



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do "Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo", (Código 27000255011982), asinado o día 27 de setembro de 2019, pola representación empresarial e das centrais sindicais U.G.T. e CC.OO., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 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, 29 de outubro de 2019.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de "Edificación y Obras Públicas", de la provincia de Lugo.

Disposiciones generales

Artículo 1º.-Ámbito funcional.- El presente Convenio es de obligado cumplimiento en la actividad de Edificación y Obras Públicas que se relacionan a continuación:

- 1.-Constructores de Edificios
- 2.-Constructores-Promotores de Edificios Urbanos.
- 3.-Constructores sin ánimo de lucro
- 4.-Urbanizadores.
- 5.-Construcciones Industrializadas.
- 6.-Edificaciones diversas y especiales.
- 7.-Ferrallistería.
- 8.-Elaboración e Instalación de Piedra y Mármol.
- 9.-Pocería y alumbramiento de agua.
- 10.-Carpintería de armar.
- 11.-Albañilería.
- 12.-Instaladores de materiales aislantes y protección.
- 13.-Soldadores y alicatadores.
- 14.-Decoradores de Yeso y Escayola.
- 15.-Pintores.
- 16.-Instalaciones Complementarias de la edificación.
- 17.-Reparaciones y restauraciones de monumentos.
- 18.-Ambientación y Ajardinamiento.
- 19.-Constructores de complejos deportivos.

20.-Oficinas Consultoras y de Proyectos de Edificación y Obras Públicas.

21.-Contratistas de Obras Públicas.

22.-Empresas de Obras Públicas de ámbito nacional.

23.-Empresas concesionarias de autopistas (constr. de las mismas).

24.-Mezclas Asfálticas.

25.-Obras de Dragado en general.

26.-Sondeos y Pilotajes.

27.-Obras Especiales.

28.- Conservación y mantenimiento de autovía, autopista, carreteras y vías férreas

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 publicado en el B.O.E. nº 232 de 26.09.2017 y Acuerdos Sectoriales Nacional vigentes.

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.

El Convenio afecta a todos los trabajadores y empresas de la Provincia de Lugo incluidas en el ámbito funcional, salvo al personal Directivo Nivel I.

Artículo 5º.-Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será desde el **1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021**, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el Diario Oficial de Galicia.

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 obligacional 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, teniendo en cuenta las retribuciones mínimas anuales publicadas en el Acuerdo Sectorial Nacional de fecha BOE Núm. 100 Viernes 26 de abril de 2019 y que han implicado unos incrementos para el 2019 de un 2,25% sobre la remuneración mínima estatal del 2018, para el 2020 el 2,25% sobre la retribución mínima estatal del 2019 y para el 2021 el 2,50% sobre la retribución mínima estatal del 2020. Las tablas salariales entrarán en vigor al día siguiente hábil de su publicación en el BOP Lugo.

Se adjuntan como anexo en aplicación de las retribuciones mínimas estatales la tablas para el 2019, 2020 y 2021.

El pago de los atrasos de lo que va de año 2019 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 10º.-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 11º.-Ropa de trabajo.

Al personal de la obra le será entregada por la Empresa una prenda de trabajo o buzo, cuya duración será de seis meses. **La empresa entregará un chaleco acolchado para utilizar en el invierno y botas y traje de agua adecuados para la lluvia.**

Estas prendas serán entregadas una vez superado, satisfactoriamente, el período de prueba, y las sucesivas, en su caso, dentro de los primeros días siguientes al cumplirse los seis meses, siendo el uso de las mismas obligatorio.

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 12º.-Médico de empresa.

Las Empresas que estuvieran, o no, obligadas por disposición legal, a contar con el servicio Médico de Empresa, quedan facultadas para constituir dicho servicio, por sí 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 cubren 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 revisiones médicas, previa debida citación, por escrito, en la que deberá figurar: Día, hora y lugar de reconocimiento.

Artículo 13º.-Salario mínimo interprofesional.

El Salario Mínimo Interprofesional, no modificará la estructura del presente Convenio, ni la cuantía de las retribuciones salariales y extra salariales 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, y lo cual se cumple en el presente convenio y anexos.

Artículo 14º.-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 período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

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 Tarjeta 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 15º.-Conservación del equipo mecánico.

Todo trabajador, responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación, durante la jornada laboral - y en los tiempos muertos - de cuidar de la buena conservación y mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir responsabilidad en caso contrario.

Artículo 16º.-Jornada de trabajo.

La jornada laboral normal de trabajo se establece para **el año 2019 en 1736 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 los calendarios laborales que se confeccionarán al respecto.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con sus trabajadores en caso de no tenerla, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el Convenio Provincial.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, en cada convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.

La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo. A tal fin, la empresa **organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios**, tales como anotaciones en papel con firma del trabajador, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada.

A fin de cuantificar el tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo donde figure el correspondiente calendario laboral y como información de la empresa se podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o con los propios trabajadores, no se consideren como tiempo de trabajo efectivo.

Cada empresa implementará su propio registro diario de jornada respecto de sus personas trabajadoras.

No obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre la empresa contratista o principal y la empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la contratista o principal, siempre que se identifique a cada persona trabajadora y a su respectiva empresa a los efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumplimiento de la obligación de registro diario de jornada.

Del posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de la empresa principal por el subcontratista, se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de ambas empresas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así

como a la representación legal de los trabajadores (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) siempre que éstos lo soliciten de modo justificado, o bien cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

Los representantes legales de los trabajadores deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Prolongación de la jornada.-

La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 17º.-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 18º.-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 19 º.-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 20º.-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 21º.-Cómputo.

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

Artículo 22º.-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 23º.-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 24º.-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 CGS.

Artículo 25º.-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 26º.-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. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

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.

Artículo 27º.-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 I.

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 extra salariales, 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 28º.-Estructura de las percepciones económicas.

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

a) Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales.

Pluses extra salariales.

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 extra salariales 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.

El carácter no cotizable de los complementos no salariales se ajustará a lo dispuesto en la normativa vigente de aplicación.

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 del total anual de las tablas de cada Convenio.

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 29º.-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 extra salarial de Convenio se devengará durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que se fijen 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 extra salariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad

Artículo 30º.-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 31º.-Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Se establece este plus, cuya cuantía figura en el anexo I, para los trabajadores 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, periodo vacacional, licencias retributivas al amparo del Convenio General 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 32º.-Pérdida del Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

La primera jornada no trabajada completa supondrá la pérdida de cuatro días de plus, además de las retribuciones correspondientes a dicho día.

La segunda jornada no trabajada completa, supondrá la pérdida de diez días de plus, además de las retribuciones totales a dichos días.

La tercera jornada no trabajada completa supondrá la pérdida del importe total mensual de dicho plus, además de las retribuciones correspondientes a dichos días.

Las faltas no justificadas se computarán dentro de cada mes natural.

Para la determinación de este plus diario, a todos los efectos, se dividirá entre veinticinco (25) la cantidad que figura, bajo este concepto, en las Tablas de Salario, Anexo I. La pérdida de este plus es independiente de las sanciones que, por comisión de faltas de asistencia, puedan imponerse por la empresa con arreglo a las disposiciones en vigor sobre la materia.

Puntualidad.- Respecto al horario de trabajo, por parte de los trabajadores, la puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos por este Convenio.

Artículo 33º.-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.

La realización de las horas extraordinarias requiere, de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora conforme exige el Convenio General de la Construcción en modificación septiembre de 2019.

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 B de este artículo.

Artículo 34º.-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 35º.-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.

Artículo 36º.-Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

El Convenio General del Sector de la Construcción publicado el día 15.03.2012 en el BOE nº 64, prohibió el prorrateo de las pagas extraordinarias para los contratos que fueran suscritos con posterioridad a la entrada en vigor de la indicada normativa, y como mandato estatal ya en su momento se procedió a la incorporación de la prohibición indicada en los sucesivos convenios provinciales, en este sentido se recuerda y traslada nuevamente el indicado artículo estatal:

1.-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.

2.-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 abonado proporcionalmente 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.

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

Artículo 37º.-Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos.

1.-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%.

2.-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.

3.-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.

4.-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.

Artículo 38º.-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 39º.-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.

Artículo 40º.-Complemento indemnizatorio de la prestación de I.T. - Enfermedad común, profesional, accidente laboral o no laboral.

1.-Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por Incapacidad Temporal (IT) 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 período 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:

$$(S.C. \times 30 + (P.A.+ PE) \times 21)$$

Fórmula: $C = \frac{\text{-----}}{\text{-----}} - P.R. = r$

30

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 41º.-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: 40 euros diarios.

b) Media dieta: 10 euros diarios.

Artículo 42º.-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 (cantidad que resulte de aplicación en razón a la legislación vigente fiscal en la materia).

2.-Cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de cincuenta minutos 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 43º.-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, en los supuestos de 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 44º.-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 45º.-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 contrato **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 46º.-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 listado del **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 vinculado 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 requerido 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 tarefa, sempre que desenvolva su actividade profesional en a mesma obra que o traballador 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 47º.-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 48º.-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** en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 49º.-Preaviso de cese.

El personal que cese incumpliendo el requisito de comunicarlo a la empresa por escrito, con diez días de antelación, efectivos de trabajo, perderá únicamente el derecho al cobro de todas las percepciones correspondientes a los días de retraso en el preaviso.

Artículo 50º.-Indemnizaciones.

1.-Para el año 2019 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.

Para el año 2020 y siguientes 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: **50.000 euros.**
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: **31.000 euros.**

2.-Para la cobertura de las indemnizaciones previstas en los apartados b y c las empresas suscribirán una póliza individual o colectiva que habrán de exhibir al trabajador que así lo solicite.

3.-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.

4.-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.

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

Artículo 51º.-Jubilación.

Se estará a la regulación establecida en el artículo 96 del Convenio General Estatal de la Construcción y sus modificaciones en adaptación de la legislación estatal en la materia.

Artículo. 52.-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 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 53º.-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 girarán por los dispuestos en el mismo.

Artículo 54º.-Representantes de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados.

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

Artículo 55º.-De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.

En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, debiendo tenerse además en cuenta las siguientes estipulaciones:

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

b) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

c) Los Convenios de ámbito inferior al presente podrán establecer un número de trabajadores inferior al establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, al objeto de tener derecho a la elección de delegados sindicales.

Artículo 56º.-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 de las 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 **Comisión 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 57º.-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 58º.- Inaplicación de condiciones de trabajo

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

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

2. Este procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

Materias afectadas.-

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

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

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

Procedimiento.-

1. Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el «Resultado de explotación» o de «ventas» se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo afectado, quien a su vez remitirá copia del mismo a la Comisión Paritaria Estatal.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

En ningún caso dicha inaplicación podrá prolongarse más allá del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo VIII acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta del Anexo VIII, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo VIII del presente Convenio, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo VIII del presente Convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al SIMA de la provincia correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por esta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 116.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente capítulo referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Artículo 59º.- En lo no previsto por este convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo General de la Construcción, y Acuerdos Sectoriales Nacionales, y demás normativa legal y reglamentaria.

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LUGO

2.019

TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.019	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Plusos Asit/ Produc Puntualidad	Plús Extrasalarial	T O T A L	Vacaciones	Gratificaciones			
							Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	943,96	324,87	112,36	1.381,19	1.357,23	1.357,23	1.357,23	19.264,80	17,05
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. O	933,63	315,44	111,54	1.360,62	1.337,73	1.337,73	1.337,73	18.980,00	16,09
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado G de Fabrica, Encargado General	923,48	306,17	110,76	1.340,41	1.318,36	1.318,36	1.318,36	18.699,54	15,64
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	913,44	297,06	109,97	1.320,47	1.299,42	1.299,42	1.299,42	18.423,41	15,20
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	903,48	287,71	109,66	1.300,86	1.280,43	1.280,43	1.280,43	18.150,68	14,73
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	895,52	276,46	108,05	1.280,03	1.267,46	1.267,46	1.267,46	17.882,68	14,41
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	886,81	266,44	105,34	1.258,60	1.257,95	1.257,95	1.257,95	17.618,40	14,21
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Orga Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	879,84	254,55	103,66	1.238,05	1.246,52	1.246,52	1.246,52	17.358,14	12,83
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	875,36	239,81	101,63	1.216,80	1.238,88	1.238,88	1.238,88	17.101,39	12,04
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	867,94	229,12	100,06	1.197,12	1.226,83	1.226,83	1.226,83	16.848,83	11,68
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	859,77	219,48	98,45	1.177,70	1.215,16	1.215,16	1.215,16	16.600,12	11,59

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LUGO

2.020

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 2.020	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/ Produc Puntualidad	Plús Extrasalaría	T O T A L	Vacaciones	Gratificaciones			
							Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	965,20	332,18	114,89	1.412,27	1.387,77	1.387,77	1.387,77	19.698,24	17,43
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª	954,64	322,54	114,05	1.391,22	1.367,83	1.367,83	1.367,83	19.406,95	16,45
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	944,26	313,06	113,25	1.370,57	1.348,02	1.348,02	1.348,02	19.120,33	15,99
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	933,99	303,74	112,44	1.350,18	1.328,66	1.328,66	1.328,66	18.837,96	15,54
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	923,81	294,18	112,13	1.330,12	1.309,24	1.309,24	1.309,24	18.559,03	15,06
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	915,67	282,68	110,48	1.308,83	1.295,98	1.295,98	1.295,98	18.285,07	14,73
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	906,76	272,43	107,71	1.286,91	1.286,25	1.286,25	1.286,25	18.014,75	14,53
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	899,64	260,28	105,99	1.265,91	1.274,57	1.274,57	1.274,57	17.748,67	13,12
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	895,06	245,21	103,92	1.244,18	1.266,75	1.266,75	1.266,75	17.486,22	12,31
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	887,47	234,28	102,31	1.224,06	1.254,43	1.254,43	1.254,43	17.227,91	11,94
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	879,11	224,42	100,67	1.204,20	1.242,50	1.242,50	1.242,50	16.973,68	11,85

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LUGO

2.021

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	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/ Produc Puntualidad	Plús Extrasalarial	T O T A L	Vacaciones	Gratificaciones		ANUAL 2.021	
							Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	989,33	340,48	117,76	1.447,58	1.422,46	1.422,46	1.422,46	20.190,74	17,87
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª	978,51	330,60	116,90	1.426,01	1.402,03	1.402,03	1.402,03	19.892,20	16,86
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	967,87	320,89	116,08	1.404,83	1.381,72	1.381,72	1.381,72	19.598,34	16,39
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	957,34	311,33	115,25	1.383,92	1.361,88	1.361,88	1.361,88	19.308,80	15,93
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	946,91	301,53	114,93	1.363,37	1.341,97	1.341,97	1.341,97	19.023,02	15,44
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	938,56	289,75	113,24	1.341,55	1.328,38	1.328,38	1.328,38	18.742,20	15,10
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	929,43	279,24	110,40	1.319,07	1.318,41	1.318,41	1.318,41	18.465,02	14,89
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conseje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	922,13	266,79	108,64	1.297,56	1.306,43	1.306,43	1.306,43	18.192,44	13,45
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	917,44	251,34	106,52	1.275,29	1.298,42	1.298,42	1.298,42	17.923,50	12,62
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	909,66	240,14	104,87	1.254,66	1.285,79	1.285,79	1.285,79	17.658,65	12,24
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	901,09	230,03	103,19	1.234,31	1.273,56	1.273,56	1.273,56	17.398,04	12,15

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL SECTOR EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2019

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	EN AÑO NUEVO	8	8	8	EN FESTIVO TRABAJO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	EN TODOS LOS SANTOS	DOMINGO	1
2	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	2
3	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	8	F. C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	SÁBADO	8	F. L. CARNAVAL	8	DOMINGO	8	8	8	8	F. L. S. FROLAN	8	8	5
6	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	EN DIA CONSTITUCION	6
7	F. C.	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	7
8	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8
9	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	9
10	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F. C.	8	8	11
12	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	EN DIA HISPANIDAD	8	8	12
13	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	14
15	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	EN ASUNCIÓN	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F. C.	8	8	SÁBADO	8	16
17	8	DOMINGO	DOMINGO	8	F. CC AA GALICIA	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	8	F. C.	EN JUEVES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	SÁBADO	8	F. CC AA GALICIA	EN VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	19
20	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	21
22	8	8	8	F. C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F. C.	23
24	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F. C.	24
25	8	8	8	8	SÁBADO	8	F. CC AA GALICIA	DOMINGO	8	8	8	EN NAVIDAD	25
26	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	F. C.	8	8	SÁBADO	8	8	26
27	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	28
29	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F. C.	30
31	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	8	F. C.	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	168	160	136	152	168	160	168	160	168	176	160	128	1.904
Días/Mes	21	20	17	19	21	20	21	20	21	22	20	16	238

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	9	Festivos Nacionales Horas	72
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	3	Festivos CC.AA Horas	24
Días trabajo anual	249	Horas trabajo anual	1992
Adapt. Conv. Nacion	11	Adapt. Conv. Nacion Horas	88
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones horas	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

NOTAS:

- 1.- Las fiestas locales, **05 de marzo 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.
- 2.- Este es el calendario que resulta confeccionado teniendo en cuenta los festivos locales para Lugo, esto es, el festivo Carnaval que se sitúa el 05 de marzo y el festivo de San Froilán para el 05 de octubre.
- 3.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.
- 4.- **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.**

ANEXO III

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)

ANEXO IV MODELO DE RENOVACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 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: _____		
nº: _____ piso: _____ con D.N.I. nº: _____ 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.		
_____ a _____ de _____ de _____		
RECIBI: EL TRABAJADOR, (Fecha y Firma)	POR LA EMPRESA, (Firma y Sello)	
<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>		
(1) Sí o No		
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)		

Lugo, 29 de outubro de 2019.- A Xefa Territorial, Pilar Fernández López.

R. 3370

CONCELLOS

GUITIRIZ

Anuncio

CORRECCIÓN ERRO MATERIAL ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA DA MODIFICACIÓN PLANTILLA DO PERSOAL DO CONCELLO DE GUITIRIZ. Expte. 635/2019

Publicado no BOP de Lugo nº 259 de data 12 de novembro de 2019 o anuncio da aprobación definitiva da modificación plantilla persoal do Concello de Guitiriz e detectado un erro material na publicación de devandito anuncio, publícase novamente o texto definitivamente corrixido.

PLANTILLA CONCELLO DE GUITIRIZ. ANO 2019 (MODIFICADA)

I) POSTOS DE TRABALLO DE PERSOAL FUNCIONARIO					
1.1 ESCALA DE HABILITACIÓN NACIONAL					
DENOMINACIÓN	SUBESCALA	GRUPO	NIVEL	NÚMERO	VACANTES
Secretaría	Secretaría (Categoría Entrada)	A1	28	1	0
Intervención	Intervención-Tesourería (Categoría Entrada)	A1	28	1	1
1.2 ESCALA DE ADMINISTRACIÓN XERAL					
DENOMINACIÓN	SUBESCALA	GRUPO	NIVEL	NÚMERO	VACANTES
Técnico Medio Xestión Económica	Xestión	A2	22	1	0
Técnico de Emprego	Técnica	A1	24	1	0
Administrativo	Administrativa	C1	18	6	3
Conserxe	Subalerno	AP s Tit	14	2	0
1.3 ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL					
DENOMINACIÓN	SUBESCALA	GRUPO	NIVEL	NÚMERO	VACANTES
Policía	Servizos Especiais	C1	16	2	1
Aparellador	Técnica	A2	24	1	0
Técnico Medio Ambiente	Técnica	A1	24	1	0
Encargado de Obras	Servizos Especiais	C2	14	1	1

II) POSTOS DE TRABALLO DE PERSOAL LABORAL FIXO/INDEFINIDO		
DENOMINACIÓN	NÚMERO	VACANTES
Traballadora Social	1	0