convenio.
3. Mediar, conciliar y, en su caso, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del Convenio colectivo, o le sean sometidos de común acuerdo entre las partes.
4. Revisión de las tablas salariales, si así procede.

De entre las personas designadas se elegirá entre las partes un Presidente y un Secretario, sin perjuicio de que se dote de su propio reglamento de funcionamiento, en su caso, reuniéndose la comisión paritaria cuantas veces estime necesario, previa convocatoria de la mitad de sus miembros por medios que garanticen la comunicación

efectiva a la otra parte con una antelación mínima de 3 días hábiles y con indicación del orden del día.

Concluida la reunión, deberá dictarse resolución suscrita por la mayoría de sus miembros en el plazo de 7 días.

Artículo 8. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Cuando se produzca cualquier tipo de controversia o conflicto entre los miembros de la Comisión Paritaria, así como un conflicto individual o colectivo entre trabajadores o trabajador y empresa, las partes quedarán sometidas de manera expresa a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, sin perjuicio de cualesquiera otras vías legales habilitadas al efecto.

Sin embargo, para todos aquellos conflictos que puedan afectar a los trabajadores de cualquier centro de trabajo fuera de la Comunidad Autónoma de Catalunya, o cuando afectaran a toda la empresa en su conjunto, las partes quedarán sometidas a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del vigente Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, de ámbito estatal.

Artículo 9. *Inaplicación de las condiciones.*

Las partes asumen como propias las disposiciones relativas a la inaplicación de las condiciones de trabajo contenidas en el Libro I, Título Preliminar y Capítulo III del Convenio General del Sector de la Construcción.

Tiempo de trabajo y jornada

Artículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.718 horas, siendo la jornada ordinaria semanal de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente convenio, distribuidas de lunes a viernes, sin perjuicio de la prestación de servicios en sábado si así lo requieran motivadas causas de carácter productivo y organizativo.

La distribución inicial de esta jornada en cómputo anual será irregular, de acuerdo con el cuadrante de la empresa, pudiéndose modificar en períodos de mayor actividad en atención a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre con respeto a lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán recuperables en su totalidad las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier causa no directa y exclusivamente imputable a la empresa. La recuperación se efectuará a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo acuerdo distinto entre la empresa y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo afectado.

No tendrá la consideración de trabajo efectivo el tiempo de descanso que disfruten los trabajadores durante su jornada laboral, cualquiera que fuera el motivo.

Artículo 11. *Calendario laboral.*

La dirección de la empresa confeccionará el calendario anual contemplando las jornadas laborales y los descansos y estableciendo el período vacacional preferente en atención al ritmo de trabajo de las obras, con especial consideración a los parones de las mismas en el período de navidad.

Artículo 12. *Vacaciones.*

El personal de la empresa, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta

días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborales consecutivos e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Si bien el derecho al disfrute de vacaciones caduca en el transcurso del año natural, el trabajador podrá disfrutarlas en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso siempre que haya sido por contingencias derivadas del embarazo, parto, lactancia natural o el periodo de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. Para el caso que la incapacidad temporal sea por contingencias distintas a las anteriormente nombradas, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad transitoria y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Salvo en los casos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo, si la incapacidad temporal del trabajador se produjera después del inicio del disfrute de las vacaciones o antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar después de producido el alta de la incapacidad temporal.

La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija derivada de la suma del salario base, pagas extraordinarias y plus convenio.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y pérdidas o deterioro de la producción y, en general, por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador no excederá de las ochenta horas al año, salvo en los supuestos de fuerza mayor. Éstas serán retribuidas al cien por cien del importe equivalente de horas ordinarias, sin que pueda efectuarse minoración alguna.

La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal desarrollo del proceso productivo, compensará la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso, siempre dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán a los efectos del límite anual anteriormente mencionado.

Clasificación profesional

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional en la empresa se integrará en el previsto en el Convenio General del Sector de la Construcción, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo específico del sistema propio de grupos, niveles y categorías profesionales integrado en el mismo.

Régimen económico

Artículo 15. *Salario base.*

El salario base es la parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo en relación al rendimiento exigible, y se devenga durante todos los días naturales del año, incluidos domingos y festivos.

Los importes se establecen de acuerdo con los niveles que para las distintas categorías profesionales se fijan en el ANEXO I, que recoge la tabla de retribuciones anuales a percibir por el personal afectado por este Convenio, excluido el periodo de disfrute de vacaciones.

Artículo 16. *Plus transporte y herramientas.*

Con naturaleza indemnizatoria se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio un plus de transporte y herramientas en la cuantía especificada en el ANEXO I del presente Convenio colectivo para cada una de los niveles y categorías profesionales, el cual se devengará durante todo el año salvo durante el periodo de disfrute de vacaciones.

Atendiendo a su carácter compensatorio y extra salarial, teniendo en cuenta la movilidad característica del sector, no se computará para la determinación de las pagas extraordinarias, ni para las horas extras, ni para vacaciones, ni tampoco se incluirá en la base reguladora que sirva para calcular una eventual indemnización por despido o por cualquier causa de finalización contractual.

Artículo 17. *Plus convenio.*

La empresa abonará a los trabajadores en concepto de Plus de Convenio la cantidad fijada para cada nivel y categoría profesional en la tabla salarial del ANEXO I del presente Convenio.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias.*

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán en los meses de junio y diciembre, devengándose la de junio desde el 1 de julio del año corriente al 30 de junio del año siguiente, y la de diciembre desde fecha 1 de enero a 31 de diciembre del año corriente, siendo pagaderas los días 30 y 20 de cada mes, respectivamente.

La cuantía de las pagas extraordinarias se determina, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla que se incorpora al presente Convenio colectivo como Anexo I, computándose los conceptos de salario base y plus convenio, o la parte proporcional devengada durante el año de ingreso o cese en la empresa.

Dichas gratificaciones extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, el percibo del importe fijado en el ANEXO I para las pagas extraordinarias se prorrateará durante las doce mensualidades del año.

Artículo 19. *Plus de nocturnidad.*

Sin perjuicio de su excepcionalidad y de lo dispuesto en este artículo, el personal que trabaje entre las 22.00h y las 6.00h percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente a 15% del salario base de su categoría.

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

En ningún caso tendrán derecho a este plus los trabajadores que realicen horario nocturno cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 20. *Dietas.*

La dieta es un concepto de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, extra salarial y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador percibirá dieta completa cuando no pueda pernoctar en su residencia habitual a causa del desplazamiento efectuado, devengándose ésta por día natural. Percibirá media dieta cuando tenga la necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual a causa del desplazamiento efectuado, siempre que la empresa no le suministre la comida y siempre que pueda pernoctar en su residencia habitual.

En ningún caso se percibirá dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que las condiciones exigibles hayan sido satisfechas eficientemente.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en la hoja salarial del mes siguiente al de su acaecimiento, estableciéndose su importe en el que la normativa tributaria y de Seguridad Social marque como exento en cada momento.

Artículo 21. *Incrementos salariales.*

Las tablas previstas en el presente convenio para el año 2020 se incrementarán para los años 2021, 2022 y 2023 a razón del Índice de Precios al Consumo que cada año se fije a nivel nacional, respectivamente, produciéndose los efectos económicos a partir del primer día de enero del año en cuestión.

Los atrasos que pudieran producirse como consecuencia del indicado incremento salarial deberán ser abonados por la Empresa en la hoja salarial del mes siguiente al de la publicación de las tablas correspondientes.

Artículo 22. *Complemento del subsidio por incapacidad temporal.*

La empresa complementará hasta el 100% de los complementos retributivos que tengan naturaleza salarial el subsidio que perciba el trabajador con motivo de una incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, mientras se mantenga vínculo contractual con la empresa.

La empresa no tendrá obligación de complementar el subsidio de aquella incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Artículo 23. *Indemnización extraordinaria.*

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio, que deberán ser cubiertas por la póliza de seguro que al efecto deberá suscribir la Empresa:

- a. En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización será de 47.000 euros.
- b. En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización será de 28.000 euros.
- c. El trabajador no tendrá derecho a ningún tipo de indemnización en los casos de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

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

En todo caso, las indemnizaciones previstas en este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas habida cuenta de la naturaleza civil de las mismas, y que ambas partes reconocen.

Artículo 24. *Compensación y absorción.*

Los aumentos o retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones del presente Convenio colectivo o las legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas, cualquiera que sea el concepto retributivo. En caso contrario podrán ser absorbidas o compensadas por la empresa.

Artículo 25. *Garantía «ad personam».*

Se reconocerán y respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores de la empresa afectada por este Convenio tuvieran a título personal, excluyéndose expresamente las de título colectivo, a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, siempre y cuando sean más favorables en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables.

Contratación y movilidad

Artículo 26. *Contratación.*

Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades productivas, las partes asumen como propias las disposiciones relativas a la contratación contenidas en el Libro I, Título I, Capítulo II del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 27. *Preaviso del cese voluntario en la empresa.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo a la misma con una antelación mínima de 1 mes, para técnicos titulados, y de 15 días para el resto del personal. La notificación del cese deberá realizarse por escrito firmado por el trabajador y dirigido a la empresa, con el correspondiente acuse de recibo.

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

Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

Atendiendo a la temporalidad y peculiaridad del sector de actividad de la empresa, ésta podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios de forma habitual, bien se trate de contratos de obra o servicio determinado o fijos, y siempre que no suponga cambio de residencia, durante un máximo de 3 meses, bastando para ello la mera comunicación al trabajador con un día de antelación, en caso de tratarse del mismo municipio, o dos días si fuera a otro distinto, ello sin perjuicio, en su caso, del derecho del trabajador a percibir media dieta o dieta entera, según proceda. En caso que el desplazamiento suponga el cambio de residencia del trabajador y éste exceda de 3 meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que exista la necesidad de desplazar a un trabajador por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por un período que exceda de doce meses, ya sea de manera temporal o definitiva, y siempre que ello comporte al trabajador cambiar de su residencia habitual, la empresa abonará al trabajador una indemnización compensatoria por valor de los gastos que le ocasione a él y a los miembros de su familia, el traslado efectuado, ello exceptuándose los casos en que mediara solicitud de traslado por parte del trabajador o mutuo acuerdo entre las partes.

La movilidad geográfica no otorgará a los trabajadores más derechos que los reconocidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Régimen disciplinario

Artículo 29. *Facultad sancionadora.*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en Estatuto de los Trabajadores y en el Libro I, Título I, Capítulo XII, y eventuales modificaciones, del convenio colectivo general del sector de la construcción.

Artículo 30. *Tipificación de las faltas.*

Las faltas podrán calificarse de leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia.

1. Faltas leves:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo, así como el incumplimiento de los plazos legalmente establecidos para la entrega de partes de baja, confirmación y/o alta.
- c. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

m. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

o. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

2. Faltas graves:

a. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

d. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

g. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

l. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

o. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

p. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

q. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

3. Faltas muy graves:

a. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo

f. La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g. La competencia desleal.

h. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l. La desobediencia continuada o persistente.

m. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

o. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

p. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

q. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 31. Sanciones y prescripción.

Las sanciones que la empresa podrá aplicar, atendiendo a las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I. Faltas leves: amonestación verbal o por escrito.

II. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

III. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días, o despido.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, simultánea a la representación legal de los trabajadores, donde se harán constar la fecha del incumplimiento laboral y los hechos que la motivan.

Prescribirán las faltas leves a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Igualdad de oportunidades

Artículo 32. Plan de igualdad de oportunidades.

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, fomentando el igual valor de hombres y

mujeres en todos los ámbitos de la empresa, sin perder de vista el sector en el que se encuentran, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier situación de discriminación que pueda producirse en la empresa.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Promover 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 a las condiciones de trabajo.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado 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, teniendo en cuenta las peculiaridades del sector en el que se desarrolla la actividad.

El plan de igualdad fijará 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. Para cumplir los objetivos y principios fijados, podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en la medida de lo posible y siempre que las necesidades productivas lo permitan, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Salud laboral y seguridad

Artículo 33. *Salud laboral y seguridad.*

En las obras de construcción serán de aplicación lo previsto en el Título III, relativo a los derechos y deberes de información y formación en materia de prevención de riesgos, y Título IV, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, del Libro II del vigente Convenio General del Sector de la Construcción, ello sin perjuicio de las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa complementaria y de desarrollo vigente en cada momento.

De reunirse las condiciones para ello, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, o delegado de prevención, en su caso, cuya composición, funcionamiento, competencias y garantías se regirán por lo dispuesto en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición final primera. *Concurrencia de normas.*

La regulación contenida en el presente Convenio, y que tenga cabida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación preferente a la contenida en cualquier Convenio a los que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto o regulado por el Presente Convenio serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas establecidas en el Convenio colectivo General del Sector de la Construcción que no resulten contradictorias con el contenido del presente Convenio, así como las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

ANEXO I

Retribuciones. Tablas salariales

Se articulan las tablas de conformidad con el encuadramiento de niveles retributivos y categorías profesionales contenidos en el Acta sobre Clasificación Profesional y Salario Base del V Convenio colectivo General de la Construcción.

Retribución anual (vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020)

Nivel	Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Gratif. Verano	Gratif. Navidad	Vacaciones	Total
II	Personal Titulado y Superior.	18.571,32	8.733,04	2.482,21	2.482,21	2.895,92	35.164,71
III	Personal Titulado Grado Medio, Jefes Administrativos de Primera.	15.258,07	6.026,32	1.934,94	1.934,94	2.257,44	27.411,71
IV	Jefe de Personal, Encargado General, Ayudante de obras.	14.907,41	5.651,28	1.868,97	1.868,97	2.180,47	26.477,10
V	Jefe de Administración de Segunda, Delineante Superior, Jefe de obra, Jefe de Sección de Organización de Segunda, Jefe de Compras.	14.202,87	5.008,16	1.746,46	1.746,46	2.037,53	24.741,48
VI	Oficial Administrativo de Primera. Delineante de Primera, Técnico de Organización Primera, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor.	13.192,27	4.416,47	1.600,79	1.600,79	1.867,59	22.677,92
VII	Delineante de Segunda, Técnico de Organización de Segunda, Topógrafo de Segunda, Analista de Primera, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.	12.858,02	4.093,52	1.541,05	1.541,05	1.797,89	21.831,53
VIII	Oficial Administrativo de Segunda, Oficial Primera de Oficio, Analista de Segunda, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Montador de Andamio de Primera.	12.862,70	3.611,62	1.497,67	1.497,67	1.747,28	21.216,93
IX	Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserjes, Oficial Segunda de Oficio, Montador de Andamio de Segunda.	12.364,34	3.184,01	1.413,49	1.413,49	1.649,07	20.024,39
X	Auxiliar de laboratorio, Vigilante, Almacenista, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de Primera.	12.337,83	2.583,01	1.356,44	1.356,44	1.582,51	19.216,23
XI	Especialista de Segunda, Peón Especialista.	12.341,34	2.200,30	1.321,97	1.321,97	1.542,30	18.727,87
XII	Personal de Limpieza, Peón Ordinario.	12.181,34	1.901,84	1.280,29	1.280,29	1.493,67	18.137,43
XIII	Aspirante Administrativo, Aspirante técnico, «Aprendiz» de oficio de 16 a 18 años.	10.630,60		966,42	966,42	1.127,49	13.690,92

Plus Transporte y Herramientas: Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 15 del presente convenio, el Plus Transporte y Herramientas se establece en la cantidad fija anual de 1.650 euros para los trabajos técnicos y de obra, y de 1.100 euros para los trabajos de carácter administrativo y de limpieza.

Nivel II: Personal Titulado y Superior.

Nivel III: Personal Titulado Grado Medio, Jefes Administrativos de Primera.

Nivel IV: Jefe de Personal, Encargado General, Ayudante de obras.

Nivel V: Jefe de Administración de Segunda, Delineante Superior, Jefe de obra, Jefe de Sección de Organización de Segunda, Jefe de Compras.

Nivel VI: Oficial Administrativo de Primera. Delineante de Primera, Técnico de Organización Primera, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor.

Nivel VII: Delineante de Segunda, Técnico de Organización de Segunda, Topógrafo de Segunda, Analista de Primera, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

Nivel VIII: Oficial Administrativo de Segunda, Oficial Primera de Oficio, Analista de Segunda, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Montador de Andamio de Primera.

Nivel IX: Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserjes, Oficial Segunda de Oficio, Montador de Andamio de Segunda.

Nivel X: Auxiliar de laboratorio, Vigilante, Almacenista, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de Primera.

Nivel XI: Especialista de Segunda, Peón Especialista.

Nivel XII: Personal de Limpieza, Peón Ordinario.

Nivel XIII: Aspirante Administrativo, Aspirante técnico, «Aprendiz» de oficio de 16 a 18 años.