



XUNTA DE GALICIA

JEFATURA TERRITORIAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD-SERVICIO DE APOYO AL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000255011982

Visto el texto del "Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo" y el calendario laboral para el año 2024, firmados el día 28 de septiembre de 2023 y el 20 de octubre de 2023 respectivamente, por la representación empresarial y de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., como miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta jefatura territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 15 de diciembre de 2023.- La jefa territorial, Pilar Fernández López.

Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de "Edificación y Obras Públicas", de la provincia de Lugo corderos 2023-2026.

ÍNDICE:

Artículo 1.º.-Ámbito funcional.

Artículo 2.º.-Legislación supletoria.

Artículo 3.º.- Ámbito territorial.

Artículo 4.º.-Ámbito personal.

Artículo 5.º.-Ámbito temporal.

Artículo 6.º.-Incrementos económicos.

Artículo 7.º.-Cláusula de garantía salarial.

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

Artículo 9.º.-Rescisión.

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

Artículo 11.º.-Ropa de trabajo.

Artículo 12.º.-Médico de empresa.

Artículo 13.º.-Salario mínimo interprofesional.

Artículo 14.º.-Período de prueba.

Artículo 15.º.-Conservación de el equipo mecánico.

Artículo 16.º.-Jornada de trabajo.

Artículo 17.º.-Recuperación de horas en el trabajadas.

Artículo 18.º.-Tablas de productividad.

Artículo 19.º.-Trabajo por tarea, a destajo lo por unidad de obra, con primas la lana producción lo con incentivo.

Artículo 20.º.-Vacaciones.

Artículo 21.º.-Permisos y licencias.

Artículo 22.º.-Percepciones económicas.

Artículo 23.º.-Estructura de lanas percepciones económicas.

Artículo 24.º.-Devengo de lanas percepciones económicas.

Artículo 25.º.-Pago de lanas percepciones económicas.

Artículo 26.º.-Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Artículo 27.º.-Horas extraordinarias.

Artículo 28.º.-Aumentos periódicos por corderos de servicios.

Artículo 29.º.-Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30.º.-Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos.

Artículo 31.º.-Trabajos nocturnos.

Artículo 32.º.-Plus de Transporte y Plus de Distancia.

Artículo 33.º.-Complemento indemnizador de lana prestación de I.T.

Enfermedad común, profesional, accidente laboral lo en el laboral.

Artículo 34.º.-Desplazamientos y dietas.

Artículo 35.º.-Locomoción.

Artículo 36.º.-Trabajos de superior categoría.

Artículo 37.º.-Trabajos de inferior categoría.

Artículo 38.º.- Contratación.

Artículo 39.-Contrato fijo de plantilla.

Artículo 40.-Contrato Indefinido Adscrito la obra.

Artículo 41.º.- Otras modalidades de contratación.

Artículo 42.º.-Personal con discapacidad.

Artículo 43.º.-Recibo finiquito.

Artículo 44.º.-Preaviso de cese.

Artículo 45.º.-Indemnizaciones.

Artículo 46.º.-Jubilación.

Artículo. 47.-Seguridad y Salud en él trabajo.

Artículo 48.º.-Formación Continua.

Artículo 49.º.-Representantes de lanas personas trabajadoras.

Artículo 50.º.-De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.

Artículo 51.º.-Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 52.º.-Plan de Igualdad.

Artículo 53.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 54.º.- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras lo veías férreas, redes de agua, concesiones municipales para él mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Artículo 55.- Plus de Conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de vialidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras.

ANEXOS I, II, III, IV

Preámbulo. -

Firman el presente Convenio los representantes sindicales y empresariales que constan en el Acta de negociación y aprobación de el Convenio. Y que son: UGT -QUEDA, CCOO-HABITAT GALICIA por la parte sindical y por la parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo.

Disposiciones generales

Artículo 1.º.-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.

Y aquellas actividades propias de el sector de la construcción que se determinen en el Convenio General de el Sector y que en el tengan convenio propio.

Artículo 2.º.-Legislación supletoria.

En lo en el previsto en el presente Convenio será de aplicación la legislación general y el Convenio General de el Sector de la Construcción y Acuerdos Sectoriales Nacionales vigentes.

Artículo 3.º.-Ámbito territorial.

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

Artículo 4.º.-Ámbito personal.

El Convenio afecta a todas las personas trabajadoras y empresas de la Provincia de Lugo incluidas en el ámbito funcional, salvo al personal Directivo Nivel I.

Artículo 5.º.-Ámbito temporal.

La vigencia, a efectos económicos, de este convenio será desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2026, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026 las materias señaladas en el artículo 7.2 de este VII Convenio General de el Sector de la Construcción.

Una vez finalizada la vigencia de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 de el Estatuto de los Trabajadores y el fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial de este convenio o la de cualquiera de sus prórrogas, este continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligatorio.

Artículo 6.º.-Incrementos económicos.

Sobre las Tablas Salariales de 2021 se aplicará un incremento de el 3% para el cordero 2022, con efectos de 1 de enero de 2022 y sobre las Tablas Salariales de 2022 se aplicará otro incremento de el 3% para el cordero 2023, con efectos de 1 de enero de 2023.

Se adjuntan al Convenio las Tablas Salariales de los corderos 2022 y 2023 como **ANEXO I**.

El incremento para los corderos 2024, 2025 y 2026 será el que se fije en el ámbito de este Convenio General y la Comisión Paritaria realizará la concreción cuantitativa en las Tablas Provinciales de esos corderos.

Aquellas empresas que en el momento de haber actualizado las tablas deberán proceder al pago de los retrasos en el plazo de tres meses a computar desde la publicación de este 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.

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

Igualmente, se acuerda un 1% de aportación/contribución que irá destinado al Plan de Pensiones Sectorial, según se estipula en la Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo al Convenio colectivo general de el sector de la construcción, cuya entrada en vigor y formalización se hará de acuerdo con la normativa de aplicación.

Artículo 7.º.-Cláusula de garantía salarial

Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales de el Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de uno 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales de el cordero 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% la contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa la te la dice cierra de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el nuevo Libro Tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

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

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, este Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o invalidara 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 firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzan un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación de este Convenio en su totalidad.

Artículo 9.º.-Rescisión.

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

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

Lanas condiciones de él presente Convenio absorberán lo compensarán cualquier otra que existan la lana entrada en vigor y lanas que pudieran establecerse durante su vigencia, con respecto de lanas condiciones más beneficiosas que lanas personas trabajadoras tengan reconocidas la lana entrada en vigor de él Convenio.

Artículo 11.º-Ropa de trabajo.

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

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

Lana Empresa podrá hacer constar, en te las dice prendas, él anagrama de lana misma y de lana actividad.

Lana conservación y limpieza de lanas citadas prendas de trabajo será de cuenta de cada persona trabajadora, lana cual debe mantener uno buen estado de conservación.

Artículo 12.º-Médico de empresa.

Lanas Empresas que estuvieran, lo en el, obligadas por disposición legal, a contar con él servicio Médico de Empresa, quedan facultadas para constituir te lo dice servicio, por sí suelas, por agrupación de alguna de ellas, el bien estableciendo uno servicio común por mediación de lana "Asociación Provincial de Empresarios de lana Construcción de Lugo".

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

Artículo 13.º-Salario mínimo interprofesional.

Él Salario Mínimo Interprofesional, en el modificará lana estructura de él presente Convenio, ni lana cuantía de lanas retribuciones salariales y extrasalariales pactadas en él mismo, siempre y cuando si garantice la lana persona trabajadora ingresos superiores, en cómputo anual, a los mínimos fijados por disposiciones de aquel Salario Mínimo Interprofesional, y lo cual si cumple en él presente convenio y anexos.

Artículo 14.º-Período de prueba.

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

La) Técnicos titulados/las superiores y medios: 6 meses.

B) Empleados/las:

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

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

C) Personal Operario:

Encargados/las y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

En lana situación de I.T., sí él empresario/la en el desistiese de él contrato durante tal situación, suspenderá él período de prueba.

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

Artículo 15.º.-Conservación de él equipo mecánico.

Toda persona trabajadora, responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá una obligación, durante una jornada laboral - y en los tiempos muertos - de cuidar de una buena conservación y mantenimiento de él mismo, pudiéndose exigir responsabilidad en caso contrario.

Artículo 16.º.-Jornada de trabajo.

Una jornada laboral normal de trabajo se establece para el cordero 2023 en 1736 horas efectivas al cordero a realizar en razón de 40 horas semanales, y para el 2024 también, a repartir de lunes a viernes la 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 una representación legal de las personas trabajadoras lo con estas últimas en caso de no tener representación legal, establezcan un calendario distribuyendo una jornada laboral pactada antes de el día 30 de enero de cada cordero en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en una empresa, se registrarán por el mismo. En te lo dice calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que en el 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. Si adjunta como **ANEXO II**.

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 una distribución variable de una jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas comunes de trabajo efectivo diarias.

Para adaptar el trabajo a la jornada y los fenómenos meteorológicos adversos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, que establece medidas de protección para la población trabajadora expuesta a temperaturas extremas y otras disposiciones que en el vayan en contra de las materias reservadas de el Convenio General Estatal.

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

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

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

Los 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 lo en el laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación de el 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 una empresa a efectos de registro de jornada.

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

El 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 una empresa se podrán recoger las pausas que, previa consulta con una representación legal de las personas trabajadoras, si una hubiere, lo con los propios trabajadores/las, en el se consideren como tiempo de trabajo efectivo.

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

En el obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre una empresa contratista lo principal y una empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de una contratista lo 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 una obligación de registro diario de jornada.

De el posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de una empresa principal por el subcontratista, se dará cuenta a una representación legal de las personas trabajadoras de ambas empresas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 de el Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán la disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello si facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como la representación legal de las personas trabajadoras (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa el centro de trabajo) siempre que éstos lo soliciten de modo justificado, el 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 el centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán guardar una 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 de el Estatuto de los Trabajadores.

Prolongación de la jornada. - La jornada de las personas trabajadoras con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad de el proceso productivo, así como de el 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 común se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata de el valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 17.º.-Recuperación de horas en el trabajadas.

El 70 por 100 de las horas en el trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias de el tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa en el imputable a la empresa, se recuperarán la razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a la persona trabajadora afectada 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 de el 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 18.º.-Tablas de productividad.

Las tablas de productividad, que deberá ejecutar estrictamente cada persona trabajadora 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 las personas trabajadoras en las oficinas de la APEC sitas en Plaza de el Campo nº 2-3, Lugo; así como la representación sindical firmante de el 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.

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 las personas trabajadoras, 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 en el establezca la posibilidad de elección de representantes de las personas trabajadoras por el reunir el mínimo de plantilla requerido, lo resolverán las disposiciones que pudieran surgir sobre la aplicación de las tablas de niveles normales de productividad, será competente el SMAC o el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, ante cuyo organismo las partes en litigio se someten.

Normas de aplicación.

Cuando se decida obtener verificación de el cumplimiento de las tablas de niveles normales de productividad a que se hace referencia al presente convenio, la empresa deberá entregar a la persona trabajadora sujeta a tal verificación un parte de trabajo, en el que figurará el nombre de la persona trabajadora, la descripción, la especificación de la unidad y, en su caso, el número de personas trabajadoras implicadas 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 la persona trabajadora en caso de conformidad, facilitándosele copia de la 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 la falta de condiciones objetivas en las que deba realizarse, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La persona trabajadora, directa o personalmente, podrá formular alegaciones ante el propio jefe/a receptor/la de él parte, en el mismo momento en que se suscite la discrepancia al inicio de la jornada siguiente.

De en el plantearse la reclamación en el citado plazo, se entenderá que ha habido conformidad tácita entre ambas partes.

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

El plazo máximo para hacer ambas reclamaciones en el podrá superar en ningún caso el término de jornada laboral inmediatamente siguiente. De en el plantearse reclamación alguna en este plazo, se presumirá la conformidad de la persona trabajadora con lo consignado en el parte.

Cómputo.

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

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.

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

1. Si caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción de él trabajo, con independencia, en principio, de él 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 la persona trabajadora termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar lo en el, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada o que abandone él trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar él tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria como si se tratara de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto de él límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 de él Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante el 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 la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente de él 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 o incentivos, de tal forma que los mayores rendimientos que se alcancen en él trabajo correspondan a unos ingresos que guarden respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de los rendimientos en relación con los normales.

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo la persona trabajadora en el alcanzara el rendimiento previsto por causa imputable a la empresa o a la persona trabajadora, ésta 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 la revisión colectiva de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho de él artículo 64.1 4.ª d) lo y) de él Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de las personas trabajadoras el informe que la ley dice precepto si refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujeta la implantación la revisión a lo dispuesto en el artículo 41 de él Estatuto de los Trabajadores.

Él citado artículo tendrá validez en tanto en cuanto lana tenga él CGS.

Artículo 20.º-Vacaciones.

Lanas vacaciones tendrán una duración de treinta dilas naturales para todas lanas categorías, de los cuales 21 serán laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de al menos diez dilas laborables y, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que en el sea viernes.

En todo momento si estará a lo dispuesto en él artículo 38 de él Estatuto de los Trabajadores que dice textualmente:

1º.-Él período de vacaciones anuales retribuidas, en el sustituibles por compensación económica, será él pactado en Convenio Colectivo el contrato individual. En ningún caso lana duración será inferior a treinta dilas naturales.

2º.-Él período de disfrute si fijará de común acuerdo entre él empresario y lanas personas trabajadoras, que también podrán convenir en lana división en de los de él período total. La falta de acuerdo si estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de lanas vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

La) Él empresario podrá excluir cómo período vacacional aquél que coincida con lana mayor actividad productiva de lana Empresa, previa consulta con los representantes legales de lanas personas trabajadoras.

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

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

D) Sí existiese desacuerdo entre lanas partes, lana jurisdicción competente fijará lana cierra que para él disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. Él procedimiento será sumario y preferente.

3º.-Él calendario de vacaciones si fijará en cada empresa. Lana persona trabajadora conocerá lanas cierras que lee corresponden de los meses antes, al menos, de él comienzo de él disfrute.

4º.-Lanas vacaciones si disfrutarán por corderos naturales. Él primer cordero de prestación de servicios en lana empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de lana parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante te lo dice cordero.

5º.-Él derecho a vacaciones en el eres susceptible de compensación económica. En el obstante, él personal que cese durante él transcurso de él cordero tendrá derecho al abono de él salario correspondiente la lana parte de vacaciones devengadas y en el disfrutadas, cómo concepto integrante de lana liquidación por su baja en lana empresa.

6º.-A efectos de él devengo de vacaciones, si considerará cómo tiempo efectivamente trabajado él correspondiente la lana situación de I.T., sea cual fuere su causa. En él supuesto de que él periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a lanas señaladas en él párrafo segundo de él artículo 38.3 de él ET que imposibilite al personal disfrutarlas, total el parcialmente, durante él cordero natural a que corresponden, lana persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que en el hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir de él final de él cordero en que se hayan originado. Finalizado te lo dice plazo si perderá él mismo sí al vencimiento de te eres lana persona trabajadora continuara de baja, aunque mantendrá él derecho a percibir lana diferencia que pudiera existir entre lana retribución de vacaciones y lana prestación de incapacidad temporal.

7º.-Cuando él período de vacaciones fijado en él calendario de vacaciones de lana empresa coincida en él tiempo con una incapacidad temporal derivada de él embarazo, él parto el lana lactancia natural lo con él período de suspensión de él contrato de trabajo previsto en él artículo 48.4 de él texto refundido de lana Ley de él Estatuto de los trabajadores, si tendrá derecho a disfrutar lanas vacaciones en cierra distinta la lana de lana incapacidad temporal lo la lana de él disfrute de él permiso que por aplicación de te lo dice precepto lee correspondiera, al finalizar él período de suspensión, aunque haya terminado él cordero natural a que correspondan.

8º.-Una vez iniciado él disfrute de él período reglamentario de vacaciones, sí sobreviniese lana situación de incapacidad temporal, lana duración de lana misma si computará cómo dilas de vacación, sin perjuicio de él derecho de lana persona trabajadora a percibir lana diferencia que pudiera existir entre lana retribución correspondiente a vacaciones y lana prestación de lana incapacidad temporal.

Sí lana incapacidad temporal si produjera después de pactada lana cierra de inicio para él disfrute individual de lanas vacaciones y antes de llegar te la dice cierra, lana persona trabajadora mantendrá él derecho a disfrutar lanas vacaciones asta él transcurso de él cordero natural, acordándose uno nuevo período de disfrute después de producido él alta de lana incapacidad temporal.

Él párrafo anterior en el será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

9°.Él disfrute de vacaciones, cómo norma general y salvo pacto contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

10°.Lana retribución de vacaciones consistirá en lana cantidad fija establecida en lanas tablas salariales de él Convenio.

11°.Los dilas en el laborables que se fijan en él **anexo II** de él Calendario Laboral de él Sector a consecuencia de lana adaptación de lana jornada por convenio, en el computarán a efectos de vacaciones.

Artículo 21.º.-Permisos y licencias.

1. Lana persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, si encuentra facultada para ausentarse de él trabajo, manteniendo él derecho la lana percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que en el si encuentren vinculados de forma expresa la lana prestación efectiva de lana actividad laboral, por alguno de los motivos y por él tiempo siguiente:

la) Quince dilas naturales, en caso de matrimonio.

b) De los dilas naturales -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento el adopción de uno hijo. En él caso de personas trabajadoras en el comunitarias lo comunitarias de países en el colindantes con España él permiso será, siempre que acrediten efectivamente lana realización de él desplazamiento a su país de origen, de cinco dilas naturales, pudiéndose ampliar asta ocho dilas con él consentimiento de lana empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco dilas antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

d) Tres dilas laborables, por fallecimiento de él cónyuge, pareja de hecho y parientes asta él según grado de consanguinidad lo afinidad. Cuando con tal motivo lana persona trabajadora necesite hacer uno desplazamiento al efecto, él plazo será de cuatro dilas laborables; en él caso de personas trabajadoras en el comunitarias lo comunitarias de países en el colindantes con España él permiso será, siempre que acrediten efectivamente lana realización de él desplazamiento a su país de origen, de seis dilas laborables, pudiéndose ampliar asta ocho dilas con él consentimiento de lana empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis dilas antes señalados.

y) Cinco dilas laborables, por enfermedad el accidente grave, hospitalización el intervención quirúrgica sin hospitalización que precise lo repones domiciliario de él cónyuge, pareja de hecho el parientes asta él según grado de consanguinidad el afinidad, incluido él familiar consanguíneo de lana pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de lanas anteriores, que conviva con lana persona trabajadora en él mismo domicilio y que requiera él cuidado efectivo de aquella.

f) Un día, por traslado de él domicilio habitual.

g) Por él tiempo necesario, para concurrir a exámenes, a consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios lo de formación profesional de carácter público el privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y y), lana persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos si incrementarán en de los dilas naturales, salvo lanas personas trabajadoras en el comunitarias lo comunitarias en el colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

h) Lana persona trabajadora si encuentra facultada para ausentarse de él trabajo para acudir al médico de cabecera asta un máximo de 8 horas al cordero, y deberá entregar justificante de ello la lana empresa.

i) Lana persona trabajadora si encuentra facultada para ausentarse de él trabajo él tiempo necesario en los casos de asistencia la lana consulta de él médico especialista dependiente de él Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, previo aviso de una semana y cuando si prescriba lana referida consulta por él facultativo de medicina general adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, debiendo presentar lana persona trabajadora al empresario/a él volante justificativo en él que si haga constar lana necesidad de asistencia al médico especialista, así como documento que acredite lana asistencia al mismo; manteniendo él derecho la lana percepción de todos aquellos conceptos retributivos que en el si encuentren vinculados de forma expresa la lana prestación efectiva de lana actividad laboral.

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

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

En el supuesto de que, por el cumplimiento de él deber lo desempeño de él cargo público, una persona trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, si descontará el importe de una misma de una retribución a que tuviera derecho en una empresa.

Cuando el cumplimiento de él deber antes referido suponga una imposibilidad de prestación de trabajo en más de él 25 por 100 de una hora laborable en un período de tres meses, una empresa si encuentra facultada para decidir el paso de una persona trabajadora afectada a una situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a una misma.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fallezcas de adopción o acogimiento si seguirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores recientemente modificado.

Artículo 22.º.-Percepciones económicas

1. De el conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que una persona trabajadora obtiene en una relación de trabajo por cuenta ajena, una persona percibe como retribución el contraprestación directa por una prestación de su trabajo y son una que constituyen el salario. Otras una recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, en el formando ninguna de ellas parte de el salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

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

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

Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.

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

Una cantidades que una empresa abonen libre y voluntariamente a su personal.

Una pagas extraordinarias y una retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas en el salariales:

a) Una prestaciones e indemnizaciones de una Seguridad Social y sus complementos.

b) Una indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por una persona trabajadora a consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como una cantidades que si 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 una persona trabajadora, en aplicación de el artículo 146.7 de una derogada, para el sector de una construcción, Ordenanza Laboral de una Construcción.

c) Una indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o el desnudo 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 una cantidades que una empresa abonen libre y voluntariamente, si considerarán en el consolidables en el salario de una persona trabajadora y en el si computarán como base de una percepciones enumeradas en el apartado 2 de ese artículo.

Artículo 23.º.-Estructura de una percepciones económicas.

1.-Conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de una tabla de percepciones económicas.

a) Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales.

Pluses extrasalariales.

b) En el concepto gratificaciones extraordinarias si entiende incluida una retribución de vacaciones.

c) En pluses salariales si consideran incluidos todos los complementos que si pacten, que constituyan contraprestación directa de el trabajo y en el compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

d) En pluses extrasalariales si consideran incluidos cuantos conceptos si pacten, de carácter indemnizador de gastos originados a una persona trabajadora por una prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido.

El carácter en el cotizable de los complementos en el salariales si ajustará a lo dispuesto en la normativa vigente de aplicación.

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

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

b) El plus extrasalarial deberá quedar comprendido, para cada categoría el nivel retributivo, entre el 5 por 100 y el 7 por 100 de él total anual de las tablas de cada Convenio.

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

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

Todo ello mientras subsista estas obligaciones en él Convenio General de él Sector de la Construcción.

Artículo 24.º.-Devengo de las percepciones económicas.

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

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

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

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

la) 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 él Convenio, por nivel y categoría profesional.

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

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

RANA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Pluses salariales.

PE = Pluses extrasalariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad

Artículo 25.º.-Pago de las percepciones económicas.

1.º.-Pago de él salario.

La). -Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, si abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los primeros cinco días hábiles de él mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía en él será superior al 90% de las cantidades devengadas.

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

C). -El tiempo invertido en él pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento de él cómputo de la jornada laboral, considerándose cómo de mera permanencia en él centro de trabajo y por tanto en él retribuido la ningún efecto.

D). -Lanas empresas quedan facultadas para pagar lanas retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria lo financiera. Si lana modalidad de pago fuera cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta de lana persona trabajadora.

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

Y). -Lana persona trabajadora deberá facilitar la lana empresa el tiempo de su ingreso el incorporación la lana misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con lana normativa aplicable al respeto.

2°. -El régimen retributivo salarial, para todas lanas personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio, será el establecido para cada categoría profesional en lana Tablas Salariales que figuran como anexo.

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

Para todas lanas categorías los salarios si estipulan mensualmente, con independencia de el número de días naturales de cada mes.

Cuando proceda lana aplicación de el Salario/Dila, si resolverá dividiendo lana retribución mensual por treinta (30).

El personal que cese durante el período de prórroga de el Convenio tendrá derecho a percibir como retrasos el tanto por ciento que si determine a primero de cordero entre lana Representación Sindical y Patronal.

Artículo 26.º.-Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Si establece este plus, cuya cuantía figura en el anexo I, para lanas personas trabajadoras que con rendimiento normal y correcto y además con lana debida puntualidad, en el tenga ninguna falta de asistencia, injustificada, al trabajo.

La estos efectos, en el si entienden injustificadas lanas faltas en situación de baja por enfermedad el accidente, período vacacional, licencias retributivas al amparo de el Convenio General de el Sector y demás disposiciones vigentes y licencias retributivas con permiso lo expresa autorización de lana empresa. Te lo dice plus será satisfecho únicamente por jornada completa realmente trabajada.

Por su carácter de complemento de calidad, quieto excluido, directamente, de lana base para el cálculo de el importe de lanas horas extraordinarias.

Pérdida de el Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Lana primera jornada en el trabajada completa supondrá lana pérdida de cuatro dilas de plus, además de lanas retribuciones correspondientes la te lo dice día.

Lana segunda jornada en el trabajada completa, supondrá lana pérdida de diez dilas de plus, además de lanas retribuciones totales la te los dice dilas.

Lana tercera jornada en el trabajada completa supondrá lana pérdida de el importe total mensual de te lo dice plus, además de lanas retribuciones correspondientes la te los dice dilas.

Lanas faltas en el justificadas si computarán dentro de cada mes natural.

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

Puntualidad. - Respeto al horario de trabajo, por parte de lanas personas trabajadoras, lana puntualidad eres de necesaria observancia y si exigirá a todas lanas personas trabajadoras comprendidas por este Convenio.

Artículo 27.º.-Horas extraordinarias.

Lanas partes firmantes de el presente Convenio acuerdan lana conveniencia de reducir al mínimo indispensable lana realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

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

Lana realización de lanas horas extraordinarias requiere, de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de lana empresa y de lana aceptación expresa por parte de lana persona trabajadora conforme exige el Convenio General de lana Construcción.

B) El número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, en el excederá de 80 al cordero. (Art. 64 CGC)

C) Los importes de lanas horas extraordinarias para cada una de lanas categorías eres él que si determina en tabla Anexo I. Excepto para lanas horas extraordinarias que si realicen en festivo el día inhábil, que si abonarán incrementándose en uno 10% lana retribución de él indicado Anexo. En el si computa cómo hora extraordinaria en día inhábil cuando si trabaja a turnos en te los dice dilas.

D) Lanas empresas, siempre y cuando en el si perturbe él normal proceso productivo, podrán compensar lana retribución de lanas horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En él supuesto de que si había realizado lana compensación prevista en él párrafo anterior, lanas horas extraordinarias compensadas en el si computarán a los efectos de los límite/límites fijados para lanas mismas en él apartado B de este artículo.

Artículo 28.º.-Aumentos periódicos por corderos de servicios.

Antigüedad consolidada

Como consecuencia de él Acuerdo Sectorial Nacional de lana Construcción sobre él concepto económico de antigüedad, firmado él 18 de octubre de 1996 ("Boletín Oficial de él Estado" de 21 de noviembre), si asumen por ambos partes firmantes los siguientes compromisos:

la) Lanas personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por él complemento personal de antigüedad él 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado si adicionará, en su caso, a cada persona trabajadora que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, él importe equivalente la lana parte proporcional de antigüedad que tuviera devengada y en el cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto lo por exceso, por corderos completos. Para él cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y en el cobrada si tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije él Convenio

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en lana letra la), si mantendrán invariables y por tiempo indefinido cómo un complemento retributivo "ad personam", eres decir, en el sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con lana extinción de él contrato de lana persona trabajadora afectada con su empresa. Te lo dice complemento retributivo "ad personam" si reflejará en los recibos oficiales de salario con lana denominación de "antigüedad consolidada".

Artículo 29.º.-Gratificaciones extraordinarias.

1.-Lanas personas trabajadoras afectadas por él presente Convenio tendrán derecho exclusivamente la de los pagas extraordinarias al cordero, que si abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los dilas 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2.-Lana cuantía de lanas pagas extraordinarias será, para cada categoría el nivel, él importe que figura en lana Tabla Salarial de él Anexo I más antigüedad consolidada.

3.-Te las dice pagas extraordinarias en el si devengarán, mientras dure cualquiera de lanas causas de suspensión de contrato previstas en él artículo 45 de él Estatuto de los Trabajadores.

Prohibición de él prorrateo y proporcionalidad en él devengo de lanas pagas extraordinarias.

Él Convenio General de él Sector de lana Construcción publicado él día 15.03.2012 en él BOE nº 64, prohibió él prorrateo de lanas pagas extraordinarias para los contratos que fueran suscritos con posterioridad la lana entrada en vigor de lana indicada normativa, y cómo mandato estatal ya en su momento si procedió la lana incorporación de lana prohibición indicada en los sucesivos convenios provinciales, en este sentido si recuerda y traslada nuevamente él indicado artículo estatal:

1.-Si prohíbe para los nuevos contratos él prorrateo de lanas pagas extraordinarias y de lana indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general él pacto por salario global. Él prorrateo de lanas pagas extraordinarias lo él de lana indemnización por finalización de contrato si considerarán cómo salario común correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido te lo dice prorrateo, todo ello salvo lo establecido en él párrafo siguiente.

2.-Él importe de lanas pagas extraordinarias para él personal que, en razón de su permanencia, en el tenga derecho la lana totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

la) Él personal que ingrese lo cese en él transcurso de cada semestre natural, devengará lana paga en proporción al tiempo de permanencia en lana empresa durante él mismo.

b) Al personal que cese en él semestre respectivo, si lee hará efectiva lana parte proporcional de lana gratificación en él momento de realizar lana liquidación de sus haber.

c) Él personal que preste sus servicios en jornada reducida lo a tiempo parcial, devengará lanas pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Todo ello mientras subsista esta obligación en él Convenio General de lana Construcción.

Artículo 30.º.-Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos.

1.-Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas lo peligrosas, deberán abonárseles un incremento de él 20% sobre su salario base. Si estas funciones si habían efectuado durante lana mitad de lana jornada lo en menos tiempo, él plus será de él 10%.

2.-Lanas cantidades iguales el superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas lo si establezcan por lanas empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad el peligrosidad, en cuyo caso en el será exigible él abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual el superior cuantía, en él salario de calificación de él puesto de trabajo.

3.-Sí por cualquier causa desaparecieran lanas condiciones de excepcional penosidad, toxicidad el peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, en el teniendo por tanto carácter consolidable.

4.-En caso de discrepancia entre lanas partes sobre sí un determinado trabajo, labor el actividad debe calificarse cómo excepcionalmente penoso, tóxico el peligroso, corresponde la lana Jurisdicción competente, resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, si deriven de lana citada resolución, surtirán efecto a partir de lana cierra de lana que lana misma fuese notificada, salvo que lana resolución disponga otra cierra.

Te la dice resolución será recurrible por lanas partes de acuerdo con lana legislación vigente.

Artículo 31.º.-Trabajos nocturnos.

Él personal que trabaje entre lanas veintidós horas y lanas seis de lana mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento de él salario base de su categoría.

Sí él tiempo trabajado en él período nocturno fuese inferior a cuatro horas, si abonará él plus sobre él tiempo trabajado efectivamente. Sí lanas horas nocturnas exceden de cuatro, si abonará él complemento correspondiente a toda lana jornada trabajada.

Cuando existan de los turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora de él periodo nocturno, en el será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en él Convenio General de él Sector de lana Construcción.

Artículo 32.º.-Plus de Transporte y Plus de Distancia. (Plus extrasalarial)

Con él fin de simplificar él cómputo de distancia entre el domicilio de él personal y él centro de trabajo, así como lanas indemnizaciones el suplidos por los gastos realizados a consecuencia de su actividad laboral, si abonará a todas lanas personas trabajadoras, cualquiera que sea lana distancia que separe él centro de trabajo de su domicilio, lanas cantidades que figuran en él anexo I.

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

Artículo 33.º.-Complemento indemnizador de lana prestación de I.T. - Enfermedad común, profesional, accidente laboral lo en el laboral.

1.-Con independencia de lanas prestaciones a cargo de lana entidad gestora por Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral lo en el laboral, y sólo para los casos que sea necesaria lana hospitalización, lanas empresas abonarán un complemento que, sumado a lanas prestaciones reglamentarias, garantice él 100 por cien de él salario base y pluses salariales establecidos en él Convenio provincial respectivo durante lana aludida hospitalización y los sesenta dilas siguientes, siempre que continúe lana situación de incapacidad laboral transitoria.

2.-En él caso de accidente laboral ocurrido en él centro de trabajo y en horario de trabajo, lana empresa abonará un complemento que, sumado a lanas prestaciones reglamentarias por Incapacidad Temporal (I.T.), garantice él cien por cien de él salario base de él convenio, plus de asistencia, y plus extrasalarial, fijados en lana Tabla de Retribuciones (anexo I) de él presente convenio, y durante un período máximo de seis meses, salvo que finalice antes él contrato de trabajo el lana obra.

Para lana obtención de él mencionado complemento si utilizará lana siguiente fórmula:

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

Fórmula $C = \dots\dots\dots - P.R. = r$

30

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

Cuando el resultado de lana aplicación de lana fórmula descrita sea negativo, en el 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 lanas pagas extraordinarias, correspondientes a los seis primeros meses de lana baja, en el podrán ser inferiores al importe que para su categoría y nivel figura en lanas tablas salariales de el Convenio en su ANEXO I.

Artículo 34.º.-Desplazamientos y dietas.

Desplazamientos. -En el caso de desplazamientos de lanas personas trabajadoras, el empresario podrá optar entre el abono de lanas dietas, lo el pago de los gastos ocasionados, debidamente justificados.

Dietas. -Si establece una dieta igual para todas lanas categorías, cuyos importes si señalan a continuación:

Para el 2023, a partir de lana publicación de el presente Convenio:

a) Dieta completa: 40 euros diarios.

b) Media dieta: 12 euros diarios.

Para el 2024:

a) Dieta completa: 40 euros diarios.

b) Media dieta: 12,50 euros diarios.

Para el 2025:

a) Dieta completa: 40 euros diarios.

b) Media dieta: 13 euros diarios.

Artículo 35.º.-Locomoción.

1.-Serán de cuenta de lana Empresa los gastos de locomoción que se originen a consecuencia de lana situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios la disposición de lana persona trabajadora, ya abonándole lana compensación de 0,19 Euros/Km (cantidad que resulte de aplicación en razón la lana legislación vigente fiscal en lana materia).

2.-Cuando el personal desplazado que pueda volver la pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia de el 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 comunes de transporte, el exceso si lee abonará a prorrata de el salario de Convenio.

Artículo 36.º.-Trabajos de superior categoría.

1. Por necesidades organizativas, de producción lo de contratación, lana persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de superior categoría la lana que tuviera reconocida, por plazo que en el exceda de seis meses durante un cordero, u ocho durante de los corderos, teniendo derecho a percibir, mientras si encuentre en tal situación, lana remuneración correspondiente la lana función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido te lo dice período, lana persona trabajadora podrá reclamar de lana empresa lana clasificación profesional adecuada, y, si ésta en el resolviere favorablemente al respeto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de lanas personas trabajadoras, podrá reclamarla ante lana jurisdicción competente, y surtirá efectos si eres estimada lana reclamación y una vez firme lana resolución correspondiente, a partir de el día en que el interesado solicitó, su adecuada clasificación.

3. Cuando si realicen funciones de categoría superior, pero en el proceda el ascenso por en el reunir el interesado los requisitos precisos al respeto lana persona trabajadora tendrá derecho a percibir lana diferencia retributiva existente entre lana categoría asignada y lana de lana función efectivamente realizada.

4. Si exceptúan de lo anteriormente dispuesto los trabajos de categoría superior que lana persona trabajadora realice de común acuerdo con lana empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo en el será aplicable, salvo en lo que si refiere la lana retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que lana sustitución comprenderá todo el tiempo que duren lanas circunstancias que lo hayan motivado.

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

Artículo 37.º.-Trabajos de inferior categoría.

1. Lana empresa, por necesidades acuciantes, transitorias lo imprevisibles, podrá destinar la lana persona trabajadora a realizar tareas correspondientes la una categoría profesional inferior la lana suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de lanas personas trabajadoras, si los hubiere, en el pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello en el perjudique su

formación profesional. En esta situación la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que por su categoría y función anterior le corresponda.

2. La persona trabajadora en el si lee podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al cordero, mientras todas las personas trabajadoras de la misma categoría en el hayan rotado en la realización de las tareas. En el si considerarán, a efectos de él cómputo, los supuestos de avería el fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora, si lee asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero en el si lee podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquélla por la que si lee retribuye.

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

Artículo 38.º.- Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el convenio general de el sector.

Artículo 39.º.-Contrato fijo de plantilla.

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario/a y persona trabajadora para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios/las y personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, si podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 40.º.-Contrato Indefinido Adscrito la obra.

1. El artículo de los de el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación de el comprado de trabajo, modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción de el contrato indefinido adscrito la obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª de el capítulo III de el título I de el Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a la obra celebrados en el ámbito de las empresas de el sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia de el número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a la obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional de este Convenio General de el Sector de la Construcción.

En el caso de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte de el personal de estructura. De el mismo modo en el será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral si regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Te la dice formación si impartirá dentro de la jornada común de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa en el lo permitan si efectuará fuera de la jornada común pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación de el curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo común siendo retribuido a valor de hora común de la tabla de el convenio aplicable el compensado en tiempo de descanso equivalente, en el teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 de el Anexo IV de el presente Convenio colectivo, y te lo dice proceso si adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a te la dice formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como de el hecho de que en el concurren cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real de él volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos de él sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a la aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a la obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recalificación, en el resultado adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, lo que le permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro de él mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de tareas (criterios generales, formación y tareas), seguirán el siguiente orden:

A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.

B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acorde a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o el posible recalificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o el rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido el plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. En el caso contrario, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas de él convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de él cese. El citado importe deberá incluirse en él recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción de él contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a la indemnización de él siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas de él convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia de él contrato.

Se adjunta el anexo IV

Artículo 41.º.- Otras modalidades de contratación.

1.-Contrato fijo-discontinuo

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en él ámbito funcional de él presente Convenio, establecido en él artículo 3, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo discontinuo en él sector de la construcción.

Si determina que, en contrata, subcontrata y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad si corresponderá con el período de tiempo en el que en el sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa en el lo requiera lo por en el existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como si establece en el artículo 16.2 de el Y.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración de el período de actividad, la jornada y su distribución horaria, sí bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento de el llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y de el volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento si efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, lo por cualquier otro medio que garantice que la notificación si ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y si enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, el día en el incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, si entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento si regirá por los siguientes criterios:

1a) Área funcional, grupo profesional y características de tareas (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X de el Convenio General de la Construcción.

b) Corderos de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que de los lo más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que si indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar la que persona el personas trabajadoras si leas efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando si produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o las mismas, el cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos si interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos en el adscritos a una o varias obras si interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Sí el fin de el llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos de el apartado anterior, y en el si produjese, sin solución de continuidad, uno nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento de el 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de el Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de el período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía de el 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de el Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir de el vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía de el 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de el Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior en la tarde-noche compatibles y, por tanto, si procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción de el contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y de el 50 al 55 de el Y.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto de el importe de la indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 de el Y.T. si acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, lo a través de sus organizaciones territoriales.

En la bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte de el ámbito personal de el presente

convenio. Lana Fundación Laboral de lana Construcción elaborará él procedimiento, y articulará él funcionamiento, de lana citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que lanas personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículas.

Lanas empresas de él sector podrán solicitar la lana Fundación Laboral de lana Construcción currículas de personas trabajadoras, que formen parte de lana bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

Lana bolsa sectorial de empleo si organizará por medio de delegaciones provinciales. Lana coordinación de todas ellas corresponderá la lana Fundación Laboral de lana Construcción, que podrá dictar directrices organizativas.

En él ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar lanas normas de funcionamiento de lana bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de lana misma.

2.-Contrato de duración determinada por circunstancias de lana producción:

a) Lanas personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de lana producción, conforme a lo establecido en él artículo 15.1 de él Y.T. tendrán derecho, una vez finalizado él contrato por expiración de él tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter en el salarial por cese de él 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de lanas tablas de él convenio aplicable devengados durante lana vigencia de él contrato, y siempre y en todo caso, respetando lana cuantía establecida en él citado artículo 49.1.c) de él Y.T.

b) Lana duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de lana producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 de él Y.T. si podrá ampliar asta un cordero; en caso de que él contrato si hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de lanas partes, por una única vez, sin que lana duración total de él contrato pueda exceder de te la dice duración de doce meses.

3.-Contrato de puesta la disposición.

Lanas empresas afectadas por este Convenio y lanas Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta la disposición.

De conformidad con él artículo 8.b) de lana Ley 14/1994, de 1 de junio, por lana que si regulan lanas Empresas de Trabajo Temporal y él artículo 17, apartado 6, de lana Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para lana reforma de él comprado de trabajo, lanas empresas afectadas por él presente Convenio en el podrán celebrar contratos de puesta la disposición para lanas ocupaciones, puestos de trabajo el tareas que expresamente si determinan en él Anexo VII de este Convenio, y ello por razón de los riesgos para lana seguridad y salud en él trabajo asociados a los mismos. La estos contratos lees será de aplicación lanas siguientes disposiciones:

a) Lanas personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en lanas mismas la lana aplicación de lanas condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en él correspondiente convenio colectivo sectorial que lees corresponderían de haber sido

contratados directamente por lana empresa usuaria para ocupar él mismo puesto.

b) A estos efectos, si considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo lanas referidas la lana remuneración, lana duración de lana jornada, lanas horas extraordinarias, los períodos de descanso, él trabajo nocturno, lanas vacaciones y los dilas festivos.

c) Lana remuneración comprenderá todas lanas retribuciones económicas, fijas el variables, establecidas para él puesto de trabajo a desarrollar en él indicado convenio colectivo sectorial aplicable la lana empresa usuaria que estén vinculadas la te lo dice puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, lana parte proporcional correspondiente al descanso semanal, lanas pagas extraordinarias, los festivos y lanas vacaciones. Será responsabilidad de lana empresa usuaria lana cuantificación de lanas percepciones finales de él trabajador y, a tal efecto, te la dice empresa usuaria deberá consignar lanas retribuciones a que se refiere este párrafo en él contrato de puesta la disposición de lana persona trabajadora.

d) Asimismo, lanas personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que si lees apliquen lanas mismas disposiciones que a lanas personas trabajadoras de lana empresa usuaria en materia de protección de lanas mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como la lana igualdad de trato entre

hombres y mujeres y la lana aplicación de lanas mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir lanas discriminaciones basadas en él sexo, lana raza lo él origen étnico, lana religión el lanas creencias, lana discapacidad, lana edad el lana orientación sexual.

y) Cuando él contrato si haya concertado por tiempo determinado lana persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica la lana finalización de él contrato de puesta la disposición

equivalente la lana parte proporcional de lana cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese de él 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de lanas tablas de él convenio sectorial aplicable devengados durante lana vigencia de él contrato, y siempre y cuando en el haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando lana cuantía establecida en él artículo 11.2 de lana Ley 14/1994, de 1 de junio, por lana que si regulan lanas empresas de trabajo temporal. En este caso lana indemnización podrá ser prorrateada

durante lana vigencia de él contrato.

f) Lanass personas trabajadoras cedidas por lanass empresas de trabajo temporal deberán poseer lana formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para él 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 si corresponderá con lana prevista en él Libro II de él presente Convenio colectivo. Lanass personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de lana Tarjeta Profesional de lana Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho la lana utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de lana empresa usuaria durante él plazo de duración de él contrato de puesta la disposición en lanass mismas condiciones que lanass personas trabajadoras contratadas directamente por lana empresa usuaria.

h) Lana empresa usuaria deberá informar a lanass personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre lana existencia de puestos de trabajo vacantes, el fin de garantizarles lanass mismas oportunidades de acceder la puestos permanentes que a lanass personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de lana empresa el centro de trabajo, lo mediante otros medios previstos en lana negociación colectiva, que aseguren lana transmisión de lana información.

4.-Contrato de formación en alternancia.

Él contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar lana actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en él ámbito de lana formación profesional, los estudios universitarios lo de él Catálogo de especialidades formativas de él Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio el puesto de trabajo calificado en él sector de lana construcción. Sus condiciones principales son:

la) Si podrá celebrar con personas que carezcan de lana cualificación profesional. En el obstante, si podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional lo universitaria con personas que posean otra titulación siempre que en el haya tenido otro contrato formativo previo en una formación de él mismo nivel formativo y de él mismo sector productivo.

b) Sí él contrato si suscribe en él marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos el privados de formación en alternancia de empleo- formación, que formen parte de él Catálogo de especialidades formativas de él Sistema Nacional de Empleo, él contrato suelo podrá ser concertado con personas de asta treinta corderos.

c) Lana actividad desempeñada por lana persona trabajadora en lana empresa deberá estar directamente relacionada con lanass actividades formativas que justifican lana contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en él marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por lanass autoridades laborales lo educativas de formación profesional el Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, él tipo de trabajo que debe prestar él trabajador en formación estará directamente relacionado con lanass tareas propias de él nivel ocupacional, oficio el puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas si incluyen lanass labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en lana labor conjunta con lana diligencia correspondiente a su aptitud y

conocimientos profesionales.

d) Lana persona contratada contará con una persona tutora designada por él centro el entidad de formación y otra designada por lana empresa. Él tutor de empresa debe contar con lana formación el experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá cómo función dar seguimiento al plan formativo individual en lana empresa, según lo previsto en él acuerdo de cooperación concertado con él centro el entidad formativa.

y) Los centros de formación profesional, lanass entidades formativas acreditadas el inscritas y los centros universitarios, en él marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con lana participación de lana empresa, los planes formativos individuales donde si especifique él contenido de lana formación, él calendario y lanass actividades y los requisitos de tutoría para él cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto lana formación teórica dispensada por él centro el entidad de formación el lana propia empresa, cuando así si establezca, cómo lana correspondiente formación práctica dispensada por lana empresa y él centro.

g) La duración de el contrato será la prevista en el correspondiente plan del programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de los corderos, y podrá desarrollarse al amparo de un contrato de forma en la continuada, a lo ancho de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan

el programa formativo. En caso de que el contrato si hubiera concertado por una duración inferior la máxima legal establecida y en el si hubiera obtenido el título, certificado, acreditación el diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de lo que dice título, certificado, acreditación el diploma sin superar nunca la duración máxima de los corderos.

h) Se podrá celebrar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad el itinerario de especialidades formativas de el Catálogo de Especialidades Formativas de el Sistema Nacional de Empleo.

En el obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad el itinerario de especialidades de el Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de los corderos.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, en el podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer cordero, lo al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, lo, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) En el si podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia en el podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 de el Y.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo en el puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) En el podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia si ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario de el nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

el - 60% el primer cordero.

el - 75% el segundo cordero.

Esta retribución en el podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin de el contrato de el 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas de el convenio devengados durante la vigencia de el contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este artículo.

5.-Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio el superior, especialista, máster profesional, el certificado de el sistema de formación profesional el título equivalente de enseñanzas artísticas lo deportivas de el sistema educativo. Sus condiciones principales son:

la) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario lo de un título de grado medio el superior, especialista, máster profesional el certificado de el sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas lo deportivas de el sistema educativo, que habiliten lo capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de la práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres corderos, lo de los cinco corderos si si concierta con una persona con discapacidad, siguientes la la terminación de los correspondientes estudios. En el podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional el realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por uno tiempo superior a tres meses, sin que si computen a estos efectos los periodos de formación lo prácticas que formen parte de el currículo exigido para la obtención de la titulación el certificado que habilita esta contratación.

c) Lana duración de este contrato que en el podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un cordero.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en lana misma lo distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de lana misma titulación el certificado profesional. Tampoco si podrá estar contratado en formación en lana misma empresa para él mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque si trate de distinta titulación el distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios en el si considerarán lana misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para lana realización de práctica profesional lana persona

trabajadora estuviera ya en posesión de él título superior de que si trate.

y) Si podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de lanas duraciones establecidas en él artículo 21.1 de él presente Convenio.

f) Él puesto de trabajo deberá permitir lana obtención de lana práctica profesional adecuada al nivel de estudios lo de formación objeto de él contrato. Lana empresa elaborará él plan formativo individual en él que si especifique él contenido de lana práctica profesional, y asignará tutor el tutora que cuente con lana formación el experiencia adecuadas para él seguimiento de él plan y él correcto cumplimiento de él objeto de él contrato.

g) La lana finalización de él contrato lana persona trabajadora tendrá derecho la lana certificación de él contenido de lana práctica realizada.

h) Lanas personas contratadas con contrato de formación para lana obtención de práctica profesional en el podrán realizar horas extraordinarias, salvo en él supuesto previsto en él artículo 35.3 de él Y.T.

i) Lana retribución por él tiempo de trabajo efectivo será de uno 70 por ciento aplicable al salario de él nivel retributivo de lanas tablas de cada convenio provincial de aplicación para él grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a lanas funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución en el podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Se estará a lo que reglamentariamente si desarrolle respeto al alcance de lana formación correspondiente al contrato de formación para lana obtención de prácticas profesionales, particularmente, en él caso de acciones formativas específicas dirigidas la lana digitalización, lana innovación el lana sostenibilidad, incluyendo lana posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional lo universitaria.

Disposiciones comunes a los contratos formativos.

Él contrato de formación en alternancia y él contrato formativo para lana obtención de lana práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

la) Lana acción protectora de lana Seguridad Social de lanas personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas lanas contingencias protegibles y prestaciones, incluido él desempleo y lana cobertura de él Fondo de Garantía Salarial.

b) Lanas situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fallezcas de adopción, acogimiento, riesgo durante él embarazo, riesgo durante lana lactancia y violencia de género interrumpirán él cómputo de lana duración de él contrato.

c) Él contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente él texto de él plan formativo individual, especificando él contenido de lanas prácticas el lana formación y lanas actividades de tutoría para él cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará él texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, lanas entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límite/límites de edad y en lana duración máxima de él contrato formativo en la tarde-noche de aplicación cuando si concierte con personas con discapacidad lo con los colectivos en situación de exclusión social previstos en él artículo 2 de lana Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para lana regulación de él régimen de lanas empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén calificadas y activas en él registro administrativo correspondiente.

Reglamentariamente si establecerán te los dice límite/límites para adecuarlos a los estudios, al plan el programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

y) Lanas empresas que estén aplicando algunas de lanas medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis de él Y.T. podrán concertar contratos formativos siempre que lanas personas contratadas bajo esta modalidad en el sustituyan funciones el tareas realizadas habitualmente por lanas personas afectadas por lanas medidas de suspensión el reducción de jornada.

f) Sí al término de él contrato lana persona continuara en lana empresa, en el podrá concertarse uno nuevo periodo de prueba, computándose lana duración de él contrato formativo a efectos de antigüedad en lana empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley el aquellos respecto de los cuales una empresa incumpla sus obligaciones formativas si entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter común.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) Una empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado el itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), una empresa deberá trasladar la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de las contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a sí las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. La información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

6.- Disposiciones comunes a los contratos formativos:

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura de él Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fallecimiento de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración de el contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto de el plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites/límites de edad y en la duración máxima de el contrato formativo en la tarde-noche de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de el régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén calificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán los límites/límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis de el Y.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad en el sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término de el contrato una persona continuara en la empresa, en el podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de el contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley el aquellos respecto de los cuales una empresa incumpla sus obligaciones formativas si entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter común.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) Una empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado el itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de las contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo la modalidad y la duración de estas contrataciones. La información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 42.º.-Personal con discapacidad.

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 las personas trabajadoras con discapacidad, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, las personas trabajadoras de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. La persona trabajadora que en el presente esté conforme con su situación de discapacidad lo con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer una oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Integración social de personal con discapacidad.

Los efectos de lo previsto en el artículo 42 de la Ley RD 1/2013, de 29 de noviembre, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, y en el RD 364/2005, de 8 de abril, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos graves para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, el cómputo de los por ciento sobre la plantilla total de la empresa, que obliga a aquellas empresas de 50 o más personas trabajadoras, podrá ser inferior a ese 2%. Aunque en ese caso se deberán aplicar las medidas alternativas que se determinan reglamentariamente, para completar ese porcentaje mínimo de un 2% para el total de la plantilla.

Artículo 43.º.-Recibo finiquito.

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

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito de el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, en el será preciso cumplimentar la parte que figura después de la firma y lugar.

3. El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, numerado, sellado y cerrado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días siguientes a la firma 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 la persona trabajadora el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora en la tarde-noche de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

6. La persona trabajadora, podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras o, en su defecto, por un representante sindical en el acto de la firma de el recibo de finiquito.

Artículo 44.º.-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 45.º.-Indemnizaciones.

1.-Para el cordero 2023 y siguientes se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectados por este Convenio, salvo sean modificadas por acuerdo con la representación sindical:

la) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente en el laboral, el importe de una **mensualidad** de todos los conceptos de las tablas de el 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 a la persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.

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 a 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 ambos partes las reconocen.

5.-La los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como si el hecho causante de la lesión que produce el accidente de trabajo o la enfermedad profesional fuera el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

Artículo 46.º.-Jubilación.

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

Artículo. 47.-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 esta materia.

Las partes signatarias acuerdan constituir una Comisión Mixta Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene, integrada por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes de este 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 de este Convenio.

Serán funciones de esta Comisión:

La) Recabar de el 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 comisiones específicas provinciales, o en su defecto, comisiones paritarias de los Convenios.

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

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

Y) Fiscalizar la composición, estructura y medios de el Servicio de Prevención Mancomunado de APEC Lugo.

En relación con el apartado Y) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de el 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 de el sector, así como se suscribió el acuerdo ampliatorio acordado el cuatro de noviembre de el 2010, para su entrada en vigor el uno de marzo de el 2011, y que están la disposición de la representación sindical y patronal en la sede de la APEC en oficinas Plaza de el Campo nº 2-3, 27001 de Lugo, lo cuales se dan por reproducidos.

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

La los efectos dar cumplimiento a lo dispuesto en él apartado último Y), él Servicio de Prevención comunicará la lana Comisión Mixta Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene lanas empresas participantes, y lanas altas y bajas de lanas empresas en él Servicio de Prevención Mancomunado, los recursos materiales y humanos con los que te lo dice Servicio cuenta para ejercer sus funciones en lanas mismas, así como él cumplimiento de lanas obligaciones de auditoría exigibles para cumplir de forma efectiva con él cometido de él mismo y lana 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 la lana Comisión, entendiéndose que permanecen invariables sí tal circunstancia en el si produce. Te la dice comunicación si transmite a efectos informativos con él fin de poder realizar por parte de lana misma él control él cumplimiento de lanas obligaciones establecidas en cuanto a estructura, medios humanos y materiales, en el teniendo te la dice comisión poder de decisión al respecto de los medios materiales, humanos y estructura de él Servicio, salvo que ello conlleve incumplir lanas exigencias legales.

Lana Comisión si reunirá cuantas veces lo solicite una de sus partes y, como mínimo, una vez al cordero para lana elaboración de él acta de incorporaciones y bajas y lana memoria de medios personales y materiales

Artículo 48.º-Formación Continua.

Para aquellas personas trabajadoras que asistan la acciones formativas presenciales, correspondientes la lana convocatoria de lana Fundación Tripartita para lana Formación Continua durante los corderos de vigencia de él presente acuerdo, gestionadas por lana Fundación Laboral de lana Construcción u otras Entidades firmantes de él presente Convenio, él 50% de lanas horas que precise esa acción será dentro de lana jornada laboral, lo si deducirán de lana misma en te lo dice porcentaje, siempre que si den lanas siguientes condiciones:

- a) Lana empresa podrá denegar lana asistencia de una persona trabajadora la una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas lo de producción. En caso de denegación él trabajador podrá recurrir ante lana Comisión Territorial de lana F.L.C.
- b) Lanas personas trabajadoras que pueden asistir a lanas acciones formativas contempladas en este artículo, en el superará anualmente al 10% de lanas plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 personas trabajadoras, podrá concurrir más de uno.
- c) Él 50% de lanas horas a cargo de lana empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una lo varias acciones formativas.
- d) Lana persona trabajadora solicitante deberá haber superado él período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en lana empresa.
- y) Durante lanas horas formativas a cargo de lana empresa lana persona trabajadora tendrá derecho al salario que lee correspondería cómo sí estuviera trabajando en jornada común.
- f) Lana persona trabajadora habrá de acreditar ante lana empresa lana asistencia la lana correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación, recogidos en él II Acuerdo Nacional de Formación Continua, si regirán por los dispuestos en él mismo.

Artículo 49.º-Representantes de lanas personas trabajadoras.

Lanas personas trabajadoras tienen derecho a participar en lana empresa a través de los comités de empresa el delegados de personal, en los términos regulados en él Título II de él texto refundido de lana Ley de él Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados.

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

b) Por lana misma razón, expresada en él párrafo precedente, de lana movilidad de él personal, en lanas obras, él número de representantes podrá experimentar, cada cordero, él ajuste correspondiente, en más lo en menos, de conformidad con lo establecido en él párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, si podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en él artículo 13.1 de él Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por él que se aprueba él Reglamento de elecciones a órganos de representación de lanas personas trabajadoras en lana empresa.

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

Artículo 50.º.-De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.

En materia de representación sindical, si 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, en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los delegados/las 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 personas trabajadoras 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 51.º.-Comisión Mixta Paritaria.

Para interpretar el contenido de este Convenio, vigilar su cumplimiento y ejercer funciones de arbitraje, en los problemas o cuestiones suscitadas a 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 de este Convenio, y un número de representantes de la "Asociación Provincial de Empresarios de 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 experto, cada una de ellas.

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

Esta comisión si reunirá la 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 con 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 en el 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 si tendrán que someter lo indicado en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos Extrajudiciales para solución de conflictos colectivos de Trabajo (AGA) de acuerdo a las estipulaciones integrantes de él mismo.

En los casos de inaplicación de este Convenio previstos en el artículo 82.3 de el Estatuto de los Trabajadores, la **Comisión Paritaria** dispondrá de un plazo de máximo de 7 días para pronunciarse desde que la discrepancia sea efectuada y en caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes si someterán la modalidad de resolución de conflictos mencionada en el párrafo anterior.

Artículo 52.º.- Igualdad de oportunidades y en la discriminación.

1. Las partes firmantes de este Convenio asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

2. 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 en la discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, si comprometen a adoptar las medidas que si estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, la formación, la promoción, la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa 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.

y) Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.

3. Las empresas, con independencia de él número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en él artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en él ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten él acoso sexual y él acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de él mismo.

En él caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con él alcance, las exigencias y él contenido previstos en él Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por él que se regulan los planes de igualdad y su registro, y él Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen él desarrollo reglamentario de él Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en él empleo y la ocupación.

Las empresas incluidas en él artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se someterán a lo establecido en él Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta y negociación con la representación legitimada para negociar, siéndoles de aplicación lo regulado en él Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando así resulte de su contenido. En todo caso, será de obligado cumplimiento él establecimiento de medidas de igualdad en estas empresas tendientes a alcanzar los objetivos establecidos en la normativa de igualdad.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en él artículo 46.3 de la Ley Orgánica.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas las partes de las empresas de él grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en él artículo 87 de él Y.T. para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta la obligación, en su caso, de las empresas incluidas en él plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, así como de la realización de la Auditoría retributiva por cada una de ellas tal y cómo establece él Real Decreto 902/2020. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de uno mismo grupo.

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

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

6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo: incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención de él acoso sexual y de él acoso por razón de sexo. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de él establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. Los planes de igualdad deberán desarrollar él contenido mínimo de los mismos que se indica en él artículo 8 de él Real Decreto 901/2020.

9. La Fundación Laboral de la Construcción podrá elaborar informes relativos a la situación de las mujeres trabajadoras en él sector de la construcción y su empleabilidad, así como un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas de él sector.

10. Así mismo, la Fundación Laboral de la Construcción podrá promover acciones formativas y de sensibilización concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en él respeto y la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas.

Artículo 53.- Inaplicación de condiciones de trabajo

Si estará a lo dispuesto en los artículos 14,15,16 y 17 de él VII Convenio General de lana Construcción y sus anexos de aplicación.

Artículo 54.º.- Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras lo veías férreas, redes de agua, concesiones municipales para él mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Si estará a lo dispuesto en él artículo 29 de él VII Convenio General de lana Construcción.

Artículo 55.º.-Plus de Conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de vialidad invernol en contrata de mantenimiento de carreteras.

1. Si establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que si configura de lana siguiente forma:

la) Concepto y cuantía.-Si trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye lanas especiales características que concurren en lana prestación de servicio de él personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales de él 1 al 5 de él presente Convenio que desempeñen él trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que te lo dice plus retribuye todas lanas peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren el puedan concurrir en lana realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos la lana intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales lo totales de él tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales lo que si deriven de lana forma, organización, condiciones, el sistema de trabajo que deba implementarse para lana adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en él párrafo precedente, si abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, el lana parte proporcional que corresponda sí lana jornada común efectivamente trabajada fuese inferior la lana de una persona trabajadora equivalente a jornada completa.

Te lo dice importe permanecerá invariable durante toda lana vigencia de él presente Convenio y, en todo caso, durante lana vigencia de lana contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción.- Cualquier empresa que la lana entrada en vigor de él presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual el colectivo, pacto de centro, lo por sentencia, resolución el acuerdo judicial, ya viniese abonando el tuviera que abonar, mediante cualquier concepto el fórmula retributiva, una compensación económica por lanas circunstancias descritas con anterioridad, te las dice compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con él abono de él citado plus de conservación, total el parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria.-Él personal al que se refiere él apartado 1.la) que la cierra 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contrata de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que en el estuviese percibiendo él Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras, comenzará a percibir a partir de él 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, el lana parte proporcional que corresponda sí lana jornada común efectivamente trabajada fuese inferior la lana de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; lee será igualmente de aplicación lo establecido en él párrafo tercero de él apartado 1.la).

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades de él servicio y decisión organizativa de lana empresa, si hubiera implantado el fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/el sistemas de vialidad invernol en contrata de mantenimiento de carreteras, si pactará entre lana empresa y lana representación legal de lanas personas trabajadoras él sistema de compensación para lanas personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.

En él caso de que lana empresa ya viniese compensando por cualquier concepto el denominación a lanas personas trabajadoras por lanas circunstancias descritas en él párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto lo práctica habitual, si entenderá cumplida lana estipulación anterior, manteniéndose vigentes te las dice compensaciones.

ANEXO I										
CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LUGO								2.022		
TABLA DE RETRIBUCIONES										
NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.022	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/Produc Puntualidad	Plús Transporte Distancia	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones Julio Navidad			
II	Titulado Superior	1.019,01	350,69	121,29	1.491,00	1.465,13	1.465,13	1.465,13	20.796,37	18,41
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Org. 1º	1.007,87	340,52	120,41	1.468,79	1.444,09	1.444,09	1.444,09	20.488,97	17,37
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	996,91	330,52	119,56	1.446,99	1.423,17	1.423,17	1.423,17	20.186,35	16,88
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	986,06	320,67	118,71	1.425,44	1.402,74	1.402,74	1.402,74	19.888,02	16,41
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	975,32	310,58	118,38	1.404,27	1.382,23	1.382,23	1.382,23	19.593,67	15,90
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	966,72	298,44	116,64	1.381,80	1.368,23	1.368,23	1.368,23	19.304,46	15,55
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO	957,31	287,62	113,71	1.358,64	1.357,96	1.357,96	1.357,96	19.018,95	15,34
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	949,79	274,79	111,90	1.336,49	1.345,62	1.345,62	1.345,62	18.738,22	13,85
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO	944,96	258,88	109,72	1.313,56	1.337,37	1.337,37	1.337,37	18.461,27	13,00
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	936,95	247,34	108,02	1.292,31	1.324,36	1.324,36	1.324,36	18.188,50	12,61
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO	928,12	236,93	106,29	1.271,34	1.311,77	1.311,77	1.311,77	17.920,03	12,51

TRADUC

ANEXO I										
CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LUGO									2.023	
TABLA DE RETRIBUCIONES										
NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/Produc Puntualidad	Plús Transporte Distancia	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones Julio Navidad		ANUAL 2.023	
II	Titulado Superior	1.049,58	361,21	124,93	1.535,72	1.509,08	1.509,08	1.509,08	21.420,17	18,96
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Org. 1º	1.038,11	350,74	124,02	1.512,86	1.487,41	1.487,41	1.487,41	21.103,74	17,89
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	1.026,81	340,43	123,15	1.490,38	1.465,87	1.465,87	1.465,87	20.791,77	17,39
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	1.015,63	330,29	122,27	1.468,19	1.444,82	1.444,82	1.444,82	20.484,59	16,90
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	1.004,59	319,91	121,93	1.446,43	1.423,70	1.423,70	1.423,70	20.181,81	16,38
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	995,71	307,39	120,14	1.423,24	1.409,28	1.409,28	1.409,28	19.883,51	16,02
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO	986,04	296,26	117,12	1.399,42	1.398,70	1.398,70	1.398,70	19.589,71	15,80
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	978,28	283,03	115,26	1.376,57	1.385,99	1.385,99	1.385,99	19.300,28	14,27
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO	973,31	266,65	113,01	1.352,97	1.377,49	1.377,49	1.377,49	19.015,11	13,39
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	965,05	254,76	111,26	1.331,07	1.364,09	1.364,09	1.364,09	18.734,03	12,99
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO	955,94	244,03	109,47	1.309,44	1.351,12	1.351,12	1.351,12	18.457,20	12,89

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL SECTOR EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2024 ANEXO II

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. ANNOVO	8	8	8	F.N. FIESTA DO TRABALLO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. TODOS OS SANTOS	DOMINGO	1
2	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	2
3	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	5
6	F.N. DIA DE REIS	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. DIA DA CONSTITUCION	6
7	DOMINGO	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	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	9
10	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	11
12	8	F.C.	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.N. D. HISPANIDAD	8	8	12
13	SÁBADO	F.L. GARNAVAL	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	14
15	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. ASUNCIÓN DA VIRXEN	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	16
17	8	SÁBADO	DOMINGO	8	F. CC.AA. GALICIA	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	19
20	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	21
22	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	23
24	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.C.	24
25	8	DOMINGO	F.C.	8	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	8	8	F.N. NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	8	F.C.	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	26
27	SÁBADO	8	F.C.	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	DOMINGO	8	F.N. JUEVES SANTO F.N. VIERNES SANTO	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	176	152	128	176	168	152	168	160	168	176	160	128	1.912
Días/Mes	22	19	16	22	21	19	21	20	21	22	20	16	239

Días del año	366	Horas de trabajo año	2928
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	10	Festivos Nacionales Horas	80
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	2	Festivos CC.AA Horas	16
Días trabajo anual	250	Horas trabajo anual	2000
Adapt. Conv. Nacion	12	Adapt. Conv. Nacion Horas	96
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

NOTAS:

1.- Este sería el calendario que afectaría a toda la provincia (salvando lo dispuesto en el apartado 3). **En el caso de los Ayuntamientos de Foz (10 de agosto), Lugo (05 de octubre) y Vilalba (31 de agosto) caen en sábado, por lo tanto estas localidades tendrían un día más de FC (horas cero) para que si adapte la jornada a las 1736 horas, que se señalaría por la empresa con acuerdo de las personas trabajadoras.**

2.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o al posterior laboral.

3.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que en él tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultada 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 si dispone en el Artículo 71 de el VII 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 la persona trabajadora, lo con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana de el trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria de el Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza de el 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 de la persona trabajadora se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

ANEXO III

RECIBO DE FINQUITO DE LA RELACION LABORAL Nº

Don _____ con domicilio en: _____ calle/plaza de: _____
 _____ núm.: _____ piso: _____ con D.N.I. núm.: _____ 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, **POR LA EMPRESA,**
 (Fecha y Firma) (Firma y Sello)

*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.*

(1) Si 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)

TRADUCIDO DE FOR...

ANEXO IV

Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Disposición adicional tercera, apartado 4

A) Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del ___ de _____ de 20__) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

B) Propuesta de recolocación efectiva:

1. Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo: _____
Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo _____
el horario de trabajo será el propio de la obra.

2. Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de _____, provincia de _____
en la calle/avenida/camino _____, número _____.

3. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día ___ de _____ de 20__, a las ___:___ horas.

4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

- No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio:
 - Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas.
 - Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas.
 - Formación para administrativos: 20 horas lectivas.

En _____, a ___ de _____ de 20__

Recibí: ___ de _____ de 20__

Fdo.: _____
La empresa

Fdo.: _____
La persona trabajadora

ÁTICA

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Código 27000395011981

Visto el texto del "Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados para lana Construcción de lana provincia de Lugo" y el calendario laboral para el año 2024, firmado el día 28 de septiembre de 2023 y el 20 de octubre de 2023 respectivamente, por la representación empresarial y de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., como miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que si aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta jefatura territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 15 de diciembre de 2023.- La jefa territorial, Pilar Fernández López.

Convenio Colectivo de trabajo para lana Actividad de Materiales y Prefabricados para lana Construcción de lana Provincia de Lugo 2023-2026

ÍNDICE:

Artículo 1.º.-Ámbito funcional.

Artículo 2.º.-Legislación supletoria.

Artículo 3.º.-Ámbito territorial.

Artículo 4.º.-Ámbito personal.

Artículo 5.º.-Ámbito temporal.

Artículo 6.º.-Incrementos económicos.

Artículo 7.º.-Cláusula de garantía salarial.

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

Artículo 9.º.-Rescisión.

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

Artículo 11.º. Preaviso de cese.

Artículo 12.º.Conservación de el equipo mecánico y productividad.

Artículo 13.º.-Periodo de prueba.

Artículo 14.º.-Jornada de trabajo.

Artículo 15.º.-Tablas de productividad.

Artículo 16.º.-Trabajo por tarea, a destajo lo por unidad de obra, con primas la lana producción lo con incentivo.

Artículo 17.º.-Vacaciones.

Artículo 18.º.-Permisos y licencias.

Artículo 19.º.-Percepciones económicas.

Artículo 20.º.- Estructura de lanas percepciones económicas.

Artículo 21.º.-Devengo de lanas percepciones económicas.

Artículo 22.º.-Pago de lanas percepciones económicas.

Artículo 23.º.-Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Artículo 24.º.-Horas extraordinarias.

Artículo 25.º.-Aumentos periódicos por corderos de servicios.

Artículo 26.º.-Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 27.º.- Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

Artículo 28.º.-Premio de regularidad.

Artículo 29.º.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos.

Artículo 30.º.-Trabajos nocturnos.

Artículo 31.º.-Plus de Transporte y Plus de Distancia.

Artículo 32.º.-Complemento indemnizador de la prestación de I.T. – Enfermedad común, profesional, accidente laboral lo en el laboral.

Artículo 33.º.-Desplazamientos y dietas.

Artículo 34.º.-Locomoción.

Artículo 35.º.-Indemnizaciones por desgaste de herramienta.

Artículo 36.º.-Jubilación.

Artículo 37.º.- Indemnizaciones.

Artículo 38.º.-Trabajos de superior categoría.

Artículo 39.º.-Trabajos de inferior categoría.

Artículo 40.º. – Ropa de trabajo.

Artículo 41.º.-Salario mínimo interprofesional.

Artículo 42.º.- Seguridad y Salud en el trabajo.

Artículo 43.º.- Contratación.

Artículo 44.º.-Contrato fijo de plantilla.

Artículo 45.º.-Contrato Indefinido Adscrito la obra.

Artículo 46.º.- Otras modalidades de contratación.

Artículo 47.º.- Formación Continua.

Artículo 48.º.-Personal con discapacidad.

Artículo 49.º.-Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 50.º.-Recibo finiquito.

Artículo 51.º.-Preaviso de cese.

Artículo 52.º.- Médico de empresa.

Artículo 53.-Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 54.º.-Plan de Igualdad.

Artículo 55.º.-Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Artículo 56.- Plus de Conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de vialidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras.

Artículo 57.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 58.- Normativa de aplicación en lo dispuesto en este Convenio.

ANEXOS I, II, III, IV

Preámbulo. -

Firman el presente Convenio los representantes sindicales y empresariales que constan en el Acta de negociación y aprobación de este Convenio. Y que son: UGT -QUEDA, CCOO-HABITAT GALICIA por la parte sindical y por la parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo.

Disposiciones generales. -

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

Mármoles, Granitos, Pizarras (extracción y acabado), Areniscas, otras Rocas para la Construcción, Calles, Yesos y escayolas, Áridos, Cementos naturales, Hormigón preparado, otros materiales de la Construcción que en el estén incluidos en los esquemas orgánicos de otras actividades. Prefabricados de Yesos y Escayolas, Prefabricados de Calles Prefabricados de Hormigón, Terrazos, Mosaicos hidráulicos, otros Pavimentos de Cemento, Fibrocemento Materiales Aislantes y de Protección y otros Materiales Prefabricados.

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

Artículo 2.º.-Legislación supletoria.

En lo en el previsto en su presente Convenio será de aplicación la legislación y el Convenio General de su Sector de la Construcción y Acuerdo Sectorial Nacional vigentes.

Artículo 3.º.-Ámbito territorial.

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

Artículo 4.º.-Ámbito personal.

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

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

Artículo 5.º.-Ámbito temporal.

La vigencia, a efectos económicos, de su presente convenio será desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2026, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026 las materias señaladas en el artículo 7.2 de su VII Convenio General de su Sector de la Construcción.

Una vez finalizada las distintas vigencias de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 de su Estatuto de los Trabajadores y el fin de evitar el vacío normativo que en otro caso si produciría una vez terminada la vigencia inicial de su presente convenio el de cualquiera de sus prórrogas, este había continuado rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido

normativo como en el obligatorio.

En el obstante, lo anterior, y en evitación de su vacío normativo que en otro caso si produciría, una vez terminada su vigencia inicial, el de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad tanto su contenido normativo como en el obligatorio hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6.º.-Incrementos económicos.

Sobre las Tablas Salariales de 2021 se aplicará un incremento de su 3% para el cordero 2022, con efectos de 1 de enero de 2022 y sobre las Tablas Salariales de 2022 se aplicará otro incremento de su 3% para el cordero 2023, con efectos de 1 de enero de 2023.

Se adjuntan al Convenio las Tablas Salariales de los corderos 2022 y 2023 como ANEXO I.

El incremento para los corderos 2024, 2025 y 2026 será el que se fije en su ámbito de su Convenio General y la Comisión Paritaria realizará la concreción cuantitativa en las Tablas Provinciales de esos corderos.

Aquellas empresas que en el hubieran actualizado las tablas deberán proceder al pago de los retrasos en su plazo de tres meses a computar desde la publicación de su presente Convenio en el BOP de Lugo.

La cotización se hará siguiendo la normativa general de la Seguridad Social en su mes siguiente a su abono.

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

Igualmente, se acuerda un 1% de aportación/contribución que irá destinado al Plan de Pensiones Sectorial, según se estipula en su Resolución de 6 de febrero de 2023, de su Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo al Convenio colectivo general de su sector de la construcción, cuya entrada en vigor y formalización se hará de acuerdo con la normativa de aplicación.

Artículo 7.º.-Cláusula de garantía salarial

Si establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales de él Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, si había situado en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de uno 13,0%, si incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 lanas tablas salariales de él cordero 2024, sin efectos retroactivos, de manera que él 50,0% de ese exceso irá en uno 50,0% a incremento de lanas tablas salariales y él otro 50,0% la contribución al plan de pensiones de lanas personas trabajadoras en alta en lana empresa la te la dice cierra de 1 de enero de 2025; lana contribución al plan de pensiones si llevará a cabo en los términos y condiciones que si determinen en él nuevo Libro Tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que si definan en él mismo.

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

Siendo lanas condiciones pactadas uno todo orgánico e indivisible, él presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en él supuesto de que lana jurisdicción competente anulara lo invalidara alguno de los pactos. Si se diese tal supuesto, lanas partes signatarias de este Convenio si comprometen a reunirse dentro de los 10 dilas siguientes al de lana firmeza de lana resolución correspondiente, al objeto de resolver él problema planteado. Si en él plazo de 45 dilas, a partir de lana cierra de firmeza de lana resolución en cuestión, lanas partes signatarias en el alcanzarán un acuerdo, si comprometen a fijar él calendario de reuniones para lana negociación de él Convenio en su totalidad.

Artículo 9.º.-Rescisión.

Lana denuncia de rescisión el revisión de él Convenio habrá de efectuarse con una antelación de tres meses a su cierra de terminación, mediante comunicación escrita la lana otra parte.

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

Lanas condiciones de él presente Convenio absorberán lo compensarán cualquier otra que existan la lana entrada en vigor y lanas que pudieran establecerse durante su vigencia, con respecto de lanas condiciones más beneficiosas que lanas personas trabajadoras tengan reconocidas la lana entrada en vigor de él Convenio.

Artículo 11.º.-Preaviso de cese.

Él personal comprendido en este Convenio si obliga a comunicar, por escrito, él cese en lana empresa, con los plazos siguientes:

Personal técnico, empleado/la, administrativo/a y mercantil: Un mes como mínimo.

Personal obrero: Ocho dilas, como mínimo.

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

Él personal que había cesado incumpliendo tal requisito, si lee descontará, de lana liquidación, lana cantidad correspondiente a tantos dilas de haber, cuantos si haya retrasado en formular él preaviso.

Lana notificación, será presentada por duplicado y firmada por lana persona trabajadora, quien recibirá un ejemplar firmado por lana empresa, con lana cierra de presentación.

Artículo 12.º.-Conservación de él equipo mecánico y productividad.

Lanas personas trabajadoras, si obligan a prestar lana debida diligencia en lana ejecución de su trabajo, colaborando en lana buena marcha de lana producción, mediante uno rendimiento normal y correcto.

Asimismo, contraen lana obligación, de prestar especial atención la lana forma de ejecución de los trabajos el fin de obtener lana calidad adecuada. Él personal con mando en él centro de trabajo podrá rechazar aquellos trabajos el productos que en el si ajusten a lanas normas de calidad generalmente admitidas por lanas prácticas lo que se hallen establecidas en alguna normativa aplicable la lana técnica industrial de que si trate.

Lana persona trabajadora responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá lana obligación, durante lana jornada de trabajo y en los tiempos muertos de cuidar de lana buena conservación y mantenimiento de él mismo debiendo dar cuenta inmediata, al empresario/la el encargado/la de lana empresa de cualquier defecto el entorpecimiento que si manifieste en tal instrumentos, así como en lanas materias primas lo productos en curso de fabricación y responderá de todos los daños y perjuicios causados en lana maquinaria lo en te los dice productos por su culpa el negligencia.

Artículo 13.º.-Período de prueba.

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

La) Personal Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

B) Empleados/las:

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/las y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

2º.-Durante el período de prueba una persona trabajadora 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 una resolución de una relación laboral, que podrá producirse la 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 una empresa.

En una situación de I.T., si el empresario/la en el desistiese de el contrato durante tal situación, suspenderá el período de prueba.

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

Artículo 14º.-Jornada de trabajo.

Una jornada laboral normal de trabajo se establece para el cordero 2023 en 1736 horas efectivas al cordero 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 una representación legal de unas personas trabajadoras lo con sus personas trabajadoras en caso de en el tenerla, establezcan un calendario distribuyendo una jornada laboral pactada antes de el día 30 de enero de cada cordero en los centros estables y en unas obras con objeto de coordinar unas actividades en una empresa, se registrarán por el mismo. En te lo dice calendario se establecerán los días laborables y unas horas diarias, que en el 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. Se adjunta como **ANEXO II**.

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

Para adaptar el trabajo la una jornada y los fenómenos meteorológicos adversos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, que establece medidas de protección para una población trabajadora expuesta a temperaturas extremas y otras disposiciones que en el vayan en contra de unas materias reservadas de el Convenio General Estatal.

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

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

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

Te los dice medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a una presencia de unas personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo lo en el laborable, teniendo en consideración unas distintas modalidades posibles que tienen unas empresas en relación al establecimiento de unas distintas fórmulas de prestación de el 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 una empresa a efectos de registro de jornada.

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

El 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 cómo información de la empresa si podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, lo con las propias personas trabajadoras, en el si consideren cómo tiempo de trabajo efectivo.

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

En el obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre la empresa contratista lo principal y la empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la empresa contratista lo principal, siempre que si 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.

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

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 de el Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán la disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello si facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como la representación legal de las personas trabajadoras (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa el centro de trabajo) siempre que éstos lo soliciten de modo justificado, el bien cuando existan controversias lo 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 el centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán guardar una 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 de el Estatuto de los Trabajadores.

Prolongación de la jornada. - La jornada de las personas trabajadoras con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones el maquinaria necesarias para la reanudación lo continuidad de el proceso productivo, así como de el personal que ponga en marcha lo cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada común si compute cómo horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata de el valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 15.º.-Tablas de productividad.

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

Condiciones de aplicación.

Las tablas de niveles de productividad sólo si aplicarán en los centros de trabajo que tengan comité de seguridad y salud el representantes de las personas trabajadoras, 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 si cumplan las medidas de seguridad establecidas en la legislación vigente.

En aquellas empresas el centros de trabajo donde la ley en el establezca la posibilidad de elección de representantes de las personas trabajadoras por en el reunir el mínimo de plantilla requerido, lo resolver las disposiciones que pudieran surgir sobre la aplicación de las tablas de niveles normales de productividad, será competente el SMAC lo el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, ante cuyo organismo las partes en litigio si someten.

Normas de aplicación.

Cuando si decida obtener verificación de el cumplimiento de las tablas de niveles normales de productividad a que si hace referencia al presente convenio, la empresa deberá entregar la persona trabajadora sujeta a tal verificación un parte de trabajo, en el que figurará el nombre de la persona trabajadora, la cierra,

lana especificación de lana unidad y, en su caso, el número de personas trabajadoras implicadas en lana ejecución de lana misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general, salvo pacto individual en contrario y dentro de lana jornada laboral, el parte de trabajo será cumplimentado por el mando correspondiente y firmado por lana persona trabajadora en caso de conformidad, facilitándosele copia de te lo dice parte.

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

1. Lana persona trabajadora, directa lo personalmente, podrá formular alegaciones ante el propi jefe receptor de el parte, en el mismo momento en que si suscite lana discrepancia el inicio de lana jornada siguiente.

De en el plantearse lana reclamación en el citado plazo, si entenderá que ha habido conformidad tácita entre ambos partes.

2. De mantenerse lana discrepancia, lana persona trabajadora podrá, acompañada de un representante de los trabajadores, sí 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 ambos partes lanas alegaciones y observaciones que consideren oportunas.

El plazo máximo para hacer ambos reclamaciones en el podrá superar en ningún caso, el término de jornada laboral inmediatamente siguiente. De en el plantearse reclamación alguna en este plazo, si presumirá lana conformidad de lana persona trabajadora con lo consignado en el parte.

Cómputo.

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

Publicación

Lanas empresas publicarán en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, con una semana de antelación, lana puesta en práctica de lanas tablas de productividad.

Revisión.

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

Artículo 16.º.-Trabajo por tarea, a destajo lo por unidad de obra, con primas la lana producción lo con incentivo.

1. Si caracterizan estos sistemas por poner en relación directa lana retribución con lana producción de el trabajo, con independencia, en principio, de el tiempo invertido en su realización y por tener cómo objetivo lana consecución de uno rendimiento superior al normal.

2. El trabajo el tarea consiste en lana realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra lo trabajo.

Sí lana persona trabajadora termina lana tarea antes de concluir lana jornada diaria, lana empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar lo en el, entre continuar prestando sus servicios asta lana terminación de lana jornada lo que abandone el trabajo, dando por concluida lana misma.

En el primer caso, lana empresa deberá abonar el tiempo que medie entre lana terminación de lana tarea y lana conclusión de lana jornada diaria cómo sí si tratara de horas extraordinarias, pero sin que si computen éstas al efecto de el límite fijado para lanas mismas en el artículo 35.2 de el Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante te lo dice período uno rendimiento superior al normal.

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

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

5. Sí en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo lana persona trabajadora en el alcanzara el rendimiento previsto por causa en el imputable la lana empresa ni la lana persona trabajadora, ésta 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 el revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho de él artículo 64.1 4.ª d) lo y) de él Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de lanas personas trabajadoras él informe que la te lo dice precepto si refiere, y que deberán éstos emitir en él plazo improrrogable de 15 dilas, estando sujeta te la dice implantación el revisión a lo dispuesto en él artículo 41 de él Estatuto de los Trabajadores.

Él citado artículo tendrá validez en tanto en cuanto lana tenga él CGS.

Artículo 17.º.- Vacaciones.

Lanas vacaciones tendrán una duración de treinta dilas naturales para todas lanas categorías, de los cuales 21 serán laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez dilas laborables y, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que en el sea viernes.

En todo momento si estará a lo dispuesto en él artículo 38 de él Estatuto de los Trabajadores que dice textualmente:

1.º.-Él período de vacaciones anuales retribuidas, en el sustituibles por compensación económica, será él pactado en Convenio Colectivo el contrato individual. En ningún caso lana duración será inferior a treinta dilas naturales.

2.º.-Él período de disfrute si fijará de común acuerdo entre él empresario/a y lana persona trabajadora, que también podrán convenir en lana división en de los de él período total. La falta de acuerdo si estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de lanas vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

La) Él empresario/a podrá excluir cómo período vacacional aquél que coincida con lana mayor actividad productiva de lana Empresa, previa consulta con los representantes legales de lanas personas trabajadoras.

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

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

D) Sí existiese desacuerdo entre lanas partes, lana jurisdicción competente fijará lana cierra que para él disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. Él procedimiento será sumario y preferente.

3.º.-Él calendario de vacaciones si fijará en cada empresa. Lana persona trabajadora conocerá lanas cierras que lee corresponden de los meses antes, al menos, de él comienzo de él disfrute.

4.º.-Lanas vacaciones si disfrutarán por corderos naturales. Él primer cordero de prestación de servicios en lana empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de lana parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante te lo dice cordero.

5.º.-Él derecho a vacaciones en el eres susceptible de compensación económica. En el obstante, él personal que cese durante él transcurso de él cordero, tendrá derecho al abono de él salario correspondiente la lana parte de vacaciones devengadas y en el disfrutadas, cómo concepto integrante de lana liquidación por su baja en lana empresa.

6.º.-A efectos de él devengo de vacaciones, si considerará cómo tiempo efectivamente trabajado él correspondiente la lana situación de I.T., sea cual fuere su causa. En él supuesto de que él periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a lanas señaladas en él párrafo segundo de él artículo 38.3 de él ET que imposibilite la lana persona trabajadora disfrutarlas, total el parcialmente, durante él cordero natural a que corresponden, lana persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que en él hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir de él final de él cordero en que se hayan originado. Finalizado te lo dice plazo si perderá él mismo sí al vencimiento de te eres lana persona trabajadora continuara de baja, aunque mantendrá él derecho a percibir lana diferencia que pudiera existir entre lana retribución de vacaciones y lana prestación de incapacidad temporal

7.º.- Cuando él periodo de vacaciones fijado en él calendario de vacaciones de lana empresa coincida en él tiempo con una incapacidad temporal derivada de él embarazo, él parto el lana lactancia natural lo con él período de suspensión de él contrato de trabajo previsto en él artículo 48.4 de él texto refundido de lana Ley de él Estatuto de los trabajadores, si tendrá derecho a disfrutar lanas vacaciones en cierra distinta la lana de lana incapacidad temporal lo la lana de él disfrute de él permiso que por aplicación de te lo dice precepto lee correspondiera, al finalizar él período de suspensión, aunque haya terminado él cordero natural a que correspondan.

8.º.-Una vez iniciado él disfrute de él período reglamentario de vacaciones, sí sobreviniese lana situación de incapacidad temporal, lana duración de lana misma si computará cómo dilas de vacación, sin perjuicio de él derecho de lana persona trabajadora a percibir lana diferencia que pudiera existir entre lana retribución correspondiente a vacaciones y lana prestación de lana incapacidad temporal.

Si una incapacidad temporal se produjera después de pactada una fecha de inicio para el disfrute individual de unas vacaciones y antes de llegar a la fecha pactada, la persona trabajadora mantendrá el derecho a disfrutar de unas vacaciones hasta el transcurso de la jornada natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de una incapacidad temporal.

El párrafo anterior en su caso será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

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

10.º.- Una retribución de vacaciones consistirá en una cantidad fija establecida en unas tablas salariales de el Convenio.

11.º.- Los días en los laborables que se fijan en el anexo II de el Calendario Laboral de el Sector a consecuencia de una adaptación de una jornada por convenio, en su caso computarán a efectos de vacaciones.

Artículo 18.º.- Permisos y licencias.

1. Una persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, si encuentra facultado para ausentarse de el trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que en su caso encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de una actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) De los días naturales -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de personas trabajadoras en el extranjero o comunitarias de países en el extranjero con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente una realización de el desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de una empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

d) Tres días laborables, por fallecimiento de el cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo una persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; en el caso de personas trabajadoras en el extranjero o comunitarias de países en el extranjero con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente una realización de el desplazamiento a su país de origen, de seis días laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de una empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

y) Cinco días laborables, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise el reposo domiciliario de el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de una pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con una persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

f) Un día, por traslado de el domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, a 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 y), una persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en los días naturales, salvo en las personas trabajadoras en el extranjero o comunitarias en el extranjero con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

h) Una persona trabajadora si encuentra facultada para ausentarse de el trabajo para acudir al médico de cabecera hasta un máximo de 8 horas al día, y deberá entregar justificante de ello a una empresa.

i) Una persona trabajadora si encuentra facultada para ausentarse de el trabajo el tiempo necesario en los casos de asistencia a una consulta de el médico especialista dependiente de el Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, previo aviso de una semana y cuando se prescriba una referida consulta por el facultativo de medicina general adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, debiendo presentar una persona trabajadora al empresario/a el volante justificativo en el que se haga constar una necesidad de asistencia al médico especialista, así como documento que acredite una asistencia al mismo; manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que en su caso encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de una actividad laboral.

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

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 de este artículo, la persona trabajadora podrá ausentarse de su 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, si estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

Cuando el cumplimiento de su deber antes referido suponga una imposibilidad de prestación de trabajo en más de un 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa si encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada 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 fallezcas de adopción o acogimiento si seguirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores recientemente modificado.

Artículo 19.º.-Percepciones económicas.

1. De este conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que la persona trabajadora obtiene en su relación de trabajo por cuenta ajena, unas percibe como retribución por la prestación directa por su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, en el formando ninguna de ellas parte de su salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de su 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 las 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 su trabajo, incentivos, destajos, plusones de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

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

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas extrasalariales:

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 la persona trabajadora a 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, plusones extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo la persona trabajadora, en aplicación de este 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 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, si considerarán en el salario en la persona trabajadora y en el si habían computado como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 20.º.-Estructura de las percepciones económicas.

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

a) Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Plusones salariales.

Plusones extrasalariales.

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

c) En pluses salariales si consideran incluidos todos los complementos que si pacten, que constituyan contraprestación directa de él trabajo y en el compensación de gastos originados por asistir el realizar él trabajo.

d) En pluses extrasalariales si consideran incluidos cuantos conceptos si pacten, de carácter indemnizador de gastos originados la lana persona trabajadora por lana prestación de su trabajo, tales cómo distancia, transporte, recurrido.

Él carácter en el cotizable de los complementos en el salariales si ajustará a lo dispuesto en lana normativa vigente de aplicación.

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

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

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

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

3. Además de los conceptos reseñados, podrán existir en él recibo de salarios de lanas personas trabajadoras lanas restantes percepciones a que hace referencia él artículo anterior.

Todo ello mientras subsistan estas obligaciones en él Convenio General de él Sector de lana Construcción.

Artículo 21.º.-Devengo de lanas percepciones económicas.

1. Él salario base si devengará durante todos los dilas naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, si establecen en él anexo I.

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

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

4. Lanas pagas extraordinarias si devengarán por días naturales, en lana siguiente forma:

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

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

5. Lana remuneración anual mencionada comprenderá todas lanas percepciones económicas pactadas en él Convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con lanas formas de devengo, lana remuneración anual vendrá dada por lana siguiente fórmula:

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

RANA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Pluses salariales.

PE = Pluses extrasalariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad

Artículo 22.º.-Pago de lanas percepciones económicas.

1.º.-Pago de él salario.

La).- Todas lanas percepciones, excepto lanas de vencimiento superior al mes, si abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los primeros cinco dilas hábiles de él mes siguiente al de su devengo, aunque lana persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía en el será superior al 90% de lanas cantidades devengadas.

B).- Lanas empresas destinarán al pago, lana hora inmediatamente siguiente la lana finalización de lana jornada común, en lanas cierras habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas si realice él pago dentro de

lana jornada laboral, ésta se interrumpirá y si prolongará después de él horario de trabajo por él tiempo invertido en él pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

C).- Él tiempo invertido en él pago de retribuciones y anticipos a cuenta de lanas mismas, quedará exento de él cómputo de lana jornada laboral, considerándose cómo de mera permanencia en él centro de trabajo y por tanto en el retribuido la ningún efecto.

D).- Lanas empresas quedan facultadas para pagar lanas retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria lo financiera. Si lana modalidad de pago fuera cheque, él tiempo invertido en su cobro será por cuenta de lana persona trabajadora.

Lanas empresas que vengan obligadas a efectuar él pago de salarios por talón bancario ingresarán él importe de los mismos, la petición de lana persona trabajadora, en lana cuenta bancaria que señale sin que ello pueda ocasionar merma el gasto alguno para los citados.

Y).- Lana persona trabajadora deberá facilitar la lana empresa él tiempo de su ingreso el incorporación la lana misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con lana normativa aplicable al respeto.

2°.- Él régimen retributivo salarial, para todas lanas personas trabajadoras comprendidos en él presente Convenio, será él establecido para cada categoría profesional en lana Tablas Salariales que figuran cómo anexo.

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

Para todas lanas categorías los salarios si estipulan mensualmente, con independencia de él número de días naturales de cada mes.

Cuando proceda lana aplicación de él Salario/Dila, si resolverá dividiendo lana retribución mensual por treinta (30).

Él personal que cese durante él período de prórroga de él Convenio, tendrá derecho a percibir cómo retrasos él tanto por ciento que si determine a primero de cordero entre lana Representación Sindical y Patronal, que tendrá cómo base él I.P.C. previsto por él Gobierno.

Artículo 23.º-Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Él plus de Asistencia, Productividad y Puntualidad cobrará lana persona trabajadora que con rendimiento normal y correcto y además con lana debida puntualidad, en el tenga ninguna falta de asistencia, injustificada, al trabajo.

La estos efectos, en el si entienden injustificadas lanas faltas en situación de baja por enfermedad el accidente, periodo vacacional, licencias retributivas al amparo de él Convenio Gral. de él Sector y demás disposiciones vigentes y licencias retributivas con permiso lo expresa autorización de lana empresa. Te lo dice plus será satisfecho únicamente por jornada completa realmente trabajada.

Por su carácter de complemento de calidad, quieto excluido, directamente, de lana base para él cálculo de él importe de lanas horas extraordinarias.

Pérdida de él Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

1° Se perderá, él plus correspondiente la de los dilas, por faltas de puntualidad que totalicen más de treinta minutos, de retraso, en un mes natural.

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

3° Se perderá, lana totalidad de él plus mensual, por faltas de puntualidad que sumen más de de los horas de retraso, en un mes natural.

4° Lana primera jornada en el trabajada completa, sin que si justifique lana falta, supondrá lana pérdida de de los dilas de plus; lana segunda, lana pérdida de ocho dilas de plus y lana tercera lana pérdida de él plus mensual.

Para lana determinación de este plus diario, a todos los efectos, si dividirá, él importe mensual, entre veinticinco (25).

Lanas faltas lo retrasos, en el justificados, si computarán dentro de cada mes natural.

Artículo 24.º-Horas extraordinarias.

Lanas partes firmantes de él presente Convenio acuerdan lana conveniencia de reducir al mínimo indispensable lana realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

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

Lana realización de lanas horas extraordinarias requiere, de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de lana empresa y de lana aceptación expresa por parte de lana persona trabajadora conforme exige él Convenio General de lana Construcción.

B) Él número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, en el excederá de 80 al cordero. (Art. 64 CGC)

C) Los importes de lanas horas extraordinarias para cada una de lanas categorías eres él que si determina en tabla **Anexo I**. Excepto para lanas horas extraordinarias que si realicen en festivo el día inhábil, que si abonarán incrementándose en uno 10% lana retribución de él indicado Anexo. En el si computa cómo hora extraordinaria en día inhábil cuando si trabaja a turnos en te los dice dilas.

D) Lanas empresas, siempre y cuando en el si perturbe él normal proceso productivo, podrán compensar lana retribución de lanas horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En él supuesto de que si había realizado lana compensación prevista en él párrafo anterior, lanas horas extraordinarias compensadas en el si computarán a los efectos de los límite/límites fijados para lanas mismas en él apartado B de este artículo.

Artículo 25.º.-Aumentos periódicos por corderos de servicios.

Antigüedad consolidada

Como consecuencia de él Acuerdo Sectorial Nacional de lana Construcción sobre él concepto económico de antigüedad, firmado él 18 de octubre de 1996 ("Boletín Oficial de él Estado" de 21 de noviembre), si asumen por ambos partes firmantes los siguientes compromisos:

la) Lanas personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por él complemento personal de antigüedad él 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado si adicionará, en su caso, a cada persona trabajadora que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, él importe equivalente la lana parte proporcional de antigüedad que lana persona trabajadora tuviera devengada y en el cobrada a 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto lo por exceso, por corderos completos. Para él cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y en el cobrada si tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije él Convenio.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en lana letra la), si mantendrán invariables y por tiempo indefinido cómo un complemento retributivo "ad personam", eres decir, en el sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con lana extinción de él contrato de lana persona trabajadora afectada con su empresa. Te lo dice complemento retributivo "ad personam" si reflejará en los recibos oficiales de salario con lana denominación de "antigüedad consolidada".

Artículo 26.º.-Gratificaciones extraordinarias.

1.- Lanas personas trabajadoras afectadas por él presente Convenio tendrán derecho exclusivamente la de los pagas extraordinarias al cordero, que si abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los dilas 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2.- Lana cuantía de lanas pagas extraordinarias será, para cada categoría el nivel, él importe que figura en lana Tabla Salarial de él Anexo I más antigüedad consolidada.

3.- Te las dice pagas extraordinarias en el si devengarán, mientras dure cualquiera de lanas causas de suspensión de contrato previstas en él artículo 45 de él Estatuto de los Trabajadores.

4.- Él Convenio General de él Sector de lana Construcción publicado él día 15.03.2012 en él BOE nº 64, prohibió él prorrateo de lanas pagas extraordinarias para los contratos que fueran suscritos con posterioridad la lana entrada en vigor de lana indicada normativa, y cómo mandato estatal ya en su momento si procedió la lana incorporación de lana prohibición indicada en los sucesivos convenios provinciales, en este sentido si recuerda y traslada nuevamente él indicado artículo estatal:

Si prohíbe para los nuevos contratos él prorrateo de lanas pagas extraordinarias y de lana indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general él pacto por salario global. Él prorrateo de lanas pagas extraordinarias lo él de lana indemnización por finalización de contrato si considerarán cómo salario común correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido te lo dice prorrateo, todo ello salvo lo establecido en él párrafo siguiente.

Todo ello mientras subsista ésta obligación en él Convenio General de lana Construcción.

Artículo 27.º.-Proporcionalidad en él devengo de lanas pagas extraordinarias.

Él importe de lanas pagas extraordinarias para él personal que, en razón de su permanencia, en el tenga derecho la lana totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

- la) El personal que ingrese lo cese en él transcurso de cada semestre natural, devengará lana paga en proporción al tiempo de permanencia en lana empresa durante él mismo.
- b) Al personal que cese en él semestre respectivo, si lee hará efectiva lana parte proporcional de lana gratificación en él momento de realizar lana liquidación de sus haber.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida lo a tiempo parcial, devengará lanas pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 28.º.-Premio de regularidad.

Este premio si establece por lanas empresas para fomentar lana regularidad en lana asistencia al trabajo; fijándose en él importe de una mensualidad de él salario base de cada categoría profesional, sin antigüedad ni pluses, y en lanas siguientes condiciones:

- 1º. Con menos de ocho faltas, justificadas al trabajo en él cordero natural, percibirán él importe total de él premio.
- 2º. Con más de ocho faltas justificadas al trabajo en él cordero natural, y menos de quince, percibirán él 50% de él premio.
- 3º. Con más de quince faltas justificadas al trabajo en él cordero natural, y asta 20 percibirán él 10% de él premio.
- 4º. Con veintiuna el más faltas justificadas a lo ancho de todo él cordero natural, en el percibirán cantidad alguna referida la este premio.
- 5º. Con cinco faltas injustificadas a lo ancho de todo él cordero natural, si perderá todo derecho al premio de regularidad en él trabajo, con independencia de lanas sanciones que, por faltas de asistencia, de acuerdo con lanas disposiciones en vigor sobre lana materia, puedan imponer lanas empresas a lanas personas trabajadoras.
- 6º. Este premio, será satisfecho, por lanas empresas en él mes de septiembre, referidas al ejercicio económico de él cordero anterior, sí bien su cálculo económico si hará en función de él salario base vigente, de cada categoría profesional, en él momento que proceda él abono.

La estos efectos, los períodos de disfrute de vacaciones anuales reglamentarias en el si computarán cómo faltas justificadas, así como lanas licencias retribuidas al amparo de lana legislación vigente.

Artículo 29.º.-Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos.

- 1º. La lanas personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas lo peligrosas, deberán abonárseles un incremento de él 20% sobre su salario base. Sí estas funciones si habían efectuado durante lana mitad de lana jornada lo en menos tiempo, él plus será de él 10%.
- 2º. Lanas cantidades iguales el superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas lo si establezcan por lanas empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad el peligrosidad, en cuyo caso en el será exigible él abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual el superior cuantía, en él salario de calificación de él puesto de trabajo.
- 3º. Sí por cualquier causa desaparecieran lanas condiciones de excepcional penosidad, toxicidad el peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, en el teniendo por tanto carácter consolidable.
- 4º. En caso de discrepancia entre lanas partes sobre sí un determinado trabajo, labor el actividad debe calificarse cómo excepcionalmente penoso, tóxico el peligroso, corresponde la lana Jurisdicción competente, resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, si deriven de lana citada resolución, surtirán efecto a partir de lana cierra de lana que lana misma fuese notificada, salvo que lana resolución disponga otra cierra.

Te la dice resolución será recurrible por lanas partes de acuerdo con lana legislación vigente.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en él Convenio General de él Sector de lana Construcción.

Artículo 30.º.-Trabajos nocturnos.

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

Sí él tiempo trabajado en él período nocturno fuese inferior a cuatro horas, si abonará él plus sobre él tiempo trabajado efectivamente. Sí lanas horas nocturnas exceden de cuatro, si abonará él complemento correspondiente a toda lana jornada trabajada.

Cuando existan de los turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora de él periodo nocturno, en el será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

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

Artículo 31.º-Plus de Transporte y Plus de Distancia.

Con el fin de simplificar el cómputo de distancia entre el domicilio de una persona trabajadora y el centro de trabajo, así como las indemnizaciones el suplidos por los gastos realizados a consecuencia de su actividad laboral, se abonará a todas las personas trabajadoras, 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 32.º-Complemento indemnizador de la prestación de I.T. por Accidente de Trabajo y enfermedad común.

1.- Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o en el 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 de el salario base y plus 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 de el salario base de el convenio, plus de asistencia, y plus extrasalarial, fijados en la Tabla de Retribuciones (anexo I) de el presente convenio, y durante un período máximo de seis meses, salvo que finalice antes el contrato de trabajo o la obra.

Para la obtención de el mencionado complemento se utilizará la siguiente fórmula:

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

$$\text{Fórmula} \quad C = \frac{\dots}{30} - P.R. = r$$

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

Cuando el resultado de la aplicación de la fórmula descrita sea negativo, se procederá a abonar el 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, en el podrá ser inferiores al importe que para su categoría y nivel figura en las tablas salariales de el Convenio en su ANEXO I.

Artículo 33.º-Desplazamientos y dietas.

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

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

Para el 2023, a partir de la publicación de el presente Convenio:

- a) **Dieta completa: 40 euros diarios.**
- b) **Media dieta: 12 euros diarios.**

Para el 2024:

- a) **Dieta completa: 40 euros diarios.**
- b) **Media dieta: 12,50 euros diarios.**

Para el 2025:

- a) **Dieta completa: 40 euros diarios.**
- b) **Media dieta: 13 euros diarios.**

Artículo 34.º-Locomoción.

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

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

Artículo 35.º.-Indemnizaciones por desgaste de herramienta.

Lana indemnización, para aquellas personas trabajadoras que lana aportan, previa determinación de lana empresa será **de 0,50 céntimos de euro**, por cada día efectivo de trabajo.

Artículo 36.º.-Jubilación.

Si estará la lana regulación establecida en él Convenio General Estatal de lana Construcción y sus modificaciones en adaptación de lana legislación estatal en lana materia.

Artículo 37.º.-Indemnizaciones.

1.-Para él cordero 2023 y siguientes si establecen lanas siguientes indemnizaciones para todas lanas personas trabajadoras afectados por este Convenio, salvo sean modificadas por acuerdo con lana representación sindical:

la) En caso de muerte derivada de enfermedad común el accidente en el laboral, él importe de una mensualidad de todos los conceptos de lanas tablas de él convenio aplicable vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta lo gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo el enfermedad profesional: **50.000 euros**.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo el enfermedad profesional: **31.000 euros**.

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

3.-Salvo designación expresa de beneficiarios por él asegurado, lana indemnización si hará efectiva la lana persona trabajadora accidentada lo, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de lana persona trabajadora.

4.-Lanas indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas a consecuencia de lana declaración de lana responsabilidad civil de lana empresa por lana ocurrencia de alguna de lanas contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de lana naturaleza civil que tienen lanas mismas y ambos partes lee reconocen.

5.-La los efectos de acreditar él derecho a lanas indemnizaciones aquí pactadas si considerará cómo cierra de él hecho causante aquélla en lana que si produce él accidente de trabajo el lana causa determinante de lana enfermedad profesional.

Artículo 38.º.-Trabajos de superior categoría.

1. Por necesidades organizativas, de producción lo de contratación, lana persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de superior categoría la lana que tuviera reconocida, por plazo que en el exceda de seis meses durante un cordero, u ocho durante de los corderos, teniendo derecho a percibir, mientras si encuentre en tal situación, lana remuneración correspondiente la lana función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido te lo dice período, lana persona trabajadora podrá reclamar de lana empresa lana clasificación profesional adecuada, y , si ésta en el resolviere favorablemente al respeto, en él plazo de quince dilas hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de lanas personas trabajadoras, podrá reclamarla ante lana jurisdicción competente, y surtirá efectos si eres estimada lana reclamación y una vez firme lana resolución correspondiente, a partir de él día en que él interesado solicitó, su adecuada clasificación.

3. Cuando si realicen funciones de categoría superior, pero en el proceda él ascenso por en el reunir él interesado/a los requisitos precisos al respeto lana persona trabajadora tendrá derecho a percibir lana diferencia retributiva existente entre lana categoría asignada y lana de lana función efectivamente realizada.

4. Si exceptúan de lo anteriormente dispuesto los trabajos de categoría superior que lana persona trabajadora realice de común acuerdo con lana empresa, con él fin de prepararse para él ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo en el será aplicable, salvo en lo que si refiere la lana retribución, incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que lana sustitución comprenderá todo él tiempo que duren lanas circunstancias que lo hayan motivado.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en él Convenio General de él Sector Construcción.

Artículo 39.º.-Trabajos de inferior categoría.

1. Lana empresa, por necesidades acuciantes, transitorias lo imprevisibles, podrá destinar la lana persona trabajadora a realizar tareas correspondientes la una categoría profesional inferior la lana suya por él tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de lanas personas trabajadoras, si los hubiere, en el pudiendo él interesado/a negarse a efectuar él trabajo encomendado, siempre que ello en el perjudique su formación profesional. En esta situación lana persona trabajadora seguirá percibiendo lana remuneración que por su categoría y función anterior lee corresponda.

2. La una persona trabajadora en el si lee podrá imponer lana realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al cordero, mientras todas lanas personas trabajadoras de lana misma categoría en el hayan rotado en lana realización de te las dice tareas. En el si considerarán, a efectos de él cómputo, los supuestos de avería el fuerza mayor.

3. Sí él destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por lana propia persona trabajadora, si lee asignará a éste lana retribución que lee corresponda por lana función efectivamente desempeñada, pero en el si lee podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquélla por lana que si lee retribuye.

Todo ello en tanto subsista esta obligación en él Convenio General de él Sector Construcción.

Artículo 40.º.-Ropa de trabajo.

Lanas empresas comprendidas por él presente Convenio entregarán al personal operario en los meses de enero y julio de cada cordero, uno buzo lo funda de trabajo. Lana empresa entregará un chaleco acolchado para utilizar en él invierno y **botas y traje de agua adecuados para lana lluvia**. Él personal de nueva incorporación recibirá te la dice prenda una vez transcurrido él período de prueba y lanas siguientes en lanas cierras en que si entreguen al resto de lana plantilla.

Lana Empresa podrá hacer constar, en te las dice prendas, él anagrama de lana misma y de lana actividad.

Lana conservación y limpieza de lanas citadas prendas de trabajo será de cuenta de lana persona trabajadora, lana cual debe mantener uno buen estado de conservación.

Artículo 41.º.-Salario mínimo Interprofesional.

Él Salario Mínimo Interprofesional, en el modificará lana estructura de él presente Convenio, ni lana cuantía de lanas retribuciones salariales y extrasalariales pactadas en él mismo, siempre y cuando si garantice a lanas personas trabajadoras ingresos superiores, en cómputo anual, a los mínimos fijados por disposiciones de aquel Salario Mínimo Interprofesional y lo cual si cumple en él presente convenio y anexos.

Artículo 42.º.-Seguridad y salud en él trabajo.

En todo momento si estará a lo dispuesto en él Estatuto de los Trabajadores, Convenio General de lana Construcción y demás legislación vigente sobre lana materia.

Lanas partes signatarias acuerdan constituir lana Comisión Mixta Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene, integrada por un representante de cada una de lanas Centrales Sindicales firmantes de él presente Convenio y un número de representantes de lana "Asociación Provincial de Empresarios de lana Construcción de Lugo" igual al total de lanas Centrales Sindicales firmantes, pudiendo asistir cómo entidad invitada otras organizaciones empresariales e sindicales previo acuerdo de ambos partes firmantes de él presente Convenio.

Serán funciones de esta Comisión:

La) Recabar de él Ministerio de Trabajo y de lana Xunta de Galicia él reconocimiento oficial cómo interlocutor social sectorial en materia de Seguridad e Higiene, tanto en su aspecto legislativo cómo en él desarrollo de los planes y medidas formativas

B) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de lana información provincial en materia de siniestralidad en él sector, que suministrarán lanas comisiones específicas provinciales, lo en su defecto, lanas comisiones paritarias de los Convenios.

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

D) Acometer lanas gestiones necesarias para obtener los medios que lee permitan desarrollar sus funciones con lana eficacia adecuada.

Y) Fiscalizar lana composición, estructura y medios de él Servicio de Prevención Mancomunado de Apec Lugo.

En relación con él apartado Y) y de conformidad con lo dispuesto en él artículo 21 de él Reglamento de los Servicios de Prevención, en cierra cinco de abril de 2002 si constituyó él Servicio de Prevención Mancomunado de APEC Lugo con lana comparecencia de lanas centrales sindicales más representativas de él sector, así como se suscribió él acuerdo ampliatorio acordado él cuatro de noviembre de él 2010, para su entrada en vigor él uno de

marzo de él 2011, y que están la disposición de lana representación sindical y patronal en lana sed de lana APEC en oficinas Plaza de él Campo nº 2-3, 27001 de Lugo, lo cuales si dan por reproducidos.

Te la dice inclusión en él presente Convenio comporta él régimen de consulta a los representantes legales de lanas personas trabajadoras de lanas empresas afectadas, puesto que lanas organizaciones sindicales que conforman esta comisión mixta paritaria provincial, son lanas que cuentan con lana representación de él 100% de lanas personas trabajadoras de lanas empresas de él sector de lana construcción y afines de lana provincia de Lugo según los datos obrantes en lana Consellería de Economía e Industria así como de control de él citado Servicio de Prevención con lana finalidad de verificar que si cumplan en todo momento los requisitos exigidos por lana normativa sectorial para su implantación y él ejercicio de su función.

La los efectos dar cumplimiento a lo dispuesto en él apartado último Y), él Servicio de Prevención comunicará la lana Comisión Mixta Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene lanas empresas participantes, y lanas altas y bajas de lanas empresas en él Servicio de Prevención Mancomunado, los recursos materiales y humanos con los que te la dice Servicio cuenta para ejercer sus funciones en lanas mismas, así como él cumplimiento de lanas obligaciones de auditoría exigibles para cumplir de forma efectiva con él cometido de él mismo y lana 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 la lana Comisión, entendiéndose que permanecen invariables sí tal circunstancia en el si produce. Te la dice comunicación si transmite a efectos informativos con él fin de poder realizar por parte de lana misma él control él cumplimiento de lanas obligaciones establecidas en cuanto a estructura, medios humanos y materiales, en el teniendo te la dice comisión poder de decisión al respecto de los medios materiales, humanos y estructura de él Servicio, salvo que ello conlleve incumplir lanas exigencias legales.

Lana Comisión si reunirá cuantas veces lo solicite una de sus partes y, como mínimo, una vez al cordero para lana elaboración de él acta de incorporaciones y bajas y lana memoria de medios personales y materiales.

Artículo 43.º.- Contratación

Él ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de lanas modalidades de contratación reguladas en él Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en él convenio general de él sector.

Artículo 44.º.-Contrato fijo de plantilla.

1. Él contrato fijo de plantilla eres él que concertan empresario/a y lana persona trabajadora para lana prestación laboral de este en lana empresa por tiempo indefinido. Ésta será lana modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y él personal en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2. Con él objeto de fomentar lana contratación indefinida, si podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en lana legislación vigente.

Artículo 45.º.-Contrato Indefinido Adscrito la obra.

1. Él artículo de los de él Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para lana reforma laboral, lana garantía de lana estabilidad en él empleo y lana transformación de él comprado de trabajo, modifica lana disposición adicional tercera de lana Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de lana subcontratación en él Sector de lana Construcción regula lana posibilidad de lana extinción de él contrato indefinido adscrito la obra por motivos inherentes la lana persona trabajadora en él sector de lana construcción.

De acuerdo con lana citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en lana sección 4.ª de él capítulo III de él título I de él Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos adscritos la obra celebrados en él ámbito de lanas empresas de él sector de lana construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes la lana persona trabajadora conforme a lo dispuesto en él presente artículo, que resultará aplicable con independencia de él número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán lana consideración de contratos indefinidos adscritos la obra aquellos que tengan por objeto tareas el servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta lanas actividades establecidas en él ámbito funcional de este Convenio General de él Sector de lana Construcción.

En el eres de aplicación lana extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de lanas personas trabajadoras que forman parte de él personal de estructura. De él mismo modo en el será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con lana empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos lana finalización de lana relación laboral si registrá por lanas condiciones generales previstas en él Estatuto de los Trabajadores.

2. Lana finalización de lana obra en lana que presta servicios lana persona trabajadora determinará lana obligación para lana empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de lana empresa y podrá realizarse directamente lo a través de una entidad especializada, siendo preferente lana formación que imparta lana Fundación Laboral de lana Construcción con cargo a lanas cuotas empresariales. Te la dice formación si impartirá dentro de lana jornada común de lanas personas trabajadoras siempre que lanas circunstancias organizativas de lana empresa lo permitan. Cuando lanas circunstancias organizativas de lana empresa en el lo permitan si efectuará fuera de lana jornada común pero él tiempo empleado en lanas horas efectivas de formación de él curso tendrá lana consideración de tiempo de trabajo común siendo retribuido a valor de hora común de lana tabla de él convenio aplicable el compensado en tiempo de descanso equivalente, en el teniendo en ningún caso lana consideración de horas extraordinarias.

En él caso de que lana recolocación lo requiera, él proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 de él **Anexo IV** de él presente Convenio colectivo, y te lo dice proceso si adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda la lana persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso la te la dice formación que ésta resulte necesaria en función tanto de lana propuesta formulada cómo de él hecho de que en el concurren cualquiera de los motivos de extinción establecidos en él apartado 5 de lana disposición adicional tercera de lana Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de lana subcontratación en él Sector de lana Construcción.

Él indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación la lana finalización de lana obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo si entenderá por finalización de lanas obras y servicios lana terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por lana persona trabajadora.

Asimismo, tendrán lana consideración de finalización de obra lana disminución real de él volumen de obra por lana realización paulatina de lanas correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como lana paralización, definitiva el temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para lana empresa y ajena a su voluntad.

Lana finalización de lana obra deberá ser puesta en conocimiento de lana representación legal de lanas personas trabajadoras, en su caso, así como de lanas comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente lo, en su defecto, de los sindicatos representativos de él sector, con cinco dilas de antelación a su efectividad y dará lugar la lana propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. Lana propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que si anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar lanas condiciones esenciales, ubicación de lana obra y cierra de incorporación la lana misma, así como lanas acciones formativas exigibles para ocupar él nuevo puesto, será sometida la aceptación por parte de lana persona trabajadora con quince dilas de antelación la lana finalización de su trabajo en lana obra en lana que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada lana propuesta de recolocación, él contrato indefinido adscrito la obra podrá extinguirse por motivos inherentes la lana persona trabajadora cuando se dé alguna de lanas siguientes circunstancias:

1a) Lana persona trabajadora afectada rechaza lana recolocación.

b) Lana cualificación de lana persona afectada, incluso tras un proceso de formación el recalificación, en el resulta adecuada a lanas nuevas obras que tenga lana empresa en lana misma provincia, lo en el permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con lana cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad el permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con lana cualificación necesaria para desarrollar lanas mismas funciones dentro de él mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de te eres (criterios generales, formación y tareas), seguirán él siguiente orden:

La) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en lana empresa para él mismo puesto a ocupar en lana nueva obra.

B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en lana empresa.

c) Lana inexistencia en lana provincia en lana que esté contratada lana persona trabajadora de obras de lana empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación el posible recalificación.

En él supuesto **1a)** anterior, lana persona trabajadora deberá notificar por escrito la lana empresa lana aceptación el rechazo de lana propuesta en él plazo de siete dilas desde que tenga conocimiento de lana comunicación empresarial. Transcurrido te lo dice plazo sin contestación si entenderá que lana persona trabajadora rechaza lana propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados **b)** y **c)** precedentes, lana empresa deberá notificar lana extinción de él contrato la lana persona trabajadora afectada con una antelación de quince dilas a su efectividad. En el obstante, lana empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los dilas de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de lanas tablas de él convenio colectivo que resulte de aplicación, todo

ello sin perjuicio de la notificación escrita de él cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción de él contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización de él siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas de él convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia de él contrato.

Se adjunta el anexo IV relativo a éste contrato.

Artículo 46.º.- Otras modalidades de contratación.

1.-Contrato fijo-discontinuo

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional de él presente Convenio, establecido en el artículo 3, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que, en contrataciones, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad si corresponderá con el período de tiempo en el que en el sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa en el lo requiera o por el existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 de él Y.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración de él período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento de él llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y de él volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

a) Área funcional, grupo profesional y características de tareas (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X de él Convenio General de la Construcción.

b) Corderos de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que de los lo más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o las mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos en el adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin de él llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos de él apartado anterior, y en el se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento de él 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de él Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de tal período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía de él 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de él Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir de él vigesimoquinto mes, percibiendo lana persona trabajadora una cuantía de él 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de lanas tablas de él Convenio aplicables devengados durante él último período de actividad.

6. Lanos cuantías a lanos que se refiere él apartado anterior en la tarde-noche compatibles y, por tanto, si procederá a su compensación, con lanos indemnizaciones que pudieran corresponder por lana extinción de él contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y de él 50 al 55 de él Y.T.; en él contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de lana cual lana persona trabajadora autoriza la lana empresa a practicar lana compensación de lanos cuantías a lanos que se refiere él apartado anterior respeto de él importe de lana indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en él artículo 16.5 de él Y.T. si acuerda lana creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará lana Fundación Laboral de lana Construcción directamente, lo a través de sus organizaciones territoriales.

En lana bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte de él ámbito personal de él presente convenio. Lana Fundación Laboral de lana Construcción elaborará él procedimiento, y articulará él funcionamiento, de lana citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que lanos personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículas.

Lanos empresas de él sector podrán solicitar la lana Fundación Laboral de lana Construcción currículas de personas trabajadoras, que formen parte de lana bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

Lana bolsa sectorial de empleo si organizará por medio de delegaciones provinciales. Lana coordinación de todas ellas corresponderá la lana Fundación Laboral de lana Construcción, que podrá dictar directrices organizativas.

En él ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar lanos normas de funcionamiento de lana bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de lana misma.

2.-Contrato de duración determinada por circunstancias de lana producción:

la) Lanos personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de lana producción, conforme a lo establecido en él artículo 15.1 de él Y.T. tendrán derecho, una vez finalizado él contrato por expiración de él tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter en el salarial por cese de él 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de lanos tablas de él convenio aplicable devengados durante lana vigencia de él contrato, y siempre y en todo caso, respetando lana cuantía establecida en él citado artículo 49.1.c) de él Y.T.

b) Lana duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de lana producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 de él Y.T. si podrá ampliar asta un cordero; en caso de que él contrato si hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de lanos partes, por una única vez, sin que lana duración total de él contrato pueda exceder de te la dice duración de doce meses.

3.-Contrato de puesta la disposición.

Lanos empresas afectadas por este Convenio y lanos Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta la disposición.

De conformidad con él artículo 8.b) de lana Ley 14/1994, de 1 de junio, por lana que si regulan lanos Empresas de Trabajo Temporal y él artículo 17, apartado 6, de lana Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para lana reforma de él comprado de trabajo, lanos empresas afectadas por él presente Convenio en él podrán celebrar contratos de puesta la disposición para lanos ocupaciones, puestos de trabajo el tareas que expresamente si determinan en él Anexo VII de este Convenio, y ello por razón de los riesgos para lana seguridad y salud en él trabajo asociados a los mismos. La estos contratos lees será de aplicación lanos siguientes disposiciones:

la) Lanos personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en lanos mismas la lana aplicación de lanos condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en él correspondiente convenio colectivo sectorial que lees corresponderían de haber sido

contratados directamente por lana empresa usuaria para ocupar él mismo puesto.

b) A estos efectos, si considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo lanos referidas la lana remuneración, lana duración de lana jornada, lanos horas extraordinarias, los períodos de descanso, él trabajo nocturno, lanos vacaciones y los dilas festivos.

c) Lana remuneración comprenderá todas lanos retribuciones económicas, fijas el variables, establecidas para él puesto de trabajo a desarrollar en él indicado convenio colectivo sectorial aplicable la lana empresa usuaria que

estén vinculadas a lo que dice el 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 de él trabajador y, a tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.

d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que si se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como la igualdad de trato entre

hombres y mujeres y 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, las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

y) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización de él contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese de él 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas de él convenio sectorial aplicable devengados durante la vigencia de él contrato, y siempre y cuando en el haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada

durante la vigencia de él contrato.

f) Las personas trabajadoras cedidas 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 sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II de él presente Convenio colectivo. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g) 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 de él contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a los puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o el centro de trabajo, lo mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4.-Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o de él Catálogo de especialidades formativas de él Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o el puesto de trabajo calificado en el sector de la construcción. Sus condiciones principales son:

1a) Si podrá celebrarse con personas que carezcan de la cualificación profesional. En el obstante, si podrán realizarse contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que en el haya tenido otro contrato formativo previo en una formación de él mismo nivel formativo y de él mismo sector productivo.

b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo- formación, que formen parte de él Catálogo de especialidades formativas de él Sistema Nacional de Empleo, el contrato se podrá concertar con personas de hasta treinta corderos.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o las universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias de él nivel ocupacional, oficio o el puesto de trabajo

objeto de contrato. Entre estas tareas si incluyen lanas labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en lana labor conjunta con lana diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

d) Lana persona contratada contará con una persona tutora designada por él centro el entidad de formación y otra designada por lana empresa. Él tutor de empresa debe contar con lana formación el experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá cómo función dar seguimiento al plan formativo individual en lana empresa, según lo previsto en él acuerdo de cooperación concertado con él centro el entidad formativa.

y) Los centros de formación profesional, lanas entidades formativas acreditadas el inscritas y los centros universitarios, en él marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con lana participación de lana empresa, los planes formativos individuales donde si especifique él contenido de lana formación, él calendario y lanas actividades y los requisitos de tutoría para él cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto lana formación teórica dispensada por él centro el entidad de formación el lana propia empresa, cuando así si establezca, cómo lana correspondiente formación práctica dispensada por lana empresa y él centro.

g) Lana duración de él contrato será lana prevista en él correspondiente plan el programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de de los corderos, y podrá desarrollarse al amparo de un suelo contrato de forma en el continuada, a lo ancho de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en él plan

el programa formativo. En caso de que él contrato si hubiera concertado por una duración inferior la lana máxima legal establecida y en el si hubiera obtenido él título, certificado, acreditación el diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de lanas partes, asta lana obtención de te lo dice título, certificado, acreditación el diploma sin superar nunca lana duración máxima de de los corderos.

h) Suelo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad el itinerario de especialidades formativas de él Catálogo de Especialidades Formativas de él Sistema Nacional de Empleo.

En el obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad el itinerario de especialidades de él Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que lana duración máxima de todos los contratos pueda exceder él límite de de los corderos.

i) Él tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con él tiempo dedicado a lanas actividades formativas en él centro de formación, en el podrá ser superior al 65 por ciento, durante él primer cordero, lo al 85 por ciento, durante él según, de lana jornada máxima prevista en él convenio colectivo de aplicación en lana empresa, lo, en su defecto, de lana jornada máxima legal.

j) En el si podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando lana actividad el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por lana persona trabajadora en lana misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.

k) Lanas personas contratadas con contrato de formación en alternancia en el podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en él supuesto previsto en él artículo 35.3 de él Y.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando lanas actividades formativas para lana adquisición de los aprendizajes previstos en él plan formativo en el puedan desarrollarse en otros periodos, debido a lana naturaleza de lana actividad.

l) En el podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) Lana retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia si ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario de él nivel retributivo de lanas tablas de cada convenio provincial de aplicación para él grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a lanas funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

el - 60% él primer cordero.

el - 75% él según cordero.

Esta retribución en el podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, lana persona trabajadora contrada para lana formación en alternancia tendrá derecho la una cuantía por fin de él contrato de él 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de lanas tablas de él convenio devengados durante lana vigencia de él contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en lana letra m) de este artículo.

5.-Contrato formativo para lana obtención de lana práctica profesional.

Él contrato formativo para lana obtención de lana práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio el superior, especialista, máster profesional el certificado de él sistema de formación profesional el título equivalente de enseñanzas artísticas lo deportivas de él sistema educativo. Sus condiciones principales son:

la) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario lo de un título de grado medio el superior, especialista, máster profesional el certificado de él sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en lana Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de lanas Cualificaciones y de lana Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas lo deportivas de él sistema educativo, que habiliten lo capaciten para él ejercicio de lana actividad laboral.

b) Él contrato de trabajo para lana obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres corderos, lo de los cinco corderos sí si concierta con una persona con discapacidad, siguientes la lana terminación de los correspondientes estudios. En el podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional el realizado actividad formativa en lana misma actividad dentro de lana empresa por uno tiempo superior a tres meses, sin que si computen a estos efectos los periodos de formación lo prácticas que formen parte de él currículo exigido para lana obtención de lana titulación el certificado que habilita esta contratación.

c) Lana duración de este contrato que en el podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un cordero.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en lana misma lo distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de lana misma titulación el certificado profesional. Tampoco si podrá estar contratado en formación en lana misma empresa para él mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque si trate de distinta titulación el distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios en el si considerarán lana misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para lana realización de práctica profesional lana persona trabajadora estuviera ya en posesión de él título superior de que si trate.

y) Si podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de lanas duraciones establecidas en él artículo 21.1 de él presente Convenio.

f) Él puesto de trabajo deberá permitir lana obtención de lana práctica profesional adecuada al nivel de estudios lo de formación objeto de él contrato. Lana empresa elaborará él plan formativo individual en él que si especifique él contenido de lana práctica profesional, y asignará tutor el tutora que cuente con lana formación el experiencia adecuadas para él seguimiento de él plan y él correcto cumplimiento de él objeto de él contrato.

g) La lana finalización de él contrato lana persona trabajadora tendrá derecho la lana certificación de él contenido de lana práctica realizada.

h) Lanass personas contratadas con contrato de formación para lana obtención de práctica profesional en el podrán realizar horas extraordinarias, salvo en él supuesto previsto en él artículo 35.3 de él Y.T.

i) Lana retribución por él tiempo de trabajo efectivo será de uno 70 por ciento aplicable al salario de él nivel retributivo de lanas tablas de cada convenio provincial de aplicación para él grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a lanas funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución en el podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Se estará a lo que reglamentariamente si desarrolle respeto al alcance de lana formación correspondiente al contrato de formación para lana obtención de prácticas profesionales, particularmente, en él caso de acciones formativas específicas dirigidas la lana digitalización, lana innovación el lana sostenibilidad, incluyendo lana posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional lo universitaria.

Disposiciones comunes a los contratos formativos.

Él contrato de formación en alternancia y él contrato formativo para lana obtención de lana práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

la) Lana acción protectora de lana Seguridad Social de lanass personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas lanass contingencias protegibles y prestaciones, incluido él desempleo y lana cobertura de él Fondo de Garantía Salarial.

b) Lanass situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fallezcas de adopción, acogimiento, riesgo durante él embarazo, riesgo durante lana lactancia y violencia de género interrumpirán él cómputo de lana duración de él contrato.

c) Él contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente él texto de él plan formativo individual, especificando él contenido de lanass prácticas el lana formación y lanass actividades de tutoría para él

cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, lanas entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límite/límites de edad y en lana duración máxima de él contrato formativo en la tarde-noche de aplicación cuando si concierte con personas con discapacidad lo con los colectivos en situación de exclusión social previstos en él artículo 2 de lana Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para lana regulación de él régimen de lanas empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén calificadas y activas en él registro administrativo correspondiente.

Reglamentariamente si establecerán te los dice límite/límites para adecuarlos a los estudios, al plan el programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

y) Lanas empresas que estén aplicando algunas de lanas medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis de él Y.T. podrán concertar contratos formativos siempre que lanas personas contratadas bajo esta modalidad en el sustituyan funciones el tareas realizadas habitualmente por lanas personas afectadas por lanas medidas de suspensión el reducción de jornada.

f) Sí al término de él contrato lana persona continuara en lana empresa, en el podrá concertarse uno nuevo periodo de prueba, computándose lana duración de él contrato formativo a efectos de antigüedad en lana empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley el aquellos respecto de los cuales lana empresa incumpla sus obligaciones formativas si entenderán concertados cómo contratos indefinidos de carácter común.

h) Se estará a lo que reglamentariamente si establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para lana celebración de los contratos formativos, tales cómo él número de contratos por tamaño de centro de trabajo, lanas personas en formación por tutor el tutora, el lanas exigencias en relación con lana estabilidad de lana plantilla.

i) Lana empresa pondrá en conocimiento de lana representación legal de lanas personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa lo formativa que contemplen lana contratación formativa, incluyendo lana información relativa a los planes el programas formativos individuales, así como la los requisitos y lanas condiciones en lanas que se desarrollará lana actividad de tutorización.

Asimismo, en él supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado el itinerario en los términos referidos en él apartado 3.h), lana empresa deberá trasladar la lana representación legal de lanas personas trabajadoras toda lana información de lana que disponga al respecto de te las dice contrataciones.

j) Lanas empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a sí lanas personas a lanas que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo te la dice modalidad y lana duración de estas contrataciones. Te la dice información deberá ser trasladada la lana representación legal de lanas personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de en el exceder lana duración máxima de este contrato.

6.-Disposiciones comunes a los contratos formativos:

Él contrato de formación en alternancia y él contrato formativo para lana obtención de lana práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

la) Lana acción protectora de lana Seguridad Social de lanas personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas lanas contingencias protegibles y prestaciones, incluido él desempleo y lana cobertura de él Fondo de Garantía Salarial.

b) Lanas situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fallezas de adopción, acogimiento, riesgo durante él embarazo, riesgo durante lana lactancia y violencia de género interrumpirán él cómputo de lana duración de él contrato.

c) Él contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente él texto de él plan formativo individual, especificando él contenido de lanas prácticas el lana formación y lanas actividades de tutoría para él cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará él texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, lanas entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límite/límites de edad y en lana duración máxima de él contrato formativo en la tarde-noche de aplicación cuando si concierte con personas con discapacidad lo con los colectivos en situación de exclusión social previstos en él artículo 2 de lana Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para lana regulación de él régimen de lanas empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén calificadas y activas en él registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente si establecerán te los dice límite/límites para adecuarlos a los estudios, al plan el programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

y) Lanas empresas que estén aplicando algunas de lanas medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis de él Y.T. podrán concertar contratos formativos siempre que lanas personas contratadas

bajo esta modalidad en el sustituyan funciones el tareas realizadas habitualmente por lanas personas afectadas por lanas medidas de suspensión el reducción de jornada.

f) Sí al término de él contrato lana persona continuara en lana empresa, en el podrá concertarse uno nuevo periodo de prueba, computándose lana duración de él contrato formativo a efectos de antigüedad en lana empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley el aquellos respecto de los cuales lana empresa incumpla sus obligaciones formativas si entenderán concertados cómo contratos indefinidos de carácter común.

h) Se estará a lo que reglamentariamente si establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para lana celebración de los contratos formativos, tales cómo él número de contratos por tamaño de centro de trabajo, lanas personas en formación por tutor el tutora, el lanas exigencias en relación con lana estabilidad de lana plantilla.

i) Lana empresa pondrá en conocimiento de lana representación legal de lanas personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa lo formativa que contemplen lana contratación formativa, incluyendo lana información relativa a los planes el programas formativos individuales, así como la los requisitos y lanas condiciones en lanas que se desarrollará lana actividad de tutorización.

Asimismo, en él supuesto de diversos contratos vinculados la un único ciclo, certificado el itinerario en los términos referidos en él apartado 3.h), lana empresa deberá trasladar la lana representación legal de lanas personas trabajadoras toda lana información de lana que disponga al respecto de te las dice contrataciones.

j) Lanas empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a sí lanas personas a lanas que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo te la dice modalidad y lana duración de estas contrataciones. Te la dice información deberá ser trasladada la lana representación legal de lanas personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de en el exceder lana duración máxima de este contrato.

Artículo 47.º.-Formación Continua.

Para aquellas personas trabajadoras que asistan la acciones formativas presenciales, correspondientes la lana convocatoria de lana Fundación Tripartita para lana Formación Continua durante los corderos de vigencia de él presente acuerdo, gestionadas por lana Fundación Laboral de lana Construcción u otras Entidades firmantes de él presente Convenio, él 50% de lanas horas que precise esa acción será dentro de lana jornada laboral, lo si deducirán de lana misma en te lo dice porcentaje, siempre que si den lanas siguientes condiciones:

la) Lana empresa podrá denegar lana asistencia de una persona trabajadora la una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas lo de producción. En caso de denegación lana persona trabajadora podrá recurrir ante lana Comisión Territorial de lana F.L.C.

b) Lanas personas trabajadoras que pueden asistir a lanas acciones formativas contempladas en este artículo, en el superará anualmente al 10% de lanas plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) Él 50% de lanas horas a cargo de lana empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una lo varias acciones formativas.

d) Lana persona trabajadora solicitante deberá haber superado él período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en lana empresa.

y) Durante lanas horas formativas a cargo de lana empresa lana persona trabajadora tendrá derecho al salario que lee correspondería cómo sí estuviera trabajando en jornada común.

f) Lana persona trabajadora habrá de acreditar ante lana empresa lana asistencia la lana correspondiente acción formativa.

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

Artículo 48.º.-Personal con discapacidad.

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

2. Cuando en lana empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por personas trabajadoras con discapacidad, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, lanas personas trabajadoras de lana propia empresa en los términos expresados en él apartado anterior.

3. Lana persona trabajadora que en el esté conforme con su paso la lana situación de discapacidad lo con lana nueva categoría que si lee asigne, podrá interponer lana oportuna reclamación ante lana jurisdicción competente.

Artículo 49.º-Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.1 de el Estatuto de los Trabajadores y por lana movilidad de el personal en el sector, si acuerda que, en el ámbito de este Convenio Colectivo, podrán ser elegibles lanas personas trabajadoras que tengan dieciocho corderos cumplidos y una antigüedad en lana empresa, al menos, de tres meses.

Artículo 50.º- Recibo finiquito.

1. El recibo finiquito de lana relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como **Anexo III de este Convenio**. Lana Asociación Provincial de Empresarios de lana Construcción de Lugo lo editará y proveerá de ejemplares a todas lanas empresas de el sector de lana provincia.

2. Toda comunicación de cese lo de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito de el modelo citado. Cuando si utilice como propuesta, en el será preciso cumplimentar lana parte que figura después de lana cierra y lugar.

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

4. Una vez firmado por lana persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que lee son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de lana persona trabajadora en la tarde-noche de aplicación los párrafos según y tercero de este artículo.

6. Lana persona trabajadora, podrá estar asistida por un representante de los trabajadores lo, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes de el presente Convenio en el acto de lana firma de el recibo de finiquito.

Artículo 51.º-Preaviso de cese.

El personal que cese incumpliendo el requisito de comunicarlo la lana empresa por escrito, en plazos previstos en el Art 11 de el presente Convenio, efectivos de trabajo, perderá únicamente el derecho al cobro de todas lanas percepciones correspondientes a los días de retraso en el preaviso.

Artículo 52.º-Médico de empresa.

Lanas empresas que estuvieran, lo en el, obligadas, por disposición legal, a contar con el servicio de Médico de empresa, quedan facultadas para constituir, te lo dice servicio, por sí suelas por agrupación de alguna de ellas, el bien estableciendo uno servicio común por mediación de lana Asociación Provincial de Empresarios de lana Construcción de Lugo.

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

Artículo 53.º-Comisión Mixta Paritaria.

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

Lanas partes, podrán solicitar un Asesor el experto, cada una de ellas.

Lanas partes, someten expresamente la te la dice Comisión Mixta Paritaria cuantos problemas surjan, individuales el colectivos, en lana aplicación de el presente Convenio.

Esta comisión si reunirá la petición de cualquiera de lanas partes integrantes previa solicitud. Lanas consultas el peticiones dirigidas la lana Comisión Mixta Paritaria si canalizarán a través de cualquiera de las organizaciones integrantes de lana misma, debiéndose poner de acuerdo lanas partes sobre lana cierra y hora de reunión a

celebrar para atender aquella consulta el petición efectuada y levantar lana correspondiente acta todo ello en uno plazo máximo de 15 días la en el ser que por unanimidad entiendan lana necesidad de uno plazo mayor.

En el caso de en el alcanzar un acuerdo en el seno de lana comisión lanas partes si tendrán que someter la lo indicado en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales para solución de conflictos colectivos de Trabajo (AGA) de acuerdo a lanas estipulaciones integrantes de él mismo.

En los casos de inaplicación de él Convenio previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, lana COMISION PARITARIA dispondrá de uno plazo de máximo de 7 días para pronunciarse desde que lana discrepancia lee fuera efectuada y en caso de en el alcanzarse uno acuerdo, lanas partes si someterán la lana modalidad de resolución de conflictos mencionada en el párrafo anterior.

Artículo 54.º.- Igualdad de oportunidades y en el discriminación.

1. Lanas partes firmantes de él presente Convenio asumen cómo propios los principios de en el discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial el étnico, condición social, religión el convicciones, ideas políticas, orientación el identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación lo en el la un sindicato, así como por razón de lengua, tal y cómo establece lana legislación vigente.

2. Conscientes de lana necesidad de seguir avanzando en lana igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en lana igualdad de trato y en el discriminación de género, así como en lana eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, si comprometen a adoptar lanas medidas que si estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

la) Promover lana aplicación efectiva de lana igualdad de trato y oportunidades en lana empresa en cuanto al acceso al empleo, a lanas condiciones de contratación, la lana formación, la lana promoción, la lana protección de lana salud en el ámbito laboral, incluida lana maternidad y los periodos de lactancia, y en lanas condiciones de trabajo en relación a lanas instalaciones, equipos de protección individual el ropa de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa lo indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de lana mujer en los ámbitos de lana empresa.

y) Fomentar lana colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar lana presencia de lana mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.

3. Lanas empresas, con independencia de él número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de lana Ley Orgánica 3/2007 para lana Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar lana igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a lanas denuncia el reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de él mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta lo más personas trabajadoras en plantilla, lanas medidas de igualdad deberán dirigirse la lana elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, lanas exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que si regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen el desarrollo reglamentario de él Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de lana igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y lana ocupación.

La lanas empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de lana Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, lees será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Lana elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para lanas demás empresas, previa consulta el negociación con lana representación legitimada para negociar, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando así resulte de su contenido. En todo caso, será de obligado cumplimiento el establecimiento de medidas de igualdad en estas empresas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos en lana normativa de igualdad.

Lanas obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de lana Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de lanas peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de te la dice ley orgánica.

Lanas empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas el parte de lanas empresas de él grupo, negociado conforme a lanas reglas establecidas en el artículo 87 de él Y.T. para este tipo de convenios, sí así si acuerda por lanas organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad en el afecta

la obligación, en su caso, de las empresas en el incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, así como de la realización de una Auditoría retributiva por cada una de ellas tal y como establece el Real Decreto 902/2020. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de uno mismo grupo.

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

5. 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.

6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo: incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención de el acoso sexual y de el acoso por razón de sexo. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de el establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. Los planes de igualdad deberán desarrollar el contenido mínimo de los mismos que se indica en el artículo 8 de el Real Decreto 901/2020.

9. La Fundación Laboral de la Construcción podrá elaborar informes relativos a la situación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción y su empleabilidad, así como un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas de el sector.

10. Así mismo, la Fundación Laboral de la Construcción podrá promover acciones formativas y de sensibilización concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto y la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas.

Artículo 55.º.- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras, vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 de el VII Convenio General de la Construcción.

Artículo 56.º.- Plus de Conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de vialidad invernal en contratos de mantenimiento de carreteras.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratos de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

la) Concepto y cuantía.- Si trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio de el personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales de el 1 al 5 de el presente Convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que se retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren el puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos de intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales de el tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales que se deriven de la forma, organización, condiciones, el sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, el parte proporcional que corresponda a la jornada común efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa.

El importe permanecerá invariable durante toda la vigencia de el presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción.- Cualquier empresa que la sea entrada en vigor de el presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, lo por sentencia, resolución o el acuerdo judicial, ya viniese abonando el tuviera que abonar, mediante cualquier concepto el fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con

anterioridad, te las dice compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con él abono de él citado plus de conservación, total el parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria.-Él personal al que se refiere él apartado 1.1a) que la cierra 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contrata de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que en el estuviese percibiendo él Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras, comenzará a percibir a partir de él 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, el lana parte proporcional que corresponda sí lana jornada común efectivamente trabajada fuese inferior la lana de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; lee será igualmente de aplicación lo establecido en él párrafo tercero de él apartado 1.1a).

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades de él servicio y decisión organizativa de lana empresa, si hubiera implantado el fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/el sistemas de vialidad invernal en contrata de mantenimiento de carreteras, si pactará entre lana empresa y lana representación legal de lanas personas trabajadoras él sistema de compensación para lanas personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.

En él caso de que lana empresa ya viniese compensando por cualquier concepto el denominación a lanas personas trabajadoras por lanas circunstancias descritas en él párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto lo práctica habitual, si entenderá cumplida lana estipulación anterior, manteniéndose vigentes te las dice compensaciones.

Artículo 57.º.- Inaplicación de condiciones de trabajo

Si estará a lo dispuesto en los artículos 14,15,16 y 17 de él VII Convenio General de lana Construcción y sus anexos de aplicación.

Artículo 58.º.- En lo en el previsto por este Convenio si estará a lo dispuesto en él Convenio Colectivo General de él Sector de lana Construcción, y Acuerdo Sectorial Nacional y demás normativa legal y reglamentaria.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

ANEXO I										
CONVENIO PROVINCIAL DE MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA LA CONTRUCCION DE LUGO									2.022	
TABLA DE RETRIBUCIONES										
NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.022	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/Produc Puntualidad	Plús Transporte Distancia	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones Julio Navidad			
II	Titulado Superior	1.214,44	351,92	145,67	1.712,04	1.705,69	1.705,69	1.705,69	23.949,46	17,17
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Org. 1º	1.079,50	350,84	135,30	1.565,64	1.511,31	1.511,31	1.511,31	21.755,98	13,80
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	972,31	349,76	128,56	1.450,63	1.409,69	1.409,69	1.409,69	20.186,01	13,77
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	964,42	346,52	127,39	1.438,33	1.355,44	1.355,44	1.355,44	19.887,98	13,63
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	949,13	344,36	123,06	1.416,56	1.337,28	1.337,28	1.337,28	19.593,99	13,42
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	933,67	341,40	120,89	1.395,97	1.316,20	1.316,20	1.316,20	19.304,25	13,09
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO	933,28	320,03	118,43	1.371,74	1.309,92	1.309,92	1.309,92	19.018,95	12,98
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	918,16	313,06	117,28	1.348,50	1.301,55	1.301,55	1.301,55	18.738,11	12,83
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO	909,48	306,67	110,37	1.326,53	1.289,85	1.289,85	1.289,85	18.461,34	12,58
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	902,83	293,54	109,60	1.305,97	1.274,23	1.274,23	1.274,23	18.188,35	12,46
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO	899,89	276,27	107,90	1.284,06	1.265,15	1.265,15	1.265,15	17.920,10	11,96

TRADUCI

ANEXO I										
CONVENIO PROVINCIAL DE MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA LA CONTRUCCION DE LUGO								2.023		
TABLA DE RETRIBUCIONES										
NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.023	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/Produc Puntualidad	Plús Transporte Distancia	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones Julio Navidad			
II	Titulado Superior	1.250,87	362,48	150,04	1.763,39	1.756,86	1.756,86	1.756,86	24.667,88	17,69
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Org. 1º	1.111,89	361,37	139,36	1.612,61	1.556,65	1.556,65	1.556,65	22.408,65	14,21
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	1.001,49	360,26	132,42	1.494,17	1.451,98	1.451,98	1.451,98	20.791,81	14,18
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	993,35	356,92	131,21	1.481,48	1.396,10	1.396,10	1.396,10	20.484,59	14,04
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	977,61	354,69	126,75	1.459,06	1.377,40	1.377,40	1.377,40	20.181,82	13,82
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	961,69	351,65	124,52	1.437,86	1.355,69	1.355,69	1.355,69	19.883,51	13,48
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO	961,29	329,64	121,98	1.412,91	1.349,22	1.349,22	1.349,22	19.589,69	13,37
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	945,70	322,45	120,80	1.388,96	1.340,60	1.340,60	1.340,60	19.300,29	13,21
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista ta de 1º, AYUDANTE DE OFICIO	936,76	315,87	113,68	1.366,32	1.328,55	1.328,55	1.328,55	19.015,11	12,96
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	929,91	302,35	112,89	1.345,15	1.312,46	1.312,46	1.312,46	18.734,01	12,83
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO	926,87	284,54	111,13	1.322,53	1.303,09	1.303,09	1.303,09	18.457,12	12,32

TRADUCI

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL SECTOR DE MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2024 ANEXO II

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. ANINOVO	8	8	8	F.N. FESTA DO TRABALLO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. TODOS OS SANTOS	DOMINGO	1
2	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	2
3	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	5
6	F.N. DIA DE REIS	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. DIA DA CONSTITUCION	6
7	DOMINGO	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	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	9
10	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	11
12	8	F.C.	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.N.D. HISPANIDAD	8	8	12
13	SÁBADO	F.L. CARNAVAL	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	14
15	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	16
17	8	SÁBADO	DOMINGO	8	F.C.C.A.A. GALICIA	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	19
20	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	21
22	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	23
24	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.C.	24
25	8	DOMINGO	F.C.	8	SÁBADO	8	F.C.C.A.A. GALICIA	DOMINGO	8	8	8	F.N. NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	8	F.C.	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	26
27	SÁBADO	8	F.C.	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	DOMINGO	8	F.N. JUEVES SANTO	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	28
29	8	8	F.N. VIERNES SANTO	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	176	152	128	176	168	152	168	160	168	176	160	128	1.912
Días/Mes	22	19	16	22	21	19	21	20	21	22	20	16	239

Días del año	366	Horas de trabajo año	2928
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	10	Festivos Nacionales Horas	80
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	2	Festivos CC.AA Horas	16
Días trabajo anual	250	Horas trabajo anual	2000
Adapt. Conv. Nacion	12	Adapt. Conv. Nacion Horas	96
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

NOTAS:

1.- Este sería el calendario que afectaría a toda la provincia (salvando lo dispuesto en el apartado 3). **En el caso de los Ayuntamientos de Foz (10 de agosto), Lugo (05 de octubre) y Vilalba (31 de agosto) caen en sábado, por lo tanto, estas localidades tendrían un día más de FC (horas cero) para que si adapte la jornada a las 1736 horas, que se señalaría por la empresa con acuerdo de la persona trabajadora.**

2.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o el posterior laboral.

3.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que en él tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultada 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 si dispone en el Artículo 71 de el VII 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 la persona trabajadora, lo con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana de el trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria de el Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza de el 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 de la persona trabajadora se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

ANEXO III

RECIBO DE FINQUITO DE LA RELACION LABORAL		Nº
Don _____ con domicilio en: _____ calle/plaza de: _____		
_____ núm.: _____ piso: _____ con D.N.I. núm.: _____ 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)	
<p><i>El trabajador (1).....usa su derecho a que esté en la firma un representante Legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.</i></p> <p>(1) Si o No</p> <p>Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de expedición por la "ASOCIACION PROVINCIA DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION DE LUGO". _____</p> <p style="text-align: center;">Lugo, a _____ de _____ de 2. _____ (Firma y sello)</p>		

TRADUCIDO DE FORI

ANEXO IV**Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra**

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Disposición adicional tercera, apartado 4

A) **Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del ___ de _____ de 20__)** del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd, según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

B) **Propuesta de recolocación efectiva:**

1. **Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo:** _____
Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo _____
el horario de trabajo será el propio de la obra.

2. **Ubicación de la obra:** la obra se encuentra sita en la localidad de _____, provincia de _____
en la calle/avenida/camino _____, número _____.

3. **Fecha de incorporación:** la fecha de incorporación será el día ___ de _____ de 20__, a las ___:___ horas.

4. **Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra:** según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

- No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio:
- Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas.
- Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas.
- Formación para administrativos: 20 horas lectivas.

En _____, a ___ de _____ de 20__

Recibí: ___ de _____ de 20__

Fdo.: _____
La empresa

Fdo.: _____
La persona trabajadora

ÁTICA

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000395011981

Visto el texto del "Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de lana provincia de Lugo" y el calendario laboral para el año 2024, firmado el día 28 de septiembre de 2023 y el 20 de octubre de 2023 respectivamente, por la representación empresarial y de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., cómo miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que si aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta jefatura territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 15 de diciembre de 2023.- La jefa territorial, Pilar Fernández López.

Convenio Colectivo de Trabajo para lana actividad de "Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento", de lana provincia de Lugo corderos 2023-2026

ÍNDICE:

Artículo 1.º.-Objeto

Artículo 2.º.-Carácter.

Artículo 3.º.-Legislación supletoria.

Artículo 4.º.-Ámbito funcional.

Artículo 5.º.-Ámbito territorial.

Artículo 6.º.-Ámbito temporal.

Artículo 7.º.- Incrementos económicos.

Artículo 8.º.- Cláusula de garantía salarial.

Artículo 9.º.-Indivisibilidad y vinculación la lana totalidad.

Artículo 10.º.- Rescisión.

Artículo 11.º.- Absorción, compensación, condiciones mínimas y condiciones más beneficiosas.

Artículo 12.º.- Preaviso de cese.

Artículo 13.º.- Conservación de él equipo mecánico.

Artículo 14.º.- Categorías profesionales.

Artículo 15.º.- Jornada laboral.

Artículo 16.º.- Recuperación de horas en el trabajadas.

Artículo 17.º.- Vacaciones.

Artículo 18.º.- Permisos y licencias.

Artículo 19.º.- Percepciones económicas.

Artículo 20.º.- Estructura de lanas percepciones económicas.

Artículo 21.º.- Devengo de lanas percepciones económicas.

Artículo 22.º.- Pago de lanas percepciones económicas.

Artículo 23.º.- Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Artículo 24.º.- Pérdida de él Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Artículo 25.º.- Antigüedad consolidada.

Artículo 26.º.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 27.º.- Proporcionalidad en él devengo de lanas pagas extraordinarias.

Artículo 28.º.- Indemnizaciones en el salariales.

Artículo 29.º-Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30.º- Jubilación.

Artículo 31.º- Salario mínimo.

Artículo 32.º- De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.

Artículo 33.º- Contratación.

Artículo 34.º- Contrato fijo de plantilla.

Artículo 35.º- Contrato Indefinido adscrito la obra.

Artículo 36.º- Otras modalidades de contratación.

Artículo 37.º. -Recibo finiquito.

Artículo 38.º- Preaviso de cese.

Artículo 39.- Formación Continua.

**Artículo 40.- Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de
Lanas personas trabajadoras.**

Artículo 41.º- Indemnizaciones.

Artículo 42.º. Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 43.º- Seguridad y Salud en el trabajo.

Artículo 44.º.Plan de Igualdad.

Artículo 45.º- Inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 46.º.-Jubilación.

ANEXOS I, II, III, IV.

Preámbulo. -

Firman el presente Convenio los representantes sindicales y empresariales que constan en el Acta de negociación y aprobación de el Convenio. Y que son: UGT -QUEDA, CCOO-HABITAT GALICIA por la parte sindical y por la parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo.

Disposiciones generales. -

Artículo 1.º-Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo en todas las empresas que se dediquen a la actividad de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento.

Artículo 2.º-Carácter.

Las condiciones que en él se estipulen, tienen el carácter de mínimas y, en su virtud, son nulas y, en el surtirán efecto alguno, entre otras partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para las personas trabajadoras.

Artículo 3.º-Legislación supletoria.

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

Artículo 4.º-Ámbito funcional.

El Convenio afecta a todas las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito funcional, salvo al personal Directivo Nivel I.

Artículo 5.º-Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo de trabajo, es de aplicación obligatoria a toda la provincia de Lugo y afectará a los centros de trabajo radicados en ella, aún cuando tuvieran, las empresas, su domicilio social en otras, y a las personas trabajadoras que fueran trasladados de otras a ésta.

Artículo 6.º-Vigencia. Ámbito temporal.

La vigencia, a efectos económicos, de el presente convenio será desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2026, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026 las materias señaladas en el artículo 7.2 de el VII Convenio General de el Sector de lana Construcción.

Una vez finalizada las distintas vigencias de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 de el Estatuto de los Trabajadores y el fin de evitar el vacío normativo que en otro caso si produciría una vez terminada la vigencia inicial de el presente convenio la de cualquiera de sus prórrogas, este continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido

normativo como en el obligacional.

En el obstante, lo anterior, y en evitación de el vacío normativo que en otro caso si produciría, una vez terminada su vigencia inicial, 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 7.º-Incrementos económicos.

Sobre las Tablas Salariales de 2021 se aplicará un incremento de el 3% para el cordero 2022, con efectos de 1 de enero de 2022 y sobre las Tablas Salariales de 2022 se aplicará otro incremento de el 3% para el cordero 2023, con efectos de 1 de enero de 2023.

Si adjuntan al Convenio las Tablas Salariales de los corderos 2022 y 2023 como **ANEXO I**.

El incremento para los corderos 2024, 2025 y 2026 será el que se fije en el ámbito de el Convenio General y la Comisión Paritaria realizará la concreción cuantitativa en las Tablas Provinciales de esos corderos.

Aquellas empresas que en el hubieran actualizado las tablas deberán proceder al pago de los retrasos en el plazo de tres meses a computar desde la publicación de el 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.

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

Igualmente, se acuerda un 1% de aportación/contribución que irá destinado al Plan de Pensiones Sectorial, según se estipula en la Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo al Convenio colectivo general de el sector de la construcción, cuya entrada en vigor y formalización se hará de acuerdo con la normativa de aplicación.

Artículo 8.º-Cláusula de garantía salarial

Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales de el Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, si había situado en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales de el cordero 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% la contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa la te la dice cierra de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el nuevo Libro Tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

Artículo 9.º-Indivisibilidad y vinculación 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 anulara lo invalidara 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 firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzan un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación de el Convenio en su totalidad.

Artículo 10.º-Rescisión.

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

Artículo 11.º-Absorción, compensación, condiciones mínimas y condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 12.º.-Preaviso de cese.

Él personal comprendido en este Convenio si obliga a comunicar, por escrito, él cese en lana empresa, con los plazos siguientes:

Técnicos: Tres meses, como mínimo.

Empleados/las: Quince dilas de trabajo efectivo como mínimo.

Personal obrero: Diez dilas de trabajo efectivo como mínimo.

Artículo 13.º.-Conservación de él equipo mecánico.

Todo persona trabajadora, responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá lana obligación, durante lana jornada laboral de trabajo -y en los tiempos muertos- de cuidar de lana buena conservación y mantenimiento de él mismo, pudiéndose exigir responsabilidades, en caso contrario.

Artículo 14.º.-Categorías profesionales.

Los empleados/las percibirán niveles retributivos que lees correspondan según su categoría profesional y ateniéndose, para ello, la lana clasificación que se hace en él Convenio General de él Sector de lana Construcción.

Artículo 15.º.-Jornada laboral.

Lana jornada laboral normal de trabajo si establece para **él cordero 2023 en 1736 horas** efectivas al cordero a realizar en razón de 40 horas semanales, a repartir de lunes a viernes la razón de 8 horas diarias, siendo inhábiles sábados y domingos. Conforme los calendarios laborales que si confeccionarán al respeto.

Lanas empresas que, de acuerdo con lana representación legal de lanas personas trabajadoras lo con sus personas trabajadoras en caso de en el tenerla, establezcan un calendario distribuyendo lana jornada laboral pactada antes de él día 30 de enero de cada cordero en los centros estables y en lanas obras con objeto de coordinar lanas actividades en lana empresa, si registrarán por él mismo. En te lo dice calendario si establecerán los dilas laborables y lanas horas diarias, que en el podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos si observará él calendario establecido en él Convenio Provincial. Si adjunta cómo **ANEXO II**.

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

Para adaptar él trabajo la lana jornada y los fenómenos meteorológicos adversos si tendrá en cuenta lo dispuesto en y l Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, que establece medidas de protección para lana población trabajadora expuesta a temperaturas extremas.y otras disposiciones que en el vayan en contra de lanas materias reservadas de él Convenio General Estatal.

Cuando si proceda la una distribución variable de lana jornada si pactará lana distribución variable correspondiente de él salario global.

En cada centro de trabajo lana empresa expondrá en lugar visible él calendario laboral pactado en él convenio provincial lo, en su caso, autonómico, lo para él propi centro de trabajo.

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

Te los dice medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan la lana presencia de lanas personas trabajadoras en él centro de trabajo en cada día laborable, festivo lo en el laborable, teniendo en consideración lanas distintas modalidades posibles que tienen lanas empresas en relación al establecimiento de lanas distintas fórmulas de prestación de él trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

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

Si considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lana Directiva 2003/88/CE, y él artículo 34.1 de él Estatuto de los Trabajadores, aquél en que lana persona trabajadora si encuentre la disposición de él empresario/a y en él ejercicio efectivo de su actividad y funciones para lanas que fue contratada.

El fin de cuantificar él tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, en él Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo donde figure él correspondiente calendario laboral y cómo información de lana empresa si

podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, lo con las propias personas trabajadoras, en el si consideren cómo tiempo de trabajo efectivo.

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

En el obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre la empresa contratista lo principal y la empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la empresa contratista lo principal, siempre que si 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.

De él posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de la empresa principal por el subcontratista, si dará cuenta la representación legal de las personas trabajadoras de ambas empresas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 de el Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello si facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como la representación legal de las personas trabajadoras (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa el centro de trabajo) siempre que éstos lo soliciten de modo justificado, el 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 el centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán guardar una 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 de el Estatuto de los Trabajadores.

Prolongación de la jornada. - La jornada de las personas trabajadoras con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad de el proceso productivo, así como de el 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 común si compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata de el valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 16.º.-Recuperación de horas en el trabajadas.

El 70 por 100 de las horas en el trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias de el tiempo, falta de suministros, el cualquier otra causa en el imputable a la empresa, si recuperarán la razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a las personas trabajadoras afectadas 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, si estará a lo dispuesto en materia de suspensión de el 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 17.º.-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 y, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que en el sea viernes.

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

1º.-El período de vacaciones anuales retribuidas, en el sustituibles por compensación económica, será el pactado en el Convenio Colectivo o el contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2º.-El período de disfrute si fijará de común acuerdo entre el empresario/a y la persona trabajadora, que también podrán convenir en la división en de los de el periodo total. La falta de acuerdo si estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

La) El empresario/a podrá excluir cómo período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva de la Empresa, previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras.

B) Por acuerdo entre el empresario/a y los representantes legales de la persona trabajadora 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, las personas trabajadoras 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 él disfrute corresponda y su decisión será irrecusable. El procedimiento será sumario y preferente.

3°. El calendario de vacaciones si se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden de los meses antes, al menos, de su comienzo de disfrute.

4°. Las vacaciones si disfrutará por corderos naturales. El primer cordero de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el cordero.

5°. El derecho a vacaciones en el caso de ser susceptible de compensación económica. En el caso de que cese durante el cordero tendrá derecho al abono de su salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y en el disfrute, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

6°. A efectos de su 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 de artículo 38.3 de la ET que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el cordero natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que en el tiempo transcurrido más de dieciocho meses a partir de su finalización en que se haya originado. Finalizado el plazo se perderá el mismo si al vencimiento de su baja la persona trabajadora continuara de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

7°. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la suspensión de contrato de trabajo que por aplicación de lo dispuesto en el precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el cordero natural a que correspondan.

8°. Una vez iniciado el disfrute de su periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviniese una situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio de su derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para su disfrute individual de las vacaciones y antes de su finalización, la persona trabajadora mantendrá el derecho a disfrutar de las vacaciones hasta el transcurso de su cordero natural, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior en su caso será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

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

10°. La retribución de vacaciones consistirá en una cantidad fija establecida en las tablas salariales de su convenio.

11°. Los días en los laborables que se fijan en el anexo II de su Calendario Laboral de su Sector a consecuencia de la adaptación de su jornada por convenio, en su caso computarán a efectos de vacaciones.

Artículo 18.º.-Permisos y licencias.

1. La persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, si encuentra facultada para ausentarse de su trabajo, manteniendo su derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que en su caso se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de su actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) De los días naturales -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de personas trabajadoras en el ámbito de las comunidades autónomas de países en colindancia con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización de su 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 laborables, por fallecimiento de su cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; en el caso de personas trabajadoras en el ámbito de las comunidades autónomas lo

comunitarias de países en el colindantes con España él permiso será, siempre que acrediten efectivamente lana realización de él desplazamiento a su país de origen, de seis dilas laborables, pudiéndose ampliar asta ocho dilas con él consentimiento de lana empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis dilas antes señalados.

y) Cinco dilas laborables, por enfermedad el accidente grave, hospitalización el intervención quirúrgica sin hospitalización que precise lo repones domiciliario de él cónyuge, pareja de hecho el parientes asta él según grado de consanguinidad el afinidad, incluido él familiar consanguíneo de lana pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de lanas anteriores, que conviva con lana persona trabajadora en él mismo domicilio y que requiera él cuidado efectivo de aquella.

f) Un día, por traslado de él domicilio habitual.

g) Por él tiempo necesario, para concurrir a exámenes, a consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios lo de formación profesional de carácter público el privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y y), lana persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos si incrementarán en de los dilas naturales, salvo lanas personas trabajadoras en el comunitarias lo comunitarias en el colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

h) Lana persona trabajadora si encuentra facultada para ausentarse de él trabajo para acudir al médico de cabecera asta un máximo de 8 horas al cordero, y deberá entregar justificante de ello la lana empresa.

i) Lana persona trabajadora si encuentra facultada para ausentarse de él trabajo el tiempo necesario en los casos de asistencia la lana consulta de él médico especialista dependiente de él Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, previo aviso de una semana y cuando si prescriba lana referida consulta por él facultativo de medicina general adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social / Sergas, debiendo presentar lana persona trabajadora al empresario él volante justificativo en él que si haga constar lana necesidad de asistencia al médico especialista, así como documento que acredite lana asistencia al mismo; manteniendo él derecho la lana percepción de todos aquellos conceptos retributivos que en el si encuentren vinculados de forma expresa la lana prestación efectiva de lana actividad laboral.

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

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

En él supuesto de que, por él cumplimiento de él deber lo desempeño de él cargo público, lana persona trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, si descontará él importe de lana misma de lana retribución a que tuviera derecho en lana empresa.

Cuando él cumplimiento de él deber antes referido suponga lana imposibilidad de prestación de trabajo en más de él 25 por 100 de lanas horas laborables en un período de tres meses, lana empresa si encuentra facultada para decidir él paso de lana persona trabajadora afectada la lana situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes la lana misma.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fallezcas de adopción lo acogimiento si seguirá lo dispuesto en él Estatuto de los Trabajadores recientemente modificado.

Artículo 19.º. Percepciones económicas

1. De él conjunto de percepciones económicas, en dinero lo en especie, que lana persona trabajadora obtiene en lana relación de trabajo por cuenta ajena, unas lanas percibe cómo retribución el contraprestación directa por lana prestación de su trabajo y son lanas que constituyen él salario. Otras lanas recibe cómo compensación de gastos, cómo prestaciones y sus complementos e indemnizaciones lo por modificaciones en su relación de trabajo, en el formando ninguna de ellas parte de él salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

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

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

Personales, tales cómo antigüedad consolidada, en su caso.

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

Lanas cantidades que lanas empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

Lanas pagas extraordinarias y lana retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas en el salariales:

la) Lanas prestaciones e indemnizaciones de lana Seguridad Social y sus complementos.

b) Lanas indemnizaciones el suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por lana persona trabajadora a consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como lanas cantidades que si abonen en concepto de dietas, gastos de viaje el locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler el coste de vivienda que viniera percibiendo lana persona trabajadora, en aplicación de él artículo 146.7 de lana derogada, para él sector de lana construcción, Ordenanza Laboral de lana Construcción.

c) Lanas indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato el desnudo y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional el circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad el cantidad de trabajo realizado, y lanas cantidades que lanas empresas abonen libre y voluntariamente, si considerarán en el consolidables en él salario de lana persona trabajadora y en el si computarán como base de lanas percepciones enumeradas en él apartado 2 de ese artículo.

Artículo 20.º.-Estructura de lanas percepciones económicas.

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

la) Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales.

Pluses extrasalariales.

b) En él concepto gratificaciones extraordinarias si entiende incluida lana retribución de vacaciones.

c) En pluses salariales si consideran incluidos todos los complementos que si pacten, que constituyan contraprestación directa de él trabajo y en el compensación de gastos originados por asistir el realizar él trabajo.

d) En pluses extrasalariales si consideran incluidos cuantos conceptos si pacten, de carácter indemnizador de gastos originados la lana persona trabajadora por lana prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recurrido.

Él carácter en el cotizable de los complementos en el salariales si ajustará a lo dispuesto en lana normativa vigente de aplicación.

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

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

b) Él plus extrasalarial deberá quedar comprendido, para cada categoría el nivel retributivo, entre él 5 por 100 y él 7 por 100 de él total anual de lanas tablas de cada Convenio.

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

3. Además de los conceptos reseñados, podrán existir en él recibo de salarios de lanas personas trabajadoras lanas restantes percepciones a que hace referencia él artículo anterior.

Todo ello mientras subsista estas obligaciones en él Convenio General de él Sector de lana Construcción.

Artículo 21.º.-Devengo de lanas percepciones económicas.

1. Él salario base si devengará durante todos los dilas naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, si establecen en él anexo I.

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

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

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

la) 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:

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

RANA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Pluses salariales.

PE = Pluses extrasalariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad

Artículo 22.º.-Pago de las percepciones económicas.

1.º.-Pago de el salario.

La).- Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, si abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los primeros cinco días hábiles de el mes siguiente al de su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía en el será superior al 90% de las cantidades devengadas.

B).- Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada común, en las cierras habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas si realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y si prolongará después de el 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 de el cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto en el retribuido la 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 de la persona trabajadora.

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

Y).- La persona trabajadora 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.

2.º.- El régimen retributivo salarial, para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, será el establecido para cada categoría profesional en las 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 si estipulan mensualmente, con independencia de el número de días naturales de cada mes.

Cuando proceda la aplicación de el Salario/Día, si resolverá dividiendo la retribución mensual por treinta (30).

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

Artículo 23.º.-Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Si establece este plus, cuya cuantía figura en él anexo I, para lanas personas trabajadoras que con rendimiento normal y correcto y además con lana debida puntualidad, en el tenga ninguna falta de asistencia, injustificada, al trabajo.

Te lo dice plus será satisfecho únicamente por jornada completa realmente trabajada.

En él supuesto de hospitalización de lana persona trabajadora, percibirá él plus completo, pero, en este caso, en el será cotizable la lana Seguridad Social ni accidentes de trabajo por su condición de indemnización el suplidos por los gastos realizados a consecuencia de su situación laboral.

Por su carácter de complemento de calidad, quieta excluido, directamente, de lana base para él cálculo de él importe de lanas horas extraordinarias.

Artículo 24.º.-Pérdida de él Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Lana primera jornada en el trabajada completa supondrá lana pérdida de cuatro dilas de plus.

Lana segunda jornada en el trabajada completa supondrá lana pérdida de diez dilas de plus.

Lana tercera jornada en el trabajada completa, supondrá lana pérdida de él importe total mensual, de te lo dice plus.

Lanas faltas en el justificadas si computarán dentro de cada mes natural.

Para lana determinación de él plus diario a todos los efectos, si dividirá entre veinticinco (25), lana cantidad que figura bajo este concepto en lanas Tablas de Salarios. Lana pérdida de este plus eres independiente de lanas sanciones que por comisión de faltas de asistencia pueda imponerse por lana empresa, con arreglo a lanas disposiciones en vigor sobre lana materia.

La estos efectos en el si entienden cómo faltas injustificadas, lanas faltas en situación de baja oficial por enfermedad el accidente, vacaciones, licencias retribuidas al amparo de él Convenio General de él Sector y demás disposiciones legales, y licencias retribuidas con permiso lo expresa autorización de lana empresa. Lana pérdida de este plus eres independiente de lanas sanciones que, por comisión de faltas de asistencia, pueda imponerse, por lana empresa, con arreglo a lanas disposiciones en vigor, sobre lana materia.

Puntualidad. - Respeto al horario de trabajo, por parte de lanas personas trabajadoras, lana puntualidad eres de necesaria observancia y si exigirá a todos lanas personas trabajadoras comprendidas en este Convenio.

Si entiende por puntualidad lana presencia de él personal la lana hora de comienzo de lana jornada, en su centro de trabajo, así como en el abandonar él trabajo, antes de lana finalización de aquélla.

Artículo 25.º.-Antigüedad consolidada.

Como consecuencia de él Acuerdo Sectorial Nacional de lana Construcción sobre él concepto económico de antigüedad, firmado él 18 de octubre de 1996 ("Boletín Oficial de él Estado" de 21 de noviembre), si asumen por ambos partes firmantes los siguientes compromisos:

la) Lanas personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por él complemento personal de antigüedad él 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado si adicionará, en su caso, a cada persona trabajadora que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, él importe equivalente la lana parte proporcional de antigüedad que lana persona trabajadora tuviera devengada y en el cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto lo por exceso, por corderos completos. Para él cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y en el cobrada si tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije él Convenio.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en lana letra la), si mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", eres decir, en el sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con lana extinción de él contrato de lana persona trabajadora afectado con su empresa. Te lo dice complemento retributivo "ad personam" si reflejará en los recibos oficiales de salario con lana denominación de "antigüedad consolidada".

Artículo 26.º.-Gratificaciones extraordinarias.

1.-Lanas personas trabajadoras afectadas por él presente Convenio tendrán derecho exclusivamente la de los pagas extraordinarias al cordero, que si abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los dilas 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2.-Lana cuantía de lanas pagas extraordinarias será, para cada categoría el nivel, él importe que figura en lana Tabla Salarial de él Anexo I más antigüedad consolidada.

3.-Te las dice pagas extraordinarias en el si devengarán, mientras dure cualquiera de lanas causas de suspensión de contrato previstas en él artículo 45 de él Estatuto de los Trabajadores.

4.-Él Convenio General de él Sector de lana Construcción publicado él día 15.03.2012 en él BOE nº 64, prohibió él prorrato de lanas pagas extraordinarias para los contratos que fueran suscritos con posterioridad la lana entrada en vigor de lana indicada normativa, y cómo mandato estatal ya en su momento si procedió la lana incorporación de lana prohibición indicada en los sucesivos convenios provinciales, en este sentido si recuerda y traslada nuevamente él indicado artículo estatal:

Si prohíbe para los nuevos contratos él prorrato de lanas pagas extraordinarias y de lana indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general él pacto por salario global. Él prorrato de lanas pagas extraordinarias lo él de lana indemnización por finalización de contrato si considerarán cómo salario común correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido te lo dice prorrato, todo ello salvo lo establecido en él párrafo siguiente.

Todo ello mientras subsista esta obligación en él Convenio General de lana Construcción.

Artículo 27.º-Proporcionalidad en él devengo de lanas pagas extraordinarias.

Él importe de lanas pagas extraordinarias para él personal que, en razón de su permanencia, en él tenga derecho la lana totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

- a) Él personal que ingrese lo cese en él transcurso de cada semestre natural, devengará lana paga en proporción al tiempo de permanencia en lana empresa durante él mismo.
- b) Al personal que cese en él semestre respectivo, si lee hará efectiva lana parte proporcional de lana gratificación en él momento de realizar lana liquidación de sus haber.
- c) Él personal que preste sus servicios en jornada reducida lo a tiempo parcial, devengará lanas pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 28.º-Indemnizaciones en el salariales.

1. º- Plus Extrasalarial. - Comprende Plus de Transporte y Distancia asta 12 Km de él Casco urbano.

Será satisfecho, únicamente, en jornada realmente trabajada completa.

Para lana determinación de este plus diario si dividirá entre veinticinco (25), lana cantidad que figura, para cada Nivel profesional, en él presente artículo y en lanas tablas de retribuciones, mensuales y anuales anexas al presente Convenio.

La lanas personas trabajadoras, comprendidas en él presente Convenio, a quienes se exija llevar uniforme, si lees proveerá de él mismo por lana empresa.

Los importes mensuales de este plus, para cada Nivel si fijan en lana tabla anexa.

2.º- Lana paga de estudios si encuentra integrada en los importes de junio y Navidad de él anexo I.

Artículo 29.º-Compensación por enfermedad el accidente de trabajo.

En caso de enfermedad común, accidente en el laboral, accidente de trabajo el enfermedad profesional, él personal en situación de I.T. percibirá, con cargo la lana empresa, por él período de un cordero como máximo, él salario que lee corresponda, por él presente Convenio, incrementado con lana antigüedad que tenga, en su caso, consolidada.

Lana empresa, descontará, de los mismos, durante te lo dice período de tiempo, lanas prestaciones económicas que corresponda abonar al INSS.

Artículo 30.º-Jubilación.

Si estará la lana regulación establecida en él Convenio General Estatal de lana Construcción y sus modificaciones en adaptación de lana legislación estatal en lana materia y sus modificaciones en adaptación de lana legislación estatal en lana materia.

Artículo 31.º-Salario mínimo.

Él Salario Mínimo Interprofesional, en el modificará lana estructura de él presente Convenio, ni lana cuantía de lanas retribuciones salariales y extrasalariales pactadas en él mismo, siempre y cuando si garantice a los trabajadores ingresos superiores, en cómputo anual, a los mínimos fijados por disposiciones de aquel Salario Mínimo Interprofesional y lo cual si cumple en él presente Convenio y Anexos.

Artículo 32.º-De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.

Si estará a lo dispuesto al efecto en él Convenio General de él Sector y demás legislación general aplicable.

Artículo 33.º- Contratación.

Él ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de lanas modalidades de contratación reguladas en él Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en él convenio general de él sector.

Artículo 34.º.-Contrato fijo de plantilla.

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario/a y persona trabajadora para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios/las y personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
2. Con él objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 35.º.-Contrato Indefinido Adscrito a la obra.

1. El artículo de los de el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción de el contrato indefinido adscrito a la obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª de el capítulo III de el título I de el Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a la obra celebrados en el ámbito de las empresas de el sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia de el número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a la obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional de este Convenio General de el Sector de la Construcción.

En el caso de aplicación de la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte de el personal de estructura. De el mismo modo en el caso de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. La formación se impartirá dentro de la jornada común de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa en el momento de la extinción permitan si efectuarla fuera de la jornada común pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación de el curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo común siendo retribuido a valor de hora común de la tabla de el convenio aplicable el compensado en tiempo de descanso equivalente, en el caso de tener en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 de el Anexo IV de el presente Convenio colectivo, y el proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a la formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como de el hecho de que en el caso de concurrir cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real de el volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente lo, en su defecto, de los sindicatos representativos de el sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación de la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a la aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a la obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recalificación, en el resultado adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, lo que le permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad y permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro de él mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de tareas (criterios generales, formación y tareas), seguirán el siguiente orden:

La) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.

B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acorde a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación y el posible recalificación.

En el supuesto **la)** anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o el rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido este plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados **b)** y **c)** precedentes, la empresa deberá notificar a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. En el caso de que la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas de el convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de el cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción de el contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización de el siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas de el convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia de el contrato.

Artículo 36.º.- Otras modalidades de contratación.

1.-Contrato fijo-discontinuo

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional de el presente Convenio, establecido en el artículo 3, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que en las contrataciones, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad si corresponderá con el período de tiempo en el que en el sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa en el lo requiera lo que exista necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como si establece en el artículo 16.2 de el Y.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración de el período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento de el llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y de el volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento si se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, lo que por cualquier otro medio que garantice que la notificación si ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y si enviará al domicilio que

lana persona trabajadora haya comunicado la lana empresa, siendo aquélla lana única responsable de informar la lana empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para él envío de lana citada comunicación.

Lana ausencia de contestación en él plazo indicado, el lana en el incorporación en lana cierra indicada por lana empresa en su comunicación, si entenderán cómo dimisión de lana persona trabajadora.

Él orden de llamamiento si regirá por los siguientes criterios:

la) Área funcional, grupo profesional y características de te eres (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en él Anexo X de él Convenio General de lana Construcción.

b) Corderos de servicio y experiencia en lana empresa.

En él caso de que de los lo más personas trabajadoras cumpliesen los anteriores criterios, según él orden en él que si indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá la lana empresa determinar la que persona el personas trabajadoras si lees efectúa él llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos la una lo varias obras, cuando si produzca lana finalización de ésta el éstas, entendida cómo tal lana terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en lana misma el mismas, el cuando lana realización paulatina de lanas correspondientes unidades de obra hagan innecesario él número de lanas personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos si interrumpirán, pasando lanas personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en lana Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos en el adscritos la una lo varias obras si interrumpirán cuando desaparezca lana necesidad que motivó su llamamiento, pasando lanas personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en lana Seguridad Social.

5. Sí él fin de él llamamiento coincidiese con lana terminación de lana actividad, entendida ésta en los términos de él apartado anterior, y en el si produjese, sin solución de continuidad, uno nuevo llamamiento, lana empresa satisfará la lana persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento de él 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de lanas tablas de él Convenio aplicables devengados durante él último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de te lo dice período, podrá extinguirse él contrato por dimisión de lana persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía de él 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de lanas tablas de él Convenio aplicables devengados durante él último período de actividad.

Asimismo, él contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir de él vigesimoquinto mes, percibiendo lana persona trabajadora una cuantía de él 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de lanas tablas de él Convenio aplicables devengados durante él último período de actividad.

6. Lanás cuantías a lanás que se refiere él apartado anterior en la tarde-noche compatibles y, por tanto, si procederá a su compensación, con lanás indemnizaciones que pudieran corresponder por lana extinción de él contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y de él 50 al 55 de él Y.T.; en él contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de lana cual lana persona trabajadora autoriza la lana empresa a practicar lana compensación de lanás cuantías a lanás que se refiere él apartado anterior respeto de él importe de lana indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en él artículo 16.5 de él Y.T. si acuerda lana creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará lana Fundación Laboral de lana Construcción directamente, lo a través de sus organizaciones territoriales.

En lana bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte de él ámbito personal de él presente convenio. Lana Fundación Laboral de lana Construcción elaborará él procedimiento, y articulará él funcionamiento, de lana citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que lanás personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículas.

Lanás empresas de él sector podrán solicitar la lana Fundación Laboral de lana Construcción currículas de personas trabajadoras, que formen parte de lana bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

Lana bolsa sectorial de empleo si organizará por medio de delegaciones provinciales. Lana coordinación de todas ellas corresponderá la lana Fundación Laboral de lana Construcción, que podrá dictar directrices organizativas.

En él ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar lanás normas de funcionamiento de lana bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de lana misma.

2.-Contrato de duración determinada por circunstancias de lana producción:

la) Lanas personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de lana producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 de el Y.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración de el tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter en el salarial por cese de el 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de lanas tablas de el convenio aplicable devengados durante lana vigencia de el contrato, y siempre y en todo caso, respetando lana cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) de el Y.T.

b) Lana duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de lana producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 de el Y.T. si podrá ampliar asta un cordero; en caso de que el contrato si hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de lanas partes, por una única vez, sin que lana duración total de el contrato pueda exceder de te la dice duración de doce meses.

3.-Contrato de puesta la disposición.

Lanas empresas afectadas por este Convenio y lanas Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta la disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) de lana Ley 14/1994, de 1 de junio, por lana que si regulan lanas Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de lana Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para lana reforma de el comprado de trabajo, lanas empresas afectadas por el presente Convenio en el podrán celebrar contratos de puesta la disposición para lanas ocupaciones, puestos de trabajo el tareas que expresamente si determinan en el Anexo VII de este Convenio, y ello por razón de los riesgos para lana seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. La estos contratos lees será de aplicación lanas siguientes disposiciones:

la) Lanas personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en lanas mismas la lana aplicación de lanas condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que lees corresponderían de haber sido

contratados directamente por lana empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, si considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo lanas referidas la lana remuneración, lana duración de lana jornada, lanas horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, lanas vacaciones y los dilas festivos.

c) Lana remuneración comprenderá todas lanas retribuciones económicas, fijas el variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial aplicable la lana empresa usuaria que estén vinculadas la te lo dice puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, lana parte proporcional correspondiente al descanso semanal, lanas pagas extraordinarias, los festivos y lanas vacaciones. Será responsabilidad de lana empresa usuaria lana cuantificación de lanas percepciones finales de el trabajador y, a tal efecto, te la dice empresa usuaria deberá consignar lanas retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta la disposición de lana persona trabajadora.

d) Asimismo, lanas personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que si lees apliquen lanas mismas disposiciones que a lanas personas trabajadoras de lana empresa usuaria en materia de protección de lanas mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como la lana igualdad de trato entre

hombres y mujeres y la lana aplicación de lanas mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir lanas discriminaciones basadas en el sexo, lana raza lo el origen étnico, lana religión el lanas creencias, lana discapacidad, lana edad el lana orientación sexual.

y) Cuando el contrato si haya concertado por tiempo determinado lana persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica la lana finalización de el contrato de puesta la disposición equivalente la lana parte proporcional de lana cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese de el 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de lanas tablas de el convenio sectorial aplicable devengados durante lana vigencia de el contrato, y siempre y cuando en el haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando lana cuantía establecida en el artículo 11.2 de lana Ley 14/1994, de 1 de junio, por lana que si regulan lanas empresas de trabajo temporal. En este caso lana indemnización podrá ser prorrateada

durante lana vigencia de el contrato.

f) Lanas personas trabajadoras cedidas por lanas empresas de trabajo temporal deberán poseer lana 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 si corresponderá con lana prevista en él Libro II de él presente Convenio colectivo. Lanas personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de lana Tarjeta Profesional de lana Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho la lana utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de lana empresa usuaria durante él plazo de duración de él contrato de puesta la disposición en lanas mismas condiciones que lanas personas trabajadoras contratadas directamente por lana empresa usuaria.

h) Lana empresa usuaria deberá informar a lanas personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre lana existencia de puestos de trabajo vacantes, el fin de garantizarles lanas mismas oportunidades de acceder la puestos permanentes que a lanas personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de lana empresa el centro de trabajo, lo mediante otros medios previstos en lana negociación colectiva, que aseguren lana transmisión de lana información.

4.-Contrato de formación en alternancia.

Él contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar lana actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en él ámbito de lana formación profesional, los estudios universitarios lo de él Catálogo de especialidades formativas de él Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio el puesto de trabajo calificado en él sector de lana construcción. Sus condiciones principales son:

la) Si podrá celebrar con personas que carezcan de lana cualificación profesional. En el obstante, si podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional lo universitaria con personas que posean otra titulación siempre que en el haya tenido otro contrato formativo previo en una formación de él mismo nivel formativo y de él mismo sector productivo.

b) Sí él contrato si suscribe en él marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos el privados de formación en alternancia de empleo- formación, que formen parte de él Catálogo de especialidades formativas de él Sistema Nacional de Empleo, él contrato suelo podrá ser concertado con personas de asta treinta corderos.

c) Lana actividad desempeñada por lana persona trabajadora en lana empresa deberá estar directamente relacionada con lanas actividades formativas que justifican lana contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en él marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por lanas autoridades laborales lo educativas de formación profesional el Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, él tipo de trabajo que debe prestar él trabajador en formación estará directamente relacionado con lanas tareas propias de él nivel ocupacional, oficio el puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas si incluyen lanas labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en lana labor conjunta con lana diligencia correspondiente a su aptitud y

conocimientos profesionales.

d) Lana persona contratada contará con una persona tutora designada por él centro el entidad de formación y otra designada por lana empresa. El tutor de empresa debe contar con lana formación el experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá cómo función dar seguimiento al plan formativo individual en lana empresa, según lo previsto en él acuerdo de cooperación concertado con él centro el entidad formativa.

y) Los centros de formación profesional, lanas entidades formativas acreditadas el inscritas y los centros universitarios, en él marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con lana participación de lana empresa, los planes formativos individuales donde si especifique él contenido de lana formación, él calendario y lanas actividades y los requisitos de tutoría para él cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto lana formación teórica dispensada por él centro el entidad de formación el lana propia empresa, cuando así si establezca, cómo lana correspondiente formación práctica dispensada por lana empresa y él centro.

g) Lana duración de él contrato será lana prevista en él correspondiente plan el programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de de los corderos, y podrá desarrollarse al amparo de un suelo contrato de forma en el continuada, a lo ancho de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en él plan

el programa formativo. En caso de que él contrato si hubiera concertado por una duración inferior la lana máxima legal establecida y en el si hubiera obtenido él título, certificado, acreditación el diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de lanas partes, asta lana obtención de te lo dice título, certificado, acreditación el diploma sin superar nunca lana duración máxima de de los corderos.

h) Suelo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad el itinerario de especialidades formativas de él Catálogo de Especialidades Formativas de él Sistema Nacional de Empleo.

En el obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad el itinerario de especialidades de él Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que lana duración máxima de todos los contratos pueda exceder él límite de los corderos.

i) Él tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con él tiempo dedicado a lanas actividades formativas en él centro de formación, en el podrá ser superior al 65 por ciento, durante él primer cordero, lo al 85 por ciento, durante él según, de lana jornada máxima prevista en él convenio colectivo de aplicación en lana empresa, lo, en su defecto, de lana jornada máxima legal.

j) En el si podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando lana actividad el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por lana persona trabajadora en lana misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.

k) Lanas personas contratadas con contrato de formación en alternancia en el podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en él supuesto previsto en él artículo 35.3 de él Y.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando lanas actividades formativas para lana adquisición de los aprendizajes previstos en él plan formativo en el puedan desarrollarse en otros periodos, debido a lana naturaleza de lana actividad.

l) En el podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) Lana retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia si ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario de él nivel retributivo de lanas tablas de cada convenio provincial de aplicación para él grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a lanas funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

el - 60% él primer cordero.

el - 75% él según cordero.

Esta retribución en el podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, lana persona trabajadora contrada para lana formación en alternancia tendrá derecho la una cuantía por fin de él contrato de él 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de lanas tablas de él convenio devengados durante lana vigencia de él contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en lana letra m) de este artículo.

5.-Contrato formativo para lana obtención de lana práctica profesional.

Él contrato formativo para lana obtención de lana práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio el superior, especialista, máster profesional el certificado de él sistema de formación profesional el título equivalente de enseñanzas artísticas lo deportivas de él sistema educativo. Sus condiciones principales son:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario lo de un título de grado medio el superior, especialista, máster profesional el certificado de él sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en lana Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de lanas Cualificaciones y de lana Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas lo deportivas de él sistema educativo, que habiliten lo capaciten para él ejercicio de lana actividad laboral.

b) Él contrato de trabajo para lana obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres corderos, lo de los cinco corderos sí si concierta con una persona con discapacidad, siguientes la lana terminación de los correspondientes estudios. En el podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional el realizado actividad formativa en lana misma actividad dentro de lana empresa por uno tiempo superior a tres meses, sin que si computen a estos efectos los periodos de formación lo prácticas que formen parte de él currículo exigido para lana obtención de lana titulación el certificado que habilita esta contratación.

c) Lana duración de este contrato que en el podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un cordero.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en lana misma lo distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de lana misma titulación el certificado profesional. Tampoco si podrá estar contratado en formación en lana misma empresa para él mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque si trate de distinta titulación el distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios en el si considerarán lana misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para lana realización de práctica profesional lana persona

trabajadora estuviera ya en posesión de él título superior de que si trate.

y) Si podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 21.1 de el presente Convenio.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios lo de formación objeto de el contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor el tutora que cuente con una formación y experiencia adecuadas para el seguimiento de el plan y el correcto cumplimiento de el objeto de el contrato.

g) La finalización de el contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación de el contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional en el que podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 de el Y.T.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario de el nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución en el que podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Disposiciones comunes a los contratos formativos.

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de una práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

la) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura de el Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fallezcas de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración de el contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto de el plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas y la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites/límites de edad y en la duración máxima de el contrato formativo en la tarde-noche de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de el régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén calificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Reglamentariamente se establecerán los límites/límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

y) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis de el Y.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad en el que sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término de el contrato la persona continuara en la empresa, en el que podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de el contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter común.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado el itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de las contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo la modalidad y la duración de estas contrataciones. La información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

6.-Disposiciones comunes a los contratos formativos:

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

la) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura de el Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fallezcas de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración de el contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto de el plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas el la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites/límites de edad y en la duración máxima de el contrato formativo en la tarde-noche de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad lo con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de el régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén calificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán los límites/límites para adecuarlos a los estudios, al plan el programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

y) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis de el Y.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad en el sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término de el contrato la persona continuara en la empresa, en el podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de el contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter común.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado el itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de las contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo la modalidad y la duración de estas contrataciones. La información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 37.º.-Recibo finiquito.

1. El recibo finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como **Anexo III** de este Convenio. La Asociación

Provincial de Empresarios de lana Construcción de Lugo lo editará y proveerá de ejemplares a todas lanas empresas de él sector de lana provincia.

2. Toda comunicación de cese lo de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito de él modelo citado. Cuando si utilice cómo propuesta, en el será preciso cumplimentar lana parte que figura después de lana cierra y lugar.

3. Él recibo de finiquito, que será expedido por lana Asociación Provincial de Empresarios de lana Construcción de Lugo, numerado, sellado y cerrado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días siguientes la lana cierra en que fue expedido. Lana organización patronal de Lugo vendrá obligada a llevar uno registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por lana persona trabajadora, él recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que lee son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de lana persona trabajadora en la tarde-noche de aplicación los párrafos según y tercero de este artículo.

6. Lana persona trabajadora, podrá estar asistida por un representante de lanas personas trabajadoras lo, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes de él presente Convenio en él acto de lana firma de él recibo de finiquito.

Artículo 38.º-Preaviso de cese.

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

Artículo 39.º-Formación Continua.

Para aquellas personas trabajadoras que asistan la acciones formativas presenciales, correspondientes la lana convocatoria de lana Fundación Tripartita para lana Formación Continua durante los corderos de vigencia de él presente acuerdo, gestionadas por lana Fundación Laboral de lana Construcción u otras Entidades firmantes de él presente Convenio, él 50% de lanas horas que precise esa acción será dentro de lana jornada laboral, lo si deducirán de lana misma en te lo dice porcentaje, siempre que si den lanas siguientes condiciones:

la) Lana empresa podrá denegar lana asistencia de una persona trabajadora la una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas lo de producción. En caso de denegación lana persona trabajadora podrá recurrir ante lana Comisión Territorial de lana F.L.C.

b) Lanas personas trabajadoras que pueden asistir a lanas acciones formativas contempladas en este artículo, en el superará anualmente al 10% de lanas plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) Él 50% de lanas horas a cargo de lana empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una lo varias acciones formativas.

d) Lana persona trabajadora solicitante deberá haber superado él período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en lana empresa.

y) Durante lanas horas formativas a cargo de lana empresa lana persona trabajadora tendrá derecho al salario que lee correspondería cómo sí estuviera trabajando en jornada común.

f) Lana persona trabajadora habrá de acreditar ante lana empresa lana asistencia la lana correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en él II Acuerdo Nacional de Formación Continua, si registrarán por los dispuestos en él mismo.

Artículo 40.º-Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de lanas personas trabajadoras.

Dada lana movilidad de él personal de él sector de lana construcción, y de conformidad con él artículo 69.2 de él texto refundido de lana Ley de él Estatuto de los Trabajadores, si pacta que lana antigüedad mínima en lana empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los periodos que lana persona trabajadora haya estado prestando sus servicios en lana empresa durante los doce meses anteriores lana convocatoria de lanas elecciones.

Artículo 41.º-Indemnizaciones.

1.-Para él cordero 2023 y siguientes si establecen lanas siguientes indemnizaciones para todas lanas personas trabajadoras afectadas por este Convenio, salvo sean modificadas por acuerdo con lana representación sindical:

la) En caso de muerte derivada de enfermedad común el accidente en el laboral, él importe de una mensualidad de todos los conceptos de lanas tablas de él convenio aplicable vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o la 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 a la persona trabajadora accidentada, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.

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 a 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 las reconocen.

5.- La pérdida de los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como si se produjera el hecho causante de la enfermedad profesional.

Artículo 42.º.-Comisión Mixta Paritaria.

Para interpretar el contenido de este Convenio, vigilar su cumplimiento y ejercer funciones de arbitraje, en los problemas o cuestiones suscitadas a 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 de este 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 experto, cada una de ellas.

Las partes, someten expresamente a la Comisión Mixta Paritaria cuantos problemas surjan, individuales o colectivos, en la aplicación de este 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 en el que por unanimidad entiendan la necesidad de un plazo mayor.

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

En los casos de inaplicación de este Convenio previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la COMISIÓN PARITARIA dispondrá de un plazo de máximo de 7 días para pronunciarse desde que la discrepancia sea 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 43.º.-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 esta 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 de este 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 de este Convenio.

Serán funciones de esta Comisión:

A) Recabar de el 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 de él sector en esta materia, tendiendo cómo objeto fundamental él 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.

Y) Fiscalizar la composición, estructura y medios de él Servicio de Prevención Mancomunado de Apec Lugo.

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

Te la dice inclusión en él presente Convenio comporta él régimen de consulta a los representantes legales de las personas trabajadoras de las empresas afectadas, puesto que las organizaciones sindicales que conforman esta comisión mixta paritaria provincial, son las que cuentan con la representación de él 100% de los trabajadores de las empresas de él 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 de él citado Servicio de Prevención con la finalidad de verificar que si cumplan en todo momento los requisitos exigidos por la normativa sectorial para su implantación y él ejercicio de su función.

La los efectos dar cumplimiento a lo dispuesto en él apartado último Y), él Servicio de Prevención comunicará la Comisión Mixta Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene a las empresas participantes, y las altas y bajas de las empresas en él Servicio de Prevención Mancomunado, los recursos materiales y humanos con los que te lo dice Servicio cuenta para ejercer sus funciones en las mismas, así como él cumplimiento de las obligaciones de auditoría exigibles para cumplir de forma efectiva con él cometido de él 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 en el si produce. Te la dice comunicación si transmite a efectos informativos con él fin de poder realizar por parte de la misma el control él cumplimiento de las obligaciones establecidas en cuanto a estructura, medios humanos y materiales, en el teniendo te la dice comisión poder de decisión al respecto de los medios materiales, humanos y estructura de él Servicio, salvo que ello conlleve incumplir las exigencias legales.

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

Artículo 44.º.- Igualdad de oportunidades y en el discriminación.

1. Las partes firmantes de él presente Convenio asumen cómo propios los principios de en el discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial el étnico, condición social, religión el convicciones, ideas políticas, orientación el identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación lo en el la un sindicato, así como por razón de lengua, tal y cómo establece la legislación vigente.

2. Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en él ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y en el discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando él igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, si comprometen a adoptar las medidas que si estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, la formación, la promoción, la protección de la salud en él ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual el ropa de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa lo 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.

y) Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.

3. Las empresas, con independencia de él número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en él artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en él ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación

laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de él mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen el desarrollo reglamentario de la Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la aplicación lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta y negociación con la representación legitimada para negociar, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando así resulte de su contenido. En todo caso, será de obligado cumplimiento el establecimiento de medidas de igualdad en estas empresas tendientes a alcanzar los objetivos establecidos en la normativa de igualdad.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, así como de la realización de la Auditoría retributiva por cada una de ellas tal y como establece el Real Decreto 902/2020. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

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

5. 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.

6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo: incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención de el acoso sexual y de el acoso por razón de sexo. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de el establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. Los planes de igualdad deberán desarrollar el contenido mínimo de los mismos que se indica en el artículo 8 de el Real Decreto 901/2020.

9. La Fundación Laboral de la Construcción podrá elaborar informes relativos a la situación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción y su empleabilidad, así como un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

10. Así mismo, la Fundación Laboral de la Construcción podrá promover acciones formativas y de sensibilización concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto y la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas.

Artículo 45.º.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 14,15,16 y 17 de el VII Convenio General de la Construcción y sus anexos de aplicación.

Artículo 46.º.-En lo en el previsto por este convenio si estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo General de el Sector de lana Construcción, y Acuerdos Sectoriales Nacionales, y demás normativa legal y reglamentaria.

ANEXO I										
CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO DE LUGO										2.022
TABLA DE RETRIBUCIONES										
NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.022	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/Product Puntualidad	Plús Transporte Distancia	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones Julio Navidad			
II	Titulado Superior	1.030,13	306,58	134,53	1.471,24	1.376,23	1.618,18	1.618,18	20.796,26	14,74
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Org. 1º	1.019,05	301,65	130,77	1.451,47	1.374,21	1.606,10	1.606,10	20.552,53	13,66
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	1.017,56	301,18	130,61	1.449,35	1.373,60	1.605,31	1.605,31	20.527,11	12,76
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	966,16	300,65	126,56	1.393,36	1.372,05	1.594,43	1.594,43	19.887,91	12,11
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	952,13	291,13	123,61	1.366,87	1.371,87	1.593,35	1.593,35	19.594,15	12,01
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	949,97	275,28	116,05	1.341,30	1.365,85	1.592,30	1.592,30	19.304,71	11,59
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO	947,81	259,84	107,95	1.315,60	1.363,96	1.591,73	1.591,73	19.019,00	11,49
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	947,74	235,33	107,41	1.290,49	1.362,39	1.590,30	1.590,30	18.738,35	10,86
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO	942,46	221,43	105,86	1.269,75	1.348,52	1.572,78	1.572,78	18.461,36	10,82
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	941,98	205,86	102,12	1.249,96	1.329,91	1.554,16	1.554,16	18.187,74	10,80
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO	939,97	187,07	100,98	1.228,02	1.327,95	1.541,53	1.541,53	17.919,20	10,27

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO DE LUGO

2.023

TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.023	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/Produc Puntualidad	Plús Transporte Distancia	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones			
							Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	1.061,04	315,78	138,57	1.515,39	1.417,52	1.666,73	1.666,73	21.420,23	15,18
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Org. 1º	1.049,62	310,70	134,69	1.495,01	1.415,44	1.654,28	1.654,28	21.169,16	14,07
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	1.048,09	310,22	134,53	1.492,83	1.414,81	1.653,47	1.653,47	21.142,88	13,14
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	995,13	309,67	130,36	1.435,16	1.413,21	1.642,26	1.642,26	20.484,51	12,47
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	980,68	299,86	127,32	1.407,87	1.413,03	1.641,15	1.641,15	20.181,85	12,37
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	978,46	283,53	119,52	1.381,51	1.406,83	1.640,07	1.640,07	19.883,55	11,94
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO	976,25	267,64	111,19	1.355,08	1.404,88	1.639,48	1.639,48	19.589,70	11,83
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	976,16	242,38	110,63	1.329,17	1.403,26	1.638,01	1.638,01	19.300,19	11,19
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO.	970,72	228,07	109,04	1.307,83	1.388,98	1.619,96	1.619,96	19.015,06	11,14
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	970,25	212,06	105,20	1.287,51	1.369,82	1.600,80	1.600,80	18.734,02	11,12
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO	968,18	192,69	104,02	1.264,89	1.367,79	1.587,78	1.587,78	18.457,15	10,58

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL SECTOR COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2024 ANEXO II

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. ANINOVO	8	8	8	F.N. FESTA DO TRABALLO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. TODOS OS SANTOS	DOMINGO	1
2	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	2
3	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	5
6	F.N. DIA DE REIS	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. DIA DA CONSTITUCION	6
7	DOMINGO	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	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	9
10	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	11
12	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.N.D. HISPANIDAD	8	8	12
13	SÁBADO	F.L. CARNAVAL	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	14
15	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	16
17	8	SÁBADO	DOMINGO	8	F.C.C.A.A. GALICIA	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	19
20	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	21
22	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	23
24	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	24
25	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	F.C.C.A.A. GALICIA	DOMINGO	8	8	8	F.N. NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	26
27	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	DOMINGO	8	F.N. JUEVES SANTO	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	28
29	8	8	F.N. VIERNES SANTO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	30
31	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	8	8	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	176	160	152	176	168	160	176	168	168	184	160	160	2.008
Días/Mes	22	20	19	22	21	20	22	21	21	23	20	20	251

Días del año	366	Horas de trabajo año	2928
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	10	Festivos Nacionales Horas	80
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	2	Festivos CC.AA Horas	16
Días trabajo anual	250	Horas trabajo anual	2000
Adapt. Conv. Nacion	12	Adapt. Conv. Nacion Horas	96
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

NOTAS:

1.- Este sería el calendario que afectaría a toda la provincia, 12 días festivos convenio (horas cero). En el caso de los Ayuntamientos de Foz (10 de agosto), Lugo (05 de octubre) y Vilalba (31 de agosto) que caen en sábado, por lo tanto, estas localidades tendrían un día más de FC (horas cero) para que se adapte la jornada a las 1736 horas. Todo ello con el fin de adaptar la jornada a las 1736 horas efectivas de trabajo. Los días de libre disposición se fijarán en cada empresa por acuerdo entre la dirección de la misma y de la persona trabajadora o sus representantes legales.

2.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.) el sábado, éste se pasará al día anterior o al posterior laboral.

3.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que en él tengan establecido su calendario laboral de acuerdo con el artículo 71 del VII Convenio General de la Construcción.

4.- Se recuerda que está modificado el artículo 15 del Convenio de Comercio, que quedó redactado como sigue:

"Lana jornada laboral normal de trabajo se establece para el cordero 2024 en 1736 horas efectivas al cordero (salvo que quede modificada por el Convenio Estatal).

Se declara hábil a todos los efectos la mañana del sábado, y en relación a la jornada de tarde del sábado podrán abrir las empresas con acuerdo de la representación sindical o con el conjunto de las personas trabajadoras ante la falta de representación sindical.

Cuando se presten servicios en sábado, las personas trabajadoras en él podrán trabajar más de los sábados consecutivos, debiendo rotar en estos efectos.

Asimismo, las personas trabajadoras que presten servicios en sábado deben descansar a continuación de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores".

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

ANEXO III

RECIBO DE FINQUITO DE LA RELACION LABORAL		Nº
Don _____ con domicilio en: _____ calle/plaza de: _____		
_____ núm.: _____ piso: _____ con D.N.I. núm.: _____ 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)	
<p><i>El trabajador (1).....usa su derecho a que esté en la firma un representante Legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.</i></p>		
(1) Si 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)		

TRADUCIDO DE FORI

ANEXO IV

Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Disposición adicional tercera, apartado 4

A) Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del ___ de _____ de 20__) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

B) Propuesta de recolocación efectiva:

1. Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo: _____
Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo _____
el horario de trabajo será el propio de la obra.

2. Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de _____, provincia de _____
en la calle/avenida/camino _____, número _____.

3. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día ___ de _____ de 20__, a las ___:___ horas.

4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

- No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio:
 - Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas.
 - Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas.
 - Formación para administrativos: 20 horas lectivas.

En _____, a ___ de _____ de 20__

Recibí: ___ de _____ de 20__

Fdo.: _____
La empresa

Fdo.: _____
La persona trabajadora

ÁTICA