

II	Directores Departamento, Médicos	1.124,00	65,00	1.189,00	1.124,00	1.124,00	16.516,00
III	Fisioterapeuta, Jefe Contabilidad, Jefe Administrativo, Jefe Act. Deportivas	1.097,00	65,00	1.162,00	1.097,00	1.097,00	16.138,00
IV	Entrenadores Deportivos, Oficial 1ª Administrativo, Oficial 1ª Socorrista, Coordinadores Deportivos, Oficial 1ª Mantenimiento	1.031,00	65,00	1.096,00	1.031,00	1.031,00	15.214,00
V	Oficial 2ª Administrativo, Recepcionista, Socorrista, Monitores, Oficial 2ª Mantenimiento	978,00	65,00	1.043,00	978,00	978,00	14.472,00
VI	Aux Administrativo, Telefonista, Conserje, Portero, Aux. Socorrista, Aux. Monitor, Peón Mantenimiento, Personal de Limpieza	945,00	65,00	1.010,00	945,00	945,00	14.010,00

R. 1448

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do “Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados de la Construcción de la provincia de Lugo”, (Código 27000395011981), asinado o día 23 de abril de 2018, pola representación empresarial e das centrais sindicais U.G.T. (23,08%), CC.OO. (46,15%) e C.I.G. (30,77%), como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 22 de maio de 2018.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

Convenio Colectivo de traballo para la Actividad de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la Provincia de Lugo.

Artículo 1º.-El presente Convenio Colectivo regula con carácter prioritario las relaciones entre empresas y trabajadores de la Provincia de Lugo; aunque el domicilio social de la empresa radicense fuera de aquélla, en la siguiente actividad:

Mármoles, Granitos, Pizarras (extracción y acabado), Areniscas, otras Rocas para la Construcción, Cales, Yesos y escayolas, Áridos, Cementos naturales, Hormigón preparado, otros materiales de la Construcción que no estén incluidos en los esquemas orgánicos de otras actividades. Prefabricados de Yesos y Escayolas, Prefabricados de Cales Prefabricados de Hormigón, Terrazos, Mosaicos hidráulicos, otros Pavimentos de Cemento, Fibrocemento Materiales Aislantes y de Protección y otros Materiales Prefabricados.

Queda excluida, del ámbito funcional del presente Convenio, la actividad de Cementos artificiales, así como aquéllas que tengan Convenio propio concertado.

Artículo 2º.-Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la legislación general y el Convenio general del Sector de la Construcción y Acuerdo Sectorial Nacional vigente.

Artículo 3º.-Ámbito territorial.

Este convenio es de aplicación a todas las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito funcional que realicen su actividad en la provincia de Lugo, aun cuando el domicilio social de la empresa radicase fuera de ella.

Artículo 4º.-Ámbito personal.

Comprende, este Convenio, a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como el personal que en adelante forma parte de las plantillas de aquéllas.

Quedan exceptuados los cargos de Alta Dirección determinados en la vigente legislación laboral.

Artículo 5º.-Vigencia.

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 2.017 al 31 de diciembre de 2.018, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad tanto su contenido normativo como en el obligatorio hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6º.-Incrementos económicos

El incremento económico quedará reflejado en los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extra salariales que figuran en el anexo I, tabla vigente que entrará en vigor a partir de su publicación en el BOP de Lugo. Se adjuntan dos tablas, la correspondiente al año 2017 (con efectos a fecha 01.01.2017 a 31.12.2017) y la correspondiente al 2018 (con efectos de 01.01.2018).

El pago de los atrasos 2017 y 2018 se hará en el plazo de dos meses a computar desde la publicación del presente Convenio en el BOP de Lugo.

La cotización se hará siguiendo la normativa general de la seguridad social en el mes siguiente a su abono.

Aquellas empresas que hubieran abonado cantidades superiores, procederán en su caso al abono de la diferencia que resulte de aplicación.

Artículo 7º.-Cláusula de garantía salarial

No se pacta cláusula de garantía salarial.

Artículo 8º.-Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9º.-Rescisión.

La denuncia de rescisión o revisión del Convenio habrá de efectuarse con una antelación de tres meses a su fecha de terminación, mediante comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 10.-Absorción, compensación, condiciones mínimas y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones del presente Convenio absorberán o compensarán cualquier otra que existan a la entrada en vigor y las que pudieran establecerse durante su vigencia, con respecto de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a la entrada en vigor del Convenio.

Artículo 11.-Preaviso de cese.

El personal comprendido en este Convenio, se obliga a comunicar, por escrito, el cese en la empresa, con los plazos siguientes:

Personal técnico, empleado, administrativo y mercantil:

Un mes como mínimo.

Personal obrero:

Ocho días, como mínimo.

En ambos casos, referidos al día en que deben causar baja en la empresa.

El personal que cesara incumpliendo tal requisito, se le descontará, de la liquidación, la cantidad correspondiente a tantos días de haber, cuantos se haya retrasado en formular el preaviso.

La notificación, será presentada por duplicado y firmada por el trabajador, quien recibirá un ejemplar firmado por la empresa, con la fecha de presentación.

Artículo 12.-Conservación del equipo mecánico y productividad.

Los trabajadores, se obligan a prestar la debida diligencia en la ejecución de su trabajo, colaborando en la buena marcha de la producción, mediante un rendimiento normal y correcto.

Asimismo, contraen la obligación, de prestar especial atención a la forma de ejecución de los trabajos a fin de obtener la calidad adecuada. El personal con mando en el centro de trabajo, podrá rechazar aquellos trabajos o productos que no se ajusten a las normas de calidad generalmente admitidas por las prácticas o que se hallen establecidas en alguna normativa aplicable a la técnica industrial de que se trate.

El trabajador responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación, durante la jornada de trabajo y en los tiempos muertos de cuidar de la buena conservación y mantenimiento del mismo debiendo dar cuenta inmediata, al empresario o encargado de la empresa de cualquier defecto o entorpecimiento que se manifieste en tales instrumentos, así como en las materias primas o productos en curso de fabricación y responderá de todos los daños y perjuicios causados en la maquinaria o en dichos productos por su culpa o negligencia.

Régimen de trabajo.

Artículo 13º.-Período de prueba.

1º.-Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

A) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

B) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

C) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

2º.-Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3º.-Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

En la situación de I.T., si el empresario no desistiese del contrato durante tal situación, suspenderá el período de prueba.

4º.- Los titulares de la cartilla profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 14º.-Jornada de trabajo.

La jornada laboral normal de trabajo se establece **para el año 2018 en 1.736 horas** efectivas al año, a realizar en razón de 40 horas semanales, a repartir de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias, siendo inhábiles sábados y domingos, conforme al calendario laboral. **Anexo II.**

Artículo 15º.-Recuperación de horas no trabajadas.

El 70 por 100 de 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 otra causa no imputable a la

empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor a lo dispuesto en el Convenio General de la Construcción.

Todo ello mientras subsista esta obligación en el Convenio General de la Construcción.

Artículo 16º.-Tablas de productividad.

Las tablas de productividad, que deberá ejecutar estrictamente cada trabajador en el tiempo y condiciones estipuladas, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales, considerándose como disminuciones voluntarias el no llegar a ellas salvo causa justificada y suficientemente demostrada. **Las tablas de productividad están a disposición de la empresa y trabajadores en las oficinas de la APEC sitas en Plaza del Campo nº 2-3, Lugo; así como la representación sindical firmante del Convenio dispone de los correspondientes ejemplares.**

Las mencionadas tablas serán sustituidas por las que en su día sean aprobadas por la Comisión Nacional de Productividad.

Artículo 17º.-Condiciones de aplicación.

Las tablas de niveles de productividad sólo se aplicarán en los centros de trabajo que tengan comité de seguridad y salud o representantes de los trabajadores, siempre que la ley determine la existencia de ambos órganos.

Las tablas de niveles normales de productividad podrán aplicarse en todos los centros de trabajo, siempre que en el puesto de trabajo objeto de medición se cumplan las medidas de seguridad establecidas en la legislación vigente.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde la ley no establezca la posibilidad de elección de representantes de trabajadores por no reunir el mínimo de plantilla requerido, o resolver las disposiciones que pudieran surgir sobre la aplicación de las tablas de niveles normales de productividad, será competente el SMAC o el Consello Galego de Relacións Laborais, ante cuyo organismo las partes en litigio se someten.

Artículo 18º.-Normas de aplicación.

Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las tablas de niveles normales de productividad a que se hace referencia al presente convenio, la empresa deberá entregar al trabajador sujeto a tal verificación un parte de trabajo, en el que figurará el nombre de dicho trabajador, la fecha, la especificación de la unidad y, en su caso, el número de trabajadores implicados en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general, salvo pacto individual en contrario y dentro de la jornada laboral, el parte de trabajo será cumplimentado por el mando correspondiente y firmado por el trabajador en caso de conformidad, facilitándosele copia de dicho parte.

En el caso de discrepancias respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de niveles normales de productividad, de disconformidad por error aritmético en la medición o falta de las condiciones objetivas en las que deba realizarse, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador, directa o personalmente, podrá formular alegaciones ante el propio jefe receptor del parte, en el mismo momento en que se suscite la discrepancia o inicio de la jornada siguiente.

De no plantearse la reclamación en el citado plazo, se entenderá que ha habido conformidad tácita entre ambas partes.

2. De mantenerse la discrepancia, el trabajador podrá, acompañado de un representante de los trabajadores, si estuviera en el centro de trabajo, y junto con el mando correspondiente, acudir al mando superior; en este caso el parte podrá ser formado por el representante de los trabajadores, pudiendo hacer ambas partes las alegaciones y observaciones que consideren oportunas.

El plazo máximo para hacer ambas reclamaciones no podrá superar en ningún caso el término de jornada laboral inmediatamente siguiente. De no plantearse reclamación alguna en este plazo, se presumirá la conformidad del trabajador con lo consignado en el parte.

Artículo 19º.-Cómputo.

El cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.

Artículo 20º.-Publicación

Las empresas publicarán en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, con una semana de antelación, la puesta en práctica de las tablas de productividad.

Artículo 21º.-Revisión.

Las unidades publicadas sólo podrán ser objeto de revisión cuando se produzcan variaciones de las condiciones o métodos operativos con que se hayan calculado, así como en función de su plena adaptación a las peculiaridades de esta provincia.

Artículo 22.-Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

2. El trabajo o tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo correspondan unos ingresos que guarden respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el convenio colectivo aplicable, más un 25 por ciento.

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1 4.ª d) o e) del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe que a dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujeta dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El citado artículo tendrá validez en tanto en cuanto la tenga el CGSC.

Artículo 23º.-Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todas las categorías, de los cuales 21 serán laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

En todo momento se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores que dice textualmente:

1º.-El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en Convenio Colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2º.-El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

A) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva de la Empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

B) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrá fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

C) Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

D) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3º.-El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

4º.-Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. 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.

5º.-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 de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

6º.-A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de I.T., sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal

7º.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

8º.-Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviniese la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de la incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

9º.-El disfrute de vacaciones, como norma general y salvo pacto contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

10º.- La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del Convenio.

11º.- Los días no laborables que se fijan en el anexo II del Calendario Laboral del Sector como consecuencia de la adaptación de la jornada por convenio, no computarán a efectos de vacaciones.

Artículo 24º.-Permisos y licencias.

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores 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 cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores 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.
- e) Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, haciéndose constar a éstos efectos, que el referido permiso se puede disfrutar

en el periodo en el que se den estas circunstancias, y que será comunicado a la empresa conforme se establece en el apartado 1 del artículo 26.

- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

5. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. El trabajador se encuentra facultado para ausentarse del trabajo para acudir al médico de cabecera hasta un máximo de 8 horas al año, y deberá entregar justificante de ello a la empresa.

7. El trabajador se encuentra facultado para ausentarse del trabajo el tiempo necesario en los casos de asistencia a la consulta del médico especialista dependiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, previo aviso de una semana y cuando se prescriba la referida consulta por el facultativo de medicina general adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo en el que se haga constar la necesidad de asistencia al médico especialista, así como documento que acredite la asistencia al mismo; manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral.

Régimen económico

Artículo 25º.-Percepciones económicas

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y

sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal exigible, de acuerdo con la tabla salarial expuesta en el anexo 1 .

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.

De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador, en aplicación del artículo 146.7 de la derogada, para el sector de la construcción, Ordenanza Laboral de la Construcción.

c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de ese artículo.

Artículo 26º.-Estructura de las percepciones económicas.

1 - Conceptos Salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas.

a) Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales.

Pluses extrasalariales.

b) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten, que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido.

2. Dentro del citado espíritu de homogeneización y racionalización, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos, en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas del presente convenio.

a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65 % y el 75 % del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.

b) El plus extrasalarial deberá quedar comprendido, para cada categoría o nivel retributivo, entre el 5 por 100 y el 7 por 100.

c) Los pluses salariales sumados ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del Convenio, para cada categoría o nivel retributivo.

3. Además de los conceptos reseñados, podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

Todo ello mientras subsistan estas obligaciones en el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 27º.-Devengo de las percepciones económicas.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, se establecen en el anexo I.

2. Los pluses salariales de Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijen en anexo I.

3. El plus extrasalarial de Convenio se devengará durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que se fijan en anexo I.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:

a) Paga de junio: De 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad: De 1 de julio a 31 de diciembre

5. La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en el Convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$RA = SB \times 335 + [(PS + PE) \times \text{Número de días efectivos de trabajo}] + \text{Vacaciones} + PJ + PN$$

RA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Pluses salariales.

PE = Pluses extrasalariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad

Artículo 28º.-Pago de las percepciones económicas.

1º.-Pago del salario.

A).- Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

B).- Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

C).- El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

D).- Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

Las empresas que vengan obligadas a efectuar el pago de salarios por talón bancario ingresarán el importe de los mismos, a petición del trabajador, en la cuenta bancaria que señale el trabajador, sin que ello pueda ocasionar merma o gasto alguno para los citados.

E).- El trabajador deberá facilitar a la empresa el tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

2º.- El régimen retributivo salarial, para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, será el establecido para cada categoría profesional en la Tablas Salariales que figuran como anexo.

Para una mayor simplificación de los cálculos retributivos, como anexo al presente Convenio, también figurará la Tabla de Retribuciones mensuales y anuales de todas las categorías profesionales.

Para todas las categorías los salarios se estipulan mensualmente, con independencia del número de días naturales de cada mes.

Cuando proceda la aplicación del Salario/Día, se resolverá dividiendo la retribución mensual por treinta (30).

El personal que cese durante el período de prórroga del Convenio, tendrá derecho a percibir como atrasos el tanto por ciento que se determine a primero de año entre la Representación Sindical y Patronal, que tendrá como base el I.P.C. previsto por el Gobierno.

Artículo 29º.-Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

El plus de Asistencia, Productividad y Puntualidad cobrará el trabajador que con rendimiento normal y correcto y además con la debida puntualidad, no tenga ninguna falta de asistencia, injustificada, al trabajo.

A estos efectos, no se entienden injustificadas las faltas en situación de baja por enfermedad o accidente, período vacacional, licencias retributivas al amparo del Convenio Gral. del Sector y demás disposiciones vigentes y licencias retributivas con permiso o expresa autorización de la empresa. Dicho plus será satisfecho únicamente por jornada completa realmente trabajada.

Por su carácter de complemento de calidad, queda excluido, directamente, de la base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias.

Artículo 30º.-Pérdida del Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

1º Se perderá, el plus correspondiente a dos días, por faltas de puntualidad que totalicen más de treinta minutos, de retraso, en un mes natural.

2º Se perderá el plus correspondiente a cuatro días, por faltas de puntualidad que totalicen más de cuarenta y cinco minutos, de retraso, en un mes natural.

3º Se perderá, la totalidad del plus mensual, por faltas de puntualidad que sumen más de dos horas de retraso, en un mes natural.

4º La primera jornada no trabajada completa, sin que se justifique la falta, supondrá la pérdida de dos días de plus; la segunda, la pérdida de ocho días de plus y la tercera la pérdida del plus mensual.

Para la determinación de este plus diario, a todos los efectos, se dividirá, el importe mensual, entre veinticinco (25).

Las faltas o retrasos, no justificados, se computarán dentro de cada mes natural.

Artículo 31º.-Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

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

B) El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año. (Art. 64 CGC)

C) Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se determina en tabla Anexo I. Excepto para las horas extraordinarias que se realicen en festivo o día inhábil, que se abonarán incrementándose en un 10% la retribución del indicado Anexo. No se computa como hora extraordinaria en día inhábil cuando se trabaja a turnos en dichos días.

D) Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el apartado C de este artículo.

Complementos salariales

Artículo 32º.-Aumentos periódicos por años de servicios.

Antigüedad consolidada

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad, firmado el 18 de octubre de 1996 ("Boletín Oficial del Estado" de 21 de noviembre), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por el complemento personal de antigüedad el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije el Convenio.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

Artículo 33º.-Gratificaciones extraordinarias.

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho exclusivamente a dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2.- La cuantía de las pagas extraordinarias será, para cada categoría o nivel, el importe que figura en la Tabla Salarial del Anexo I más antigüedad consolidada.

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

4.- Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.- Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

Todo ello de conformidad con lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción publicado el día 15.03.2012 en el BOE nº 64, y que entró en vigor a los veinte días de su publicación.

Artículo 34º.-Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 35º.-Premio de regularidad.

Este premio se establece por las empresas para fomentar la regularidad en la asistencia al trabajo; fijándose en el importe de una mensualidad del salario base de cada categoría profesional, sin antigüedad ni pluses, y en las siguientes condiciones:

1º Con menos de ocho faltas, justificadas al trabajo en el año natural, percibirán el importe total del premio.

2º Con más de ocho faltas justificadas al trabajo en el año natural, y menos de quince, percibirán el 50% del premio.

3º Con más de quince faltas justificadas al trabajo en el año natural, y hasta 20 percibirán el 10% del premio.

4º Con veintiuna o más faltas justificadas a lo largo de todo el año natural, no percibirán cantidad alguna referida a este premio.

5º Con cinco faltas injustificadas a lo largo de todo el año natural, se perderá todo derecho al premio de regularidad en el trabajo, con independencia de las sanciones que, por faltas de asistencia, de acuerdo con las disposiciones en vigor sobre la materia, puedan imponer las empresas a los trabajadores.

6º Este premio, será satisfecho, por las empresas en el mes de septiembre, referidas al ejercicio económico del año anterior, si bien su cálculo económico se hará en función del salario base vigente, de cada categoría profesional, en el momento que proceda el abono.

A estos efectos, los períodos de disfrute de vacaciones anuales reglamentarias no se computarán como faltas justificadas así como las licencias retribuidas al amparo de la legislación vigente.

Artículo 36º.-Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos.

1º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberán abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2º Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

4º En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Jurisdicción competente, resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución, surtirán efecto a partir de la fecha de la que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 37º.-Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período 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.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en el Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 38º.-Plus Extrasalarial que comprende Plus de Transporte y Plus de Distancia.

Con el fin de simplificar el cómputo de distancia entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo, así como las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, se abonará a todos los trabajadores, cualquiera que sea la distancia que separe el centro de trabajo de su domicilio, las cantidades que figuran en el anexo I.

Será satisfecho, únicamente, en jornada completa realmente trabajada, y para la determinación, de este plus diario, se dividirá entre veinticinco (25) la cantidad que figura en el Anexo I.

Se añade lo dispuesto en el REAL DECRETO LEY 16/2013 de 20 de diciembre que dispone la modificación del artículo 109 de la LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, que establece que el plus de transporte y de distancia computa en la base de cotización, sin perjuicio de que si deja de ser cotizabile, se procederá automáticamente a su exclusión de la base de cotización.

Artículo 39º.-Complemento indemnizatorio de la prestación de I.T. por Accidente de Trabajo y enfermedad común.

1.- Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

- 2.- En el caso de accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo y en horario de trabajo, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias por Incapacidad Temporal (I.T.), garantice el cien por cien del salario base del convenio, plus de asistencia, y plus extrasalarial, fijados en la Tabla de Retribuciones (anexo I) del presente convenio, y durante un periodo máximo de seis meses, salvo que finalice antes el contrato de trabajo o la obra.
- Para la obtención del mencionado complemento se utilizará la siguiente fórmula:

$$\text{Fórmula: } C = \frac{(S.C. \times 30 + (P.A.+ PE) \times 21)}{30} - P.R. = r$$

Siendo: C. = Complemento diario / S.C. = Salario Base Convenio diario / P.A.= Plus Asistencia / PE = Plus Extrasalarial / P.R. = Prestación Reglamentaria diaria / r = Resultado

Cuando el resultado de la aplicación de la fórmula descrita sea negativo, no procederá abonar complemento alguno.

En el caso de que una I.T. derivada de accidente laboral producido en el centro de trabajo y en horario laboral, el importe de las pagas extraordinarias, correspondientes a los seis primeros meses de la baja, no podrán ser inferiores al importe que para su categoría y nivel figura en las tablas salariales del Convenio en su ANEXO I.

Artículo 40º.-Desplazamientos y dietas.

Desplazamientos.- En el caso de desplazamientos de los trabajadores, el empresario podrá optar entre el abono de las dietas, o el pago de los gastos ocasionados, debidamente justificados.

Dietas.- Se establece una dieta igual para todas las categorías, cuyos importes se señalan a continuación:

A) Dieta completa.- **35 Euros diarios.**

B) Media dieta.- **10 Euros diarios.**

Artículo 41º.-Locomoción.

1.- Serán de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación de 0,19 Euros /Km.

2.- Cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de Convenio.

Artículo 42º.-Indemnizaciones por desgaste de herramienta.

La indemnización, para aquellos trabajadores que la aportan, previa determinación de la empresa, será **de 0,50 céntimos de euro**, por cada día efectivo de trabajo.

Artículo 43º.-Jubilación.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, consideran conveniente fomentar la jubilación siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.

2.- Dicha medida, por un lado, se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 50, a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 51 del presente Convenio, y a la subrogación de personal establecida en el artículo 27 del Convenio General de la Construcción.

3.- Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

1º. Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

2º. Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En consecuencia, los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación forzosa, anticipada voluntaria o involuntaria, o parcial se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, categorías, o especialidades del sector en las que estimen que concurran situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad, toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.

Para todo lo demás se estará a lo indicado en la legislación estatal vigente en cada momento.

Artículo 44º.-Indemnizaciones.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 47.000 euros.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.000 euros.

2. 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 trabajador.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de 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 en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. Las indemnizaciones pactadas comenzaron a obligar a los treinta días de la publicación del Convenio General Sector de la Construcción.

Otras disposiciones

Artículo 45º.-Trabajos de superior categoría.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto los trabajos de categoría superior que el trabajador realice de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en el Convenio General del Sector Construcción.

Artículo 46º.-Trabajos de inferior categoría.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y

comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que por su categoría y función anterior le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquélla por la que se le retribuye.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en el Convenio General del Sector Construcción.

Artículo 47º.-Ropa de trabajo.

Las empresas comprendidas por el presente Convenio, entregarán al personal operario en los meses de enero y julio de cada año, un buzo o funda de trabajo. La empresa entregará un chaleco acolchado para utilizar en el invierno y **botas y traje de agua adecuados para la lluvia**. Los de nueva incorporación recibirán dicha prenda una vez transcurrido el período de prueba y las siguientes en las fechas en que se entreguen al resto de la plantilla.

La Empresa podrá hacer constar, en dichas prendas, el anagrama de la misma y de la actividad.

La conservación y limpieza de las citadas prendas de trabajo será de cuenta del trabajador, el cual debe mantener un buen estado de conservación.

Artículo 48º.-Salario mínimo Interprofesional.

El Salario Mínimo Interprofesional, no modificará la estructura del presente Convenio, ni la cuantía de las retribuciones salariales y extrasalariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores, en cómputo anual, a los mínimos fijados por disposiciones de aquel Salario Mínimo Interprofesional.

En todo caso se tendrá en cuenta por la mesa negociadora que el salario base del convenio, en cada categoría profesional no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

Artículo 49º.-Seguridad y salud en el trabajo.

En todo momento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General de la Construcción y demás legislación vigente sobre la materia.

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Mixta Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene, integrada por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y un número de representantes de la "Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo" igual al total de las Centrales Sindicales firmantes, pudiendo asistir como entidad invitada otras organizaciones empresariales o sindicales previo acuerdo de ambas partes firmantes del presente Convenio.

Serán funciones de esta Comisión:

A) Recabar del Ministerio de Trabajo y de la Xunta de Galicia el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridad e Higiene, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de los planes y medidas formativas

B) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales, o en su defecto, las comisiones paritarias de los Convenios.

C) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, tendiendo como objeto fundamental el extender la preocupación por la Seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.

D) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

E) **Fiscalizar** la composición, estructura y medios del Servicio de Prevención Mancomunado de Apec Lugo.

En relación con el apartado E) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en fecha cinco de abril de 2002 se constituyó el Servicio de Prevención Mancomunado de APEC Lugo con la comparecencia de las centrales sindicales más representativas del sector, así como se suscribió el acuerdo ampliatorio acordado el cuatro de noviembre del 2010, para su entrada en vigor el uno de marzo del 2011, y que están a disposición de **la representación sindical y patronal** en la sede de la APEC en oficinas Plaza del Campo nº 2-3, 27001 de Lugo, lo cuales se dan por reproducidos.

Dicha inclusión en el presente Convenio comporta el régimen de consulta a los representantes legales de los trabajadores de las empresas afectadas, puesto que las organizaciones sindicales que conforman esta comisión mixta paritaria provincial, son las que cuentan con la representación del 100% de los trabajadores de las

empresas del sector de la construcción y afines de la provincia de Lugo según los datos obrantes en la Consellería de Economía e Industria así como de control del citado Servicio de Prevención con la finalidad de verificar que se cumplan en todo momento los requisitos exigidos por la normativa sectorial para su implantación y el ejercicio de su función.

A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado último E), el Servicio de Prevención comunicará a la Comisión Mixta Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene las empresas participantes, y las altas y bajas de las empresas en el Servicio de Prevención Mancomunado, los recursos materiales y humanos con los que dicho Servicio cuenta para ejercer sus funciones en las mismas, así como el cumplimiento de las obligaciones de auditoría exigibles para cumplir de forma efectiva con el cometido del mismo y la memoria y programación de actividades anuales.

Cualquier variación en cuanto a medios personales y materiales que resulten relevantes y puedan afectar al cumplimiento de los requisitos mínimos de funcionamiento legalmente exigibles deberá ser comunicada a la Comisión, entendiéndose que permanecen invariables si tal circunstancia no se produce. Dicha comunicación se transmite a efectos informativos con el fin de poder realizar por parte de la misma el control el cumplimiento de las obligaciones establecidas en cuanto a estructura, medios humanos y materiales, no teniendo dicha comisión poder de decisión al respecto de los medios materiales, humanos y estructura del Servicio, salvo que ello conlleve incumplir las exigencias legales.

La Comisión se reunirá cuantas veces lo solicite una de sus partes y, como mínimo, una vez al año para la elaboración del acta de incorporaciones y bajas y la memoria de medios personales y materiales.

Artículo 50º.-Contrato para trabajo fijo de obra.

1. La Disposición Adicional Tercera del 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 la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito. Se adjunta modelo **como anexo III**.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el **Anexo IV** y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de «fijos de obra».

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del 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 no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del Convenio General de la Construcción, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T..

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del Convenio General de la Construcción.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el Convenio General.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en el caso de paralización por conflicto laboral.

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del 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 el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.

Artículo 51º.-Otras modalidades de contratación.

1.-Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1.b) del E.T. o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2.-También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3.-Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del Convenio General de la Construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
2. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
3. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

4. Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
5. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
6. Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio Estatal. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.
7. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.
8. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por este y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1.er año: 60 por 100.

2.º año: 70 por 100.

3.er año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.er año: 95 por 100.

2.º año: 100 por 100.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación y el aprendizaje no continuase en la empresa, esta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará, en su caso, la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

Artículo 52º.-Formación Continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación Continua durante los años de vigencia del presente acuerdo, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción u otras Entidades firmantes del presente Convenio, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, se regirán por los dispuestos en el mismo.

Artículo 53º.-Personal de capacidad disminuida.

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente..

Artículo 54º.-Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este Convenio Colectivo, podrán ser elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa, al menos, de tres meses.

Artículo 55º.- Recibo finiquito.

1. El recibo finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como **Anexo V de este Convenio**. La Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo lo editará y proveerá de ejemplares a todas las empresas del sector de la provincia.

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito del modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3. El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal de Lugo vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

6. El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 56º.-Preaviso de cese.

El personal que cese incumpliendo el requisito de comunicarlo a la empresa por escrito, en plazos previstos en el Art 12 del presente Convenio, efectivos de trabajo, perderá únicamente el derecho al cobro de todas las percepciones correspondientes a los días de retraso en el preaviso.

Artículo 57º.-Médico de empresa.

Las empresas que estuvieran, o no, obligadas, por disposición legal, a contar con el servicio de Médico de empresa, quedan facultadas para constituir, dicho servicio, por si solas por agrupación de alguna de ellas, o bien estableciendo un servicio común por mediación de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo.

Siempre que las Mutuas Patronales o Mutualidades Laborales, que cubran los riesgos de accidente de trabajo en cada empresa, deseen realizar reconocimientos médicos sobre posibles enfermedades profesionales, así como cuando el Gabinete de Seguridad e Higiene de Lugo programe reconocimientos periódicos en el sector, las empresas estarán obligadas a conceder el tiempo necesario para realizar estas revisiones médicas, previa la debida citación, por escrito, en la que deberá figurar: Día, hora y lugar de reconocimiento.

Artículo 58º.-Preaviso de cese.

Se estará a lo dispuesto al efecto en el Convenio General del Sector de Construcción y demás legislación aplicable.

Artículo 59º.-Comisión Mixta Paritaria.

Para interpretar el contenido de este Convenio, vigilar su cumplimiento y ejercer funciones de arbitraje, en los problemas o cuestiones suscitadas como consecuencia de su aplicación, se nombra una Comisión Mixta Paritaria, integrada por un Presidente, que será el de la Comisión Deliberadora y como vocales un representante por cada una de las Centrales Sindicales, firmantes del Convenio, y un número de representantes de la "Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo", igual al total de los de las Centrales Sindicales; siendo Secretario el vocal de menor edad.

Las partes, podrán solicitar un Asesor o experto, cada una de ellas.

Las partes, someten expresamente a dicha Comisión Mixta Paritaria cuantos problemas surjan, individuales o colectivos, en la aplicación del presente Convenio.

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes Previa solicitud. Las consultas o peticiones dirigidas a la Comisión Mixta Paritaria se canalizarán a través de cualquiera das organizaciones integrantes de la misma, debiéndose poner de acuerdo las partes sobre la fecha y hora de reunión a celebrar para atender aquella consulta o petición efectuada y levantar la correspondiente acta todo ello en un plazo máximo de 15 días a no ser que por unanimidad entiendan la necesidad de un plazo mayor.

En el caso de no alcanzar un acuerdo en el seno de la comisión las partes se tendrán que someter a lo indicado en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales para solución de conflictos colectivos de Trabajo (AGA) de acuerdo a las estipulaciones integrantes del mismo.

En los casos de inaplicación del Convenio previstos en el artículo 82.3 do Estatuto dos Trabajadores, la COMISION PARITARIA dispondrá de un plazo de máximo de 7 días para pronunciarse desde que la discrepancia le fuera efectuada y en caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán a la modalidad de resolución de conflictos mencionada en el párrafo anterior.

Artículo 60º.-Plan de Igualdad.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

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

2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

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

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

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

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

Artículo 61º.- En lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, y Acuerdo Sectorial Nacional y demás normativa legal y reglamentaria.

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DE MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA LA CONTRUCCION DE LUGO

2.017

TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	C A T E G O R I A	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.017	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/Produc Puntualidad	Plús Extrasalarial	T O T A L	Vacaciones	Gratificaciones			
							Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	1.092,20	283,77	135,36	1.511,34	1.549,09	1.549,09	1.549,09	21.272,02	13,32
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Orq. 1º	976,50	282,75	122,96	1.382,21	1.373,14	1.373,14	1.373,14	19.323,77	10,33
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	887,38	284,76	116,33	1.288,46	1.252,12	1.252,12	1.252,12	17.929,46	10,30
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	871,73	291,69	114,12	1.277,54	1.203,90	1.203,90	1.203,90	17.664,64	10,23
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	849,28	298,86	110,04	1.258,18	1.187,77	1.187,77	1.187,77	17.403,28	9,72
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	829,29	303,24	107,38	1.239,92	1.169,05	1.169,05	1.169,05	17.146,25	10,02
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO	828,95	284,25	105,20	1.218,40	1.163,48	1.163,48	1.163,48	16.892,83	9,72
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	810,67	287,69	99,37	1.197,73	1.156,04	1.156,04	1.156,04	16.643,16	9,48
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO	807,79	272,39	98,04	1.178,22	1.145,66	1.145,66	1.145,66	16.397,39	9,25
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	801,89	260,73	97,35	1.159,97	1.131,78	1.131,78	1.131,78	16.155,00	9,15
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	799,28	245,38	95,83	1.140,49	1.123,71	1.123,71	1.123,71	15.916,47	8,71

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DE MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA LA CONTRUCCION DE LUGO

2.018

TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	C A T E G O R I A	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.018	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/Produc Puntualidad	Plús Extrasalarial	T O T A L	Vacaciones	Gretificaciones			
							Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	1.114,04	289,45	138,07	1.541,56	1.580,07	1.580,07	1.580,07	21.697,34	13,59
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Orq. 1º	996,03	288,41	125,42	1.409,85	1.400,60	1.400,60	1.400,60	19.710,20	10,54
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	905,13	290,46	118,66	1.314,24	1.277,16	1.277,16	1.277,16	18.288,12	10,51
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	889,16	297,52	116,40	1.303,09	1.227,98	1.227,98	1.227,98	18.017,93	10,43
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	866,27	304,84	112,24	1.283,34	1.211,53	1.211,53	1.211,53	17.751,36	9,91
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	845,88	309,30	109,53	1.264,71	1.192,43	1.192,43	1.192,43	17.489,08	10,22
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO	845,53	289,94	107,30	1.242,77	1.186,75	1.186,75	1.186,75	17.230,70	9,91
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	826,88	293,44	101,36	1.221,68	1.179,16	1.179,16	1.179,16	16.976,01	9,67
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO	823,95	277,84	100,00	1.201,78	1.168,57	1.168,57	1.168,57	16.725,35	9,44
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	817,93	265,94	99,30	1.183,17	1.154,42	1.154,42	1.154,42	16.478,11	9,33
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	815,27	250,29	97,75	1.163,30	1.146,18	1.146,18	1.146,18	16.234,85	8,88

CALENDARIO LABORAL SECTOR DE MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2018 ANEXO II

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. AÑO NUEVO	8	8	DOMINGO	F.N. FIESTA DO TRABALLO	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	F.N. TODOS LOS SANTOS	SÁBADO	1
2	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	DOMINGO	2
3	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	3
4	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	4
5	F.C.	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.L.S. FROILAN	8	8	5
6	F.N. REYES	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. DIA CONSTITUCION	6
7	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	7
8	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	F.N. NM CONCEPCION	8
9	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	9
10	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	10
11	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	11
12	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. D. HISPANIDAD	8	8	12
13	SÁBADO	F.L. CARNAVAL	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	13
14	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	14
15	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	F.N. ASUNCION	SÁBADO	8	8	SÁBADO	15
16	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	16
17	8	SÁBADO	SÁBADO	8	F.C.C.A.A. F.C.	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	17
18	8	DOMINGO	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	18
19	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	19
20	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	20
21	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	21
22	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	22
23	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	23
24	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	24
25	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	F.C.	F.C.C.A.A. GALICIA	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.N. NAVIDAD	25
26	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	26
27	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	27
28	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	28
29	8	8	F.C.C.A.A. JUEVES SANTO	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	29
30	8	8	F.N. VIERNES SANTO	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	30
31	8	8	SÁBADO	8	8	8	8	8	8	8	8	F.C.	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	168	144	160	160	160	160	168	176	160	168	160	128	1.912
Días/Mes	21	18	20	20	20	20	21	22	20	21	20	16	239

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	10	Festivos Nacionales Horas	80
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	2	Festivos CC.AA Horas	16
Días trabajo anual	249	Horas trabajo anual	1992
Adapt. Conv. Nacion	11	Adapt. Conv. Nacion Horas	88
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora:	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

NOTAS:

- Las fiestas locales, 13 de febrero y 5 de octubre, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que determinan en el calendario de Fiestas.
- Este es el calendario que resulta confeccionado teniendo en cuenta los festivos locales para Lugo, esto es, el festivo Carnaval que se sitúa el 13 de febrero y el festivo de San Froilán para el 05 de octubre.
- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.
- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 12.4 c) del VI Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y trabajador/a, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: apec@apeclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o trabajador/a se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.
- Teniendo en cuenta que los festivos para adaptación al convenio ascienden a 11, y solamente se han señalado en el calendario 10 festivos convenio faltaría por señalar un festivo convenio que será fijado a libre disposición del trabajador/a que deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con 2 días hábiles de antelación.

CONTRATO DE TRABAJO DE PERSONAL FIJO DE OBRA

En _____ a _____ de _____ 200

REUNIDOS : por parte de la EMPRESA,

Don	
D.N.I.	En concepto de
Empresa	Nº CIF
Domicilio	Nº S.S. empresa
Domicilio centro de trabajo	Nº S.S. centro de trabajo

Y DEL TRABAJADOR,

Don		Nivel de estudios terminados
Fecha de nacimiento	D.N.I.	Domicilio

A C U E R D A N formalizar el presente **CONTRATO DE TRABAJO PERSONAL FIJO DE OBRA**, que se registrará por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de _____, suscrita el día _____, y publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo núm. _____, de fecha _____, y en su defecto por el Convenio General del Sector Construcción y demás normativa de general observancia y por las cláusulas particulares siguientes:-----

1.- El Trabajador prestará sus servicios en la categoría de: _____
en la obra de: _____

1.1.- No obstante, ambas partes, también acuerdan que el Trabajador podrá prestar servicios a la Empresa, en distintos centros de trabajo de la provincia durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder la condición de "fijo de obra", devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.-

1.2.- Si el Trabajador no aceptase, de modo expreso, la prestación de servicios en otras obras distintas de la indicada en el contrato, se dará éste por finalizado, debiendo de abonar la Empresa la indemnización que por cese se establece en el Convenio, consistente en el % sobre los conceptos salariales devengados durante la prestación de servicios.--

2.- El tiempo convenido es el de duración de los trabajos de su especialidad en la obra, donde preste sus servicios, con la particularidad establecida en los apartados 1.1 y 1.2 del presente contrato, debiendo comunicarse la terminación con un período de preaviso de quince días, sustituible por una indemnización equivalente al importe de los conceptos salariales correspondientes a los días omitidos en el preaviso.-----

3.- El período de prueba será de _____ días efectivos de trabajo. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por finalizada la relación laboral, sin preaviso ni formalidad alguna, ni derecho a indemnización.

4.- El Trabajador percibirá las retribuciones que correspondan conforme al Convenio vigente para la actividad. ----

5.- La situación de Incapacidad Temporal, durante el período de prueba, implicará la interrupción de éste mientras dura la incapacidad, pudiendo rescindirse el contrato conforme a lo dispuesto en la cláusula 3.-----

Y en prueba de conformidad, con todo lo expuesto, ambas partes, firman por cuadruplicado ejemplar, el presente documento, en el lugar y fecha indicado.-----

EL TRABAJADOR
(firma)

POR LA EMPRESA
(sello y firma)

EMPRESA
 TRABAJADOR.....
 CATEGORÍA

De conformidad con lo estipulado en el artículo 28 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, de común acuerdo con la empresa
 el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo
 a partir del día ...de de 20..

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en a de de 20.....

El trabajador,

La empresa,

ANEXO V

RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL		Nº
Don con domicilio en: calle/plaza de:		
nºm.: piso: con D.N.I. nºm.: que ha trabajado en la Empresa:		
desde: hasta: con la categoría profesional de:		
nivel:		
DECLARO que he recibido de ésta, la cantidad de: euros,		
en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.		
Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.		
RECIBI: EL TRABAJADOR, (Fecha y Firma) a de de	POR LA EMPRESA, (Firma y Sello)
<p><i>El trabajador (1).....usa su derecho a que esté en la firma un representante Legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.</i></p> <p>(1) Sí o No</p>		
Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de expedición por la "ASOCIACION PROVINCIA DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION DE LUGO".		
Lugo, a de de 2. (Firma y sello)		