



RESOLUCIÓ de 26 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Excavacions Petit, SL, per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 08103192012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Excavacions Petit, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de febrer de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Excavacions Petit, SL, per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 08103192012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EXCAVACIONES PETIT, SL PARA LOS AÑOS 2020-2023

Capítulo I Cuestiones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales, organización, condiciones y retribución de las prestaciones de trabajo, entre la empresa Excavacions Petit, SL y los trabajadores de la misma.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en la provincia de Barcelona, donde la empresa presta servicios.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio colectivo afecta única y exclusivamente a los trabajadores en alta en la empresa a la fecha de la suscripción del mismo, así como a los que se incorporen a partir de la citada fecha.

Artículo 4. Vigencia, duración, prórroga y revisión.

1. El presente Convenio colectivo entra en vigor con efectos del 1 de enero 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el diario oficial correspondiente, salvo en aquellas materias del Convenio colectivo en las que se haya pactado una fecha específica de vigencia.

2. La duración del presente Convenio colectivo se establece por 4 años, prorrogándose de año en año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes. La denuncia podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio colectivo, con una antelación

mínima de dos meses a la fecha de la finalización de la vigencia convenida o de las sucesivas prórrogas.

Artículo 5. Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

1. Para velar por la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio colectivo y conocer de cuantas cuestiones le sean sometidas, se constituye una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio colectivo, compuesta por cuatro miembros, de los cuales, dos serán elegidos de entre ellos por los representantes legales de los trabajadores/as, y otros dos por la dirección de la empresa.

2. La Comisión Paritaria se reunirá, en el plazo máximo de quince días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de los trabajadores a través de sus representantes legales. Con carácter ordinario se reunirá una vez cada tres meses.

3. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

4. Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los conflictos colectivos de aplicación de este Convenio colectivo, o de cualquier otro acuerdo firmado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) de fecha 10 de febrero de 2012. Esta cláusula no supondrá en ningún caso el sometimiento obligatorio a arbitraje.

Artículo 6. Absorción y compensación.

1. Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio colectivo tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de este Convenio colectivo o disposición legal aplicable, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores y las trabajadoras, siempre que se trate de conceptos homogéneos y resulten superiores en su conjunto y cómputo anual.

Capítulo II

Tiempo de trabajo. Jornada, horario y descansos

Artículo 7. Jornada y horario de trabajo.

1. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, la jornada laboral será la fijada en el artículo 43 del convenio colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona, es decir, de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin que en ningún caso se pueda superar las horas de trabajo efectivo en cómputo anual de 1.736 horas de trabajo efectivo para el año 2019.

Para los años 2020, 2021, 2022 se estará a lo que se acuerde en la negociación colectiva estatal.

2. La jornada de trabajo se distribuirá semanalmente, de lunes a viernes.

3. La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el trabajador.

4. El horario de trabajo será de 8:00 horas a 17:30 o 18:00 horas, en función del tiempo destinado a los descansos legalmente establecidos.

Los descansos que realizarán diariamente los trabajadores, tendrán las siguientes características:

- Descanso de treinta minutos, aproximadamente de 9:00 horas a 9:30 horas.
- Descanso de una hora para comer, de 14:00 horas a 15:00 horas.

Artículo 8. Registro de la jornada de trabajo.

1. El registro horario diario se aplica a la totalidad de los trabajadores.
2. La pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo efectivo, salvo que los trabajadores tengan encomendada la realización de tareas.
3. El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ello a los trabajadores.
4. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de los trabajadores, de la dirección de la empresa y de la inspección de trabajo y seguridad social.

Artículo 9. Calendario laboral.

1. Antes del día 31 de diciembre de cada año, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores elaborarán de mutuo acuerdo el calendario laboral del año siguiente, que comprenderá respecto de cada trabajador las fechas de disfrute de sus vacaciones y de las fiestas no recuperables. Para quienes ingresen en la empresa con posterioridad a la fecha de elaboración del calendario laboral, las citadas partes fijarán esas fechas una vez que hayan superado el período de prueba y en todo caso antes de que hayan transcurrido cuatro meses desde su ingreso.
2. El calendario laboral se elaborará atendiendo a criterios de rotación entre los trabajadores en las fechas de disfrute de las vacaciones y fiestas no recuperables.

Se adjunta como Anexo I el calendario laboral para el año 2020.

Artículo 10. Vacaciones.

1. Los trabajadores de la empresa, a tenor de lo establecido en el artículo 46 del Convenio colectivo de trabajo de la Industria de la construcción y obras públicas de la provincia de Barcelona, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones retribuidas por cada año de servicio, de los cuales 21 días serán laborables.
2. Las vacaciones anuales se distribuirán en periodos de quince días, comprendidos entre los meses de mayo a octubre y noviembre a abril.
3. Antes de finalizar el mes de mayo de cada año, la dirección de la empresa negociará con los trabajadores o su representación legal el calendario para el disfrute de las vacaciones anuales.
4. En cualquier caso, el/la trabajador/a deberá poner en conocimiento a la empresa, con tres meses de antelación la fecha de disfrute de sus vacaciones anuales.
5. La empresa deberá comunicar al/la trabajador/a los días solicitados de vacaciones en el plazo máximo de dos meses antes de la fecha de inicio del disfrute de las vacaciones solicitadas.

Artículo 11. Fiestas.

1. Las fiestas a disfrutar por los trabajadores, comprendido en el ámbito del presente Convenio, serán las nacionales, autonómicas y locales que se determinen en el calendario oficial de las

fiestas a promulgar por la autoridad laboral competente, que tendrán carácter retributivo y no recuperable y no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

Se conviene como fiesta patronal del sector, el día 13 de junio, festividad de San Antonio de Padua y, su disfrute en ese día.

2. Cuando por necesidades de la empresa, el trabajador/a no pudiera disfrutar del día de fiesta local o patronal, la empresa concederá al trabajador/a, a pactar con el mismo, un día de fiesta como compensación.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

1. Tendrá la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 8 de este Convenio colectivo, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural.

2. Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extraordinaria realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3. Subsidiariamente, las horas extraordinarias realizadas serán compensadas a razón de: 1 hora extraordinaria realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

4. La opción respecto de la compensación en descanso o retribución quedará sometida a la elección del trabajador, con independencia de que, si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será la fijada por la empresa durante los siguientes cuatro meses a su realización. Se podrán acumular los descansos por jornadas completas.

5. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, no podrá ser superior a 80 horas extraordinarias al año.

Artículo 13. Retirada del permiso de conducción.

1. En el supuesto de que se le retire a cualquier trabajador/a el permiso de conducción, la empresa le facilitará otro puesto de trabajo de acuerdo con su grupo profesional o similar.

No tendrán derecho al ofrecimiento de puesto de trabajo alternativo los trabajadores que se compruebe que la retirada del carnet viene producida por motivos de alcoholemia o toxicomanía.

2. Si el/la trabajador/a acepta dicho puesto, realizará las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

3. En el caso de que el trabajador no acepte el puesto de trabajo alternativo, o no se le pueda asignar en otro puesto, se producirá la suspensión de su relación laboral con la empresa, cesando la obligación de abonar salarios y de cotizar a la seguridad social hasta la recuperación del permiso de conducción, momento en el que el trabajador se reincorporará de nuevo a su puesto de trabajo.

Capítulo III Clasificación profesional

Artículo 14. Grupos profesionales.

De acuerdo con las necesidades actuales de la empresa y la definición de plantilla que hay establecida en el convenio colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona, atendiendo a las funciones realizadas actualmente o similares que ejecuta cada trabajador, el personal al servicio de la empresa se clasifica dentro de las siguientes subcategorías:

- Administrativo
- Auxiliar administrativo
- Maquinista, oficial 1ª
- Maquinista, oficial 2ª
- Chófer, oficial 1ª
- Chófer, oficial 2ª
- Albañil, oficial 1ª
- Albañil, oficial 2ª

Artículo 15. Nuevas categorías.

Por necesidades del servicio, la empresa podrá crear nuevas subcategorías, así como tablas salariales correspondientes adaptándose éstas a las funciones realizadas, previa consulta de la representación legal de los trabajadores.

Capítulo IV Régimen retributivo

Artículo 16. Conceptos retributivos.

La retribución de los trabajadores comprenderá el salario base, las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, vacaciones, el complemento salarial de plus convenio y el complemento extrasalarial de plus de distancia, transporte y desgaste de herramientas, que se determinan en las tablas salariales del Anexo II en relación al contenido de los artículos siguientes.

Artículo 17. Incremento y revisión de precios.

Para el año 2020, rigen las tarifas de precios que se establece en el Anexo II del presente Convenio colectivo. Dichas tarifas, salvo causas extraordinarias que en su caso se discutirán por la Comisión Paritaria, se incrementarán anualmente con la variación porcentual experimentada por el Índice General Nacional del sistema de Índices de Precios al Consumo en un periodo de doce meses anteriores a la fecha de cada actualización, tomando como mes de referencia para la primera actualización el que corresponda al último índice que estuviera publicado y, en las sucesivas, el que corresponda al último aplicado.

Artículo 18. Salario base.

El salario base del personal del presente Convenio colectivo será el que se determine por cada nivel y grupo profesional en el Anexo II durante la jornada establecida en el artículo 7 del Convenio colectivo.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

1. El/la trabajador/a tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se devengarán íntegras en los meses de junio y diciembre.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, por cada uno de los niveles y grupo profesionales, en la tabla que se acompaña al presente Convenio colectivo como Anexo II.
3. De conformidad con lo establecido en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, expresamente se conviene la retribución de todas las gratificaciones extraordinarias prorrateadas mensualmente.

Artículo 20. Plus convenio.

La cuantía del plus convenio será, para cada grupo profesional, la que se señala en las tablas retributivas del Anexo II.

Artículo 21. Plus de distancia, transporte y desgaste de herramientas.

1. Este plus extrasalarial compensa los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos (que constituye una característica de este sector).

2. A los efectos de percibir el referido plus, únicamente lo percibirán los trabajadores que mínimo se desplacen 30km en cada uno de los viajes de ida y vuelta desde su domicilio al lugar de trabajo.

Artículo 22. Plus disponibilidad.

1. Se abonará, únicamente, el plus disponibilidad a los trabajadores que estén asignados a las subcategorías (i) chófer, oficial 1ª y (ii) chófer, oficial 2ª, que, dada la naturaleza de su puesto de trabajo, recojan el vehículo en el garaje de la empresa sito en la localidad de Sant Feliu de Llobregat, calle Mataró, S/N, para dirigirse a su puesto de trabajo en la obra asignada.

2. Se establece el plus disponibilidad como compensación por el mayor tiempo invertido por los chóferes en llegar a la hora establecida como consecuencia de las incidencias del tráfico.

3. Su cuantía se establece en 273 EUR brutos mensuales.

4. El plus disponibilidad se percibe únicamente los días de trabajo efectivo, no abonándose durante los días de vacaciones o permisos.

Artículo 23. Plus nocturnidad.

1. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22.00 horas de la noche y las 6.00 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado plus nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

2. El complemento de nocturnidad se abonará cuando la jornada de trabajo y el periodo nocturno tengan una coincidencia del periodo comprendido entre las 22.00 horas de la noche y las 6.00 horas de la mañana.

3. Las jornadas de trabajo que se realicen por una jornada inferior a 8 horas de trabajo, se abonaran conforme a las horas efectivas realizadas por los trabajadores/as.

Artículo 24. Horas no trabajadas por imposibilidad de trabajo.

1. Los trabajadores en los supuestos de inclemencias del tiempo, tendrán la obligación de realizar trabajos distintos a los de su grupo profesional y especialidad habitual cuando así lo disponga el encargado, con el objetivo de aprovechar la jornada de trabajo.

No obstante, lo anterior, de no existir actividades en las que se pueda trabajar a juicio del encargado, y éste disponga la marcha del personal, el 70 % de las horas no trabajadas se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

2. El 70 % de las horas no trabajadas en los supuestos de fuerza mayor, huelgas legales que impidan desplazarse a los trabajadores al lugar de trabajo, falta de suministros o por cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

Capítulo IV Incentivos

Artículo 25. Incentivos a la motivación de los empleados.

1. Durante el presente ejercicio la empresa implantará un sistema de valoración del trabajo o establecimiento de incentivos que se devengarán a partir del año de prestación de servicios.

2. Dicho complemento salarial podrá percibirlo el trabajador en atención a los siguientes criterios:

- Grado de implicación y aportación del trabajador/a en la empresa.
- Buen uso y correcto mantenimiento de la maquinaria proporcionada para la prestación de servicios.
- Puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo.
- Utilizar debidamente el sistema empleado por la empresa para efectuar el control de la jornada.

3. Los incentivos podrán ser colectivos (sección, grupo, etc.), o individuales, según determine la empresa.

4. La empresa, justificadamente, podrá limitar o reducir e incluso suprimir incentivos a todos aquellos trabajadores, que, por falta de aptitud, atención, interés o cualquier otra causa de índole subjetiva, no obtuviesen el debido rendimiento o perjudicarán la cantidad o calidad del trabajo, siendo, por tanto, no consolidables.

Capítulo V **Régimen disciplinario**

Artículo 26. 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 el convenio colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona o en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Tipificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán teniendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona.

Capítulo VI **Seguridad y salud laboral**

Artículo 28. Salud laboral.

En todo lo relativo a seguridad y salud laboral, será de aplicación lo dispuesto en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como lo previsto en el Libro II del convenio general del sector de la construcción.

Capítulo VII **Mejoras sociales**

Artículo 29. Permisos y licencias.

1. Los permisos y licencias que podrán disfrutar los trabajadores, previo aviso y posterior justificación y derecho a retribución, serán los siguientes:

- a) Quince días naturales en el caso de matrimonio.
- b) De 3 a 6 días naturales, en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres naturales o políticos o hermanos. El permiso será de 3 días cuando el sepelio tenga lugar en el propio

municipio en donde tenga domicilio el trabajador; 4 días, si el sepelio se efectúa fuera del municipio del domicilio del trabajador, pero dentro de la provincia de Barcelona; 5 días, si el sepelio se efectúa fuera de la provincia de Barcelona, pero dentro de Catalunya; y 6 días, si el sepelio tiene lugar fuera de Catalunya.

En el caso de trabajadores y trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

El permiso será de 2 días en caso de fallecimiento del resto de los parientes por afinidad y consanguinidad hasta el segundo grado. Si por el motivo reseñado en este párrafo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) De 3 a 5 días naturales, en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización, de padres, hijos, cónyuges, por nacimiento o adopción de hijo/a. El permiso será de 3 días, cuando la situación de hecho se produce en el propio municipio de residencia del trabajador. El permiso será de 4 días, cuando el supuesto de hecho se produce fuera del municipio de domicilio de trabajador, pero dentro de la provincia de Barcelona; 5 días, en el resto de casos.

El permiso será de 2 días en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Si por el motivo reseñado en este párrafo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Asuntos propios: 2 días de asuntos propios con carácter general.

2. Los días de asuntos propios se concederán por la Empresa previa petición anticipada, teniendo en cuenta que no podrán más de un/una trabajador/a disfrutar de este permiso en el mismo día.

Capítulo VIII Inaplicación de las condiciones de trabajo

Artículo 30. Concepto.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo de la empresa, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. Este procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Materias afectadas.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en este Convenio colectivo y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando exceden los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Artículo 32. Causas.

Con independencia de lo establecido en el artículo 82 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el “resultado de explotación por empleado” (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de “ventas” a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del/la trabajador/a durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso que no se inaplicase el Convenio.

Artículo 33. Procedimiento.

El procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo será de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona, así como en el artículo 82 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX Derecho supletorio

Artículo 34. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo regirá como derecho supletorio el convenio colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona para los años 2017-2021 (código de convenio número 08001065011994), así como, el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y convencionales de ámbito general.

(continua pàgina siguiente)

ANEXO I
TABLAS SALARIALES (VIGENTES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2020)

RETRIBUCIÓN DIARIA

GRUPO	ÁREA	SUBCATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANS. DIST I FEINES	TOTAL DÍA TRABAJADO
III	Producción	Maquinista oficial 2ª	24,62	16,25	1,28	42,15
III	Producción	Chofer oficial 2ª	24,62	16,25	1,28	42,15
III	Producción	Albañil oficial 2ª	24,62	16,25	1,28	45,15
III	Servicios transversales	Auxiliar administrativo	25,80	6,66	1,76	34,22
IV	Producción	Maquinista oficial 1ª	26,50	17,28	1,28	45,06
IV	Producción	Chofer oficial 1ª	26,50	17,28	1,28	45,06
IV	Producción	Albañil oficial 1ª	26,50	17,28	1,28	45,06
IV	Servicios transversales	Administrativo	30,19	7,76	1,76	39,71

RETRIBUCIÓN ANUAL

GRUPO	ÁREA	SUBCATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANS. DIST I FEINES	GRATIF. JUNIO	GRATIF. NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL
III	Producción	Maquinista oficial 2ª	8.247,70	5.931,25	467,20	1.220,22	1.220,22	1.220,22	18.306,81
III	Producción	Chofer oficial 2ª	8.247,70	5.931,25	467,20	1.220,22	1.220,22	1.220,22	18.306,81
III	Producción	Albañil oficial 2ª	8.247,70	5.931,25	467,20	1.220,22	1.220,22	1.220,22	18.306,81
III	Serv. transv.	Auxiliar admin.	8.643,00	2.430,90	642,40	1.325,44	1.325,44	1.325,44	15.692,62
IV	Producción	Maquinista oficial 1ª	8.877,50	6.307,20	467,20	1.350,95	1.350,95	1.350,95	19.704,75
IV	Producción	Chofer oficial 1ª	8.877,50	6.307,20	467,20	1.350,95	1.350,95	1.350,95	19.704,75
IV	Producción	Albañil oficial 1ª	8.877,50	6.307,20	467,20	1.350,95	1.350,95	1.350,95	19.704,75
IV	Serv. transv.	Administrativo	10.113,65	2.832,40	642,40	1.591,45	1.591,45	1.591,45	18.362,80

Barcelona, 26 de juny de 2020

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lidia Frias Forcada