

rias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el Art. 45 del Estatuto de los trabajadores.

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.

Las gratificaciones extraordinarias fijadas anteriormente sólo podrán prorratearse a efectos de cotización a la Seguridad Social.

ARTICULO 17º.- PROPORCIONALIDAD EN DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será prorrateado según las normas siguientes:

- 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.

ARTICULO 18º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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.

Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinan en las tablas del Anexo IV. 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 esta compensación, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

ARTICULO 19º.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD, NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD Y ALTURA

Sobre estos pluses se estará a lo dispuesto en los artículos 64 y 65 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2002-2006.

ARTÍCULO 20º.- PLUS POR DISCAPACIDAD.

Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad comprendido entre el:	Importe bruto por mes natural de complemento:
13% y 22%	16,86 €
23% y 32%	23,61 €
33% o superior	33,73 €

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido, de acuerdo con el Art. 61 del CGSC 2002-2006.

ARTÍCULO 21º.- PLUS DE GRUISTA.

Atendiendo a la necesaria obtención del carnet homologado de operador de grúa torre se establece un complemento salarial de cualificación y especialización de 8'25 _ por día efectivamente trabajado siendo este complemento absorbible y compensable con las retribuciones actualmente recibida sobre salario de convenio por conceptos distintos a horas extras o excesos de jornada.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO: CONTRATACIÓN

ARTICULO 22º.- INGRESO EN EL TRABAJO.

El ingreso al trabajo se podrá realizar de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el Convenio General del Sector.

A.- **CONTRATO FIJO DE PLANTILLA** es el que conciertan un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

B.- **CONTRATO FIJO DE OBRA** es el que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formulará siempre por escrito en el modelo que figura como anexo V de este convenio.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

Primero.- Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos de oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obras hagan innecesarias el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores fijos de obra por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, 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, calculadas sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La