



### XUNTA DE GALICIA

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

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do “Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la provincia de Lugo”, (Código 27000175011982), asinado o día 27 de setembro de 2019, pola representación empresarial e das centrais sindicais U.G.T. e CC.OO., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 29 de outubro de 2019.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### **Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de “Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento”, de la provincia de Lugo.**

##### **Artículo 1º.-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 2º.-Carácter.**

Las condiciones que en él se estipulen, tienen el carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y, no surtirán efecto alguno, entre las partes, los pactos o cláusulas que, individualmente o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

##### **Artículo 3º.-Legislación supletoria.**

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

##### **Artículo 4º.-Ámbito funcional.**

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

##### **Artículo 5º.-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 los trabajadores que fueran trasladados de otras a ésta.

##### **Artículo 6º.-Vigencia.**

**La vigencia del presente convenio será** La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 2.019 al 31 de diciembre de 2.021, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

**Artículo 7º.-Incrementos económicos**

El incremento económico quedará reflejado en los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extra salariales que figuran en el anexo I, tabla vigente que entrará en vigor a partir de su publicación en el BOP de Lugo.

Se adjunta la tabla correspondiente al año 2019 (con efectos de fecha 01.01.2019 a 31.12.2019), la correspondiente al 2020 (con efectos de 01.01.2020) y la que se aplicará en el 2021.

El pago de los atrasos de lo que va de año 2019 se hará en el plazo de dos meses a computar desde la publicación del presente Convenio en el BOP de Lugo.

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

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

**Artículo 8º.-Cláusula de garantía salarial**

No se pacta cláusula de garantía salarial.

**Artículo 9º.-Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.**

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

**Artículo 10º.-Rescisión.**

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

**Artículo 11º.-Absorción, compensación, condiciones mínimas y condiciones más beneficiosas.**

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

**Artículo 12º.-Preaviso de cese.**

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

Técnicos: Tres meses, como mínimo.

Empleados: Quince días de trabajo efectivo como mínimo.

Personal obrero: Diez días de trabajo efectivo como mínimo.

**Artículo 13º.-Conservación del equipo mecánico.**

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

**Artículo 14º.-Categorías profesionales.**

Los empleados percibirán niveles retributivos que les correspondan según su categoría profesional y ateniéndose, para ello, a la clasificación que se hace en el Convenio General del Sector de la Construcción.

**Artículo 15º.-Jornada laboral.**

La jornada laboral normal de trabajo se establece para el año 2019 en 1736 horas efectivas al año (salvo quede modificada por el Convenio General del Sector).

Se declara hábil a todos los efectos la mañana del sábado, y en relación a la jornada de tarde del sábado podrán aperturar las empresas con acuerdo de la representación sindical o con el conjunto de los trabajadores ante la falta de representación sindical. Cuando se presten servicios en sábado, los trabajadores no podrán trabajar más de dos sábados consecutivos debiendo rotar a estos efectos. Asimismo aquellos trabajadores que presten servicios en sábado deben descansar a continuación de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Prolongación de la jornada.-**

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

#### **Artículo 16º.-Recuperación de horas no trabajadas.**

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

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

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

#### **Artículo 17º.-Vacaciones.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4º.-Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

5º.-El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 18º.-Permisos y licencias.**

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- e) Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, haciéndose constar a éstos efectos, que el referido permiso se puede disfrutar en el periodo en el que se den estas circunstancias, y que será comunicado a la empresa conforme se establece en el apartado 1 del artículo 26.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 19º.-Percepciones económicas**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

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

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

Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.

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

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

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

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

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

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

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

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

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

a) Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales.

Pluses extrasalariales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 21º.-Devengo de las percepciones económicas.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Pluses salariales.

PE = Pluses extrasalariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad

#### **Artículo 22º.-Pago de las percepciones económicas.**

1º.-Pago del salario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se establece este plus, cuya cuantía figura en el anexo I, para los trabajadores que con rendimiento normal y correcto y además con la debida puntualidad, no tenga ninguna falta de asistencia, injustificada, al trabajo.

Dicho plus será satisfecho únicamente por jornada completa realmente trabajada.

En el supuesto de hospitalización del trabajador, percibirá el plus completo, pero, en este caso, no será cotizable a la Seguridad Social ni accidentes de trabajo por su condición de indemnización o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su situación laboral.

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

#### **Artículo 24º.-Pérdida del Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.**

La primera jornada no trabajada completa supondrá la pérdida de cuatro días de plus.

La segunda jornada no trabajada completa supondrá la pérdida de diez días de plus.

La tercera jornada no trabajada completa, supondrá la pérdida del importe total mensual, de dicho plus.

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

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

A estos efectos no se entienden como faltas injustificadas, las faltas en situación de baja oficial por enfermedad o accidente, vacaciones, licencias retribuidas al amparo del Convenio General del Sector y demás disposiciones legales, y licencias retribuidas con permiso o expresa autorización de la empresa. La pérdida de este plus, es independiente de las sanciones que, por comisión de faltas de asistencia, pueda imponerse, por la empresa, con arreglo a las disposiciones en vigor, sobre la materia.

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

Se entiende por puntualidad la presencia del personal a la hora de comienzo de la jornada, en su centro de trabajo, así como no abandonar el trabajo, antes de la finalización de aquélla.

#### **Artículo 25º.-Antigüedad consolidada.**

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

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

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



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

#### **Artículo 26º.-Gratificaciones extraordinarias.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 28º.-Indemnizaciones no salariales.**

1. º- Plus Extrasalarial.- Comprende Plus de Transporte y Distancia hasta 12 Km del Centro Urbano.

Será satisfecho, únicamente, en jornada realmente trabajada completa.

Para la determinación de este plus diario se dividirá entre veinticinco (25), la cantidad que figura, para cada Nivel profesional, en el presente artículo y en las tablas de retribuciones, mensuales y anuales anexas al presente Convenio.

A los trabajadores, comprendidos en el presente Convenio, a quienes se exija llevar uniforme, se les proveerá del mismo por la empresa.

Los importes mensuales de este plus, para cada Nivel se fijan en la tabla anexa.

2º.- La paga de estudios se encuentra integrada en los importes de Junio y Navidad del anexo I.

#### **Artículo 29º.-Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.**

En caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de I.T. percibirá, con cargo a la empresa, por el período de un año como máximo, el salario que le corresponda, por el presente Convenio, incrementado con la antigüedad que tenga, en su caso, consolidada.

La empresa, descontará, de los mismos, durante dicho período de tiempo, las prestaciones económicas que corresponda abonar al INSS.

#### **Artículo 30º.-Jubilación.**

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

**Artículo 31º.-Salario mínimo.**

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

**Artículo 32º.-De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.**

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

**Artículo 33º.-Contrato para trabajo fijo de obra.**

1. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

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

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

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15. 1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General.

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

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

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del Convenio Estatal, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

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

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

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del Convenio Estatal.

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

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a

excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

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

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

#### **Artículo 34º.-Otras modalidades de contratación.**

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

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

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

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

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
2. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
3. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.
4. Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
5. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
6. Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio Estatal. Los

trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

7. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.
  8. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:
- a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.
  - b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.
  - c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
  - d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.
  - e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.
  - f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.
- Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.
- g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de

19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

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

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

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

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

1.er año: 60 por 100.

2.º año: 70 por 100.

3.er año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1.er año: 95 por 100.

2.º año: 100 por 100.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 35º.-Recibo finiquito.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 36º.-Preaviso de cese.**

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

#### **Artículo 37º.-Formación Continua.**

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

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.
- b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, se regirán por los dispuestos en el mismo.

#### **Artículo 38º.-Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.**

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

#### **Artículo 39º.-Indemnizaciones.**

**1.-Para el año 2019 se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio, que ya estaban en vigor:**

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 47.000 euros.
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.000 euros.

**Para el año 2020 y siguientes se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenios:**

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: **50.000 euros.**
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: **31.000 euros.**

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

3.-Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

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

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

#### **Artículo 40º.-Comisión Mixta Paritaria.**

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

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

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

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes previa solicitud.

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

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

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

#### **Artículo 41º.-Seguridad y Salud en el trabajo.**

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

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

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

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

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

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

En relación con el apartado E) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en fecha cinco de abril de 2002 se constituyó el Servicio de Prevención Mancomunado de APEC Lugo con la comparecencia de las centrales sindicales más representativas del sector, así como se

suscribió el acuerdo ampliatorio acordado el cuatro de noviembre del 2010, para su entrada en vigor el uno de marzo del 2011, y que están a disposición de **la representación sindical y patronal** en la sede de la APEC en oficinas Plaza del Campo nº 2-3, 27001 de Lugo, lo cuales se dan por reproducidos.

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

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

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

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

#### **Artículo 42º.-Plan de Igualdad.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 43º.- Inaplicación de condiciones de trabajo.**

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



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

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

Materias afectadas.-

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

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

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

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

Procedimiento.-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 44º.**-En lo no previsto por este convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo General del Sector de la 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								2.019		
TABLA DE RETRIBUCIONES										
NIVELES	C A T E G O R I A	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.019	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/ Produc Puntualidad	Plús Extrasalarial	T O T A L	Vacaciones	Gratificaciones Julio Navidad			
II	Titulado Superior	954,27	284,00	124,62	<b>1.362,89</b>	1.274,88	1.499,00	1.499,00	<b>19.264,67</b>	13,65
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª	944,00	279,43	121,13	<b>1.344,56</b>	1.273,00	1.487,81	1.487,81	<b>19.038,78</b>	12,66
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	942,61	279,00	121,00	<b>1.342,61</b>	1.272,43	1.487,08	1.487,08	<b>19.015,30</b>	11,82
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	895,00	278,50	117,23	<b>1.290,73</b>	1.271,00	1.477,00	1.477,00	<b>18.423,03</b>	11,22
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mamol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	882,00	269,69	114,50	<b>1.266,19</b>	1.270,83	1.476,00	1.476,00	<b>18.150,92</b>	11,13
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	880,00	255,00	107,50	<b>1.242,50</b>	1.265,26	1.475,02	1.475,02	<b>17.882,80</b>	10,74
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	878,00	240,70	100,00	<b>1.218,70</b>	1.263,50	1.474,50	1.474,50	<b>17.618,20</b>	10,65
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	877,95	218,00	99,50	<b>1.195,45</b>	1.262,05	1.473,17	1.473,17	<b>17.358,34</b>	10,05
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	873,05	205,12	98,06	<b>1.176,23</b>	1.249,20	1.456,95	1.456,95	<b>17.101,63</b>	10,01
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	872,60	190,70	94,60	<b>1.157,90</b>	1.231,96	1.439,70	1.439,70	<b>16.848,26</b>	10,00
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	870,74	173,29	93,55	<b>1.137,58</b>	1.230,00	1.428,00	1.428,00	<b>16.599,38</b>	9,52

CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO DE LUGO								2.020		
TABLA DE RETRIBUCIONES										
NIVELES	C A T E G O R I A	M E N S U A				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.020	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Plusos Asit/ Produc Puntualidad	Plús Extrasalarial	T O T A L	Vacaciones	Gratificaciones Julio Navidad			
II	Titulado Superior	975,74	290,39	127,42	<b>1.393,56</b>	1.303,56	1.532,73	1.532,73	<b>19.698,13</b>	13,96
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª	965,24	285,72	123,86	<b>1.374,81</b>	1.301,64	1.521,29	1.521,29	<b>19.467,15</b>	12,94
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fábrica, Encargado General	963,82	285,28	123,72	<b>1.372,82</b>	1.301,06	1.520,54	1.520,54	<b>19.443,14</b>	12,09
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	915,14	284,77	119,87	<b>1.319,77</b>	1.299,60	1.510,23	1.510,23	<b>18.837,55</b>	11,47
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	901,85	275,76	117,08	<b>1.294,68</b>	1.299,42	1.509,21	1.509,21	<b>18.559,32</b>	11,38
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	899,80	260,74	109,92	<b>1.270,46</b>	1.293,73	1.508,21	1.508,21	<b>18.285,16</b>	10,98
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	897,76	246,12	102,25	<b>1.246,12</b>	1.291,93	1.507,68	1.507,68	<b>18.014,61</b>	10,89
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	897,70	222,91	101,74	<b>1.222,35</b>	1.290,45	1.506,32	1.506,32	<b>17.748,90</b>	10,28
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	892,69	209,74	100,27	<b>1.202,70</b>	1.277,31	1.489,73	1.489,73	<b>17.486,42</b>	10,24
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	892,23	194,99	96,73	<b>1.183,95</b>	1.259,68	1.472,09	1.472,09	<b>17.227,35</b>	10,23
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	890,33	177,19	95,65	<b>1.163,18</b>	1.257,82	1.460,13	1.460,13	<b>16.973,01</b>	9,73

CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO DE LUGO								2.021		
TABLA DE RETRIBUCIONES										
NIVELES	C A T E G O R I A	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.021	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asit/ Produc Puntualidad	Plús Extrasalarial	T O T A L	Vacaciones	Gratificaciones Julio Navidad			
II	Titulado Superior	1.000,13	297,65	130,61	<b>1.428,39</b>	1.336,15	1.571,05	1.571,05	<b>20.190,52</b>	14,31
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª	989,37	292,86	126,96	<b>1.409,19</b>	1.334,18	1.559,32	1.559,32	<b>19.953,92</b>	13,26
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fábrica, Encargado General	987,92	292,41	126,81	<b>1.407,14</b>	1.333,59	1.558,55	1.558,55	<b>19.929,24</b>	12,39
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	938,02	291,89	122,87	<b>1.352,77</b>	1.332,09	1.547,99	1.547,99	<b>19.308,58</b>	11,76
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	924,40	282,65	120,01	<b>1.327,06</b>	1.331,91	1.546,94	1.546,94	<b>19.023,42</b>	11,66
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	922,30	267,26	112,67	<b>1.302,22</b>	1.326,07	1.545,92	1.545,92	<b>18.742,34</b>	11,25
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	920,20	252,27	104,81	<b>1.277,28</b>	1.324,23	1.545,37	1.545,37	<b>18.465,09</b>	11,16
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	920,14	228,48	104,28	<b>1.252,91</b>	1.322,71	1.543,98	1.543,98	<b>18.192,66</b>	10,54
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	915,01	214,98	102,78	<b>1.232,77</b>	1.309,24	1.526,97	1.526,97	<b>17.923,63</b>	10,50
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	914,54	199,86	99,15	<b>1.213,55</b>	1.291,17	1.508,89	1.508,89	<b>17.657,99</b>	10,49
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	912,59	181,62	98,04	<b>1.192,25</b>	1.289,27	1.496,63	1.496,63	<b>17.397,27</b>	9,97

## ANEXO II

CALENDARIO LABORAL COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2019													
DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. AÑO NUEVO	8	8	8	F.N. FESTA DO TRABALLO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. TODOS LOS SANTOS	DOMINGO	1
2	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	2
3	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	SÁBADO	8	F.L. CARNAVAL	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.L.S. FROLAN	8	8	5
6	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. DIA CONSTITUCION	6
7	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	7
8	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8
9	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	9
10	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	11
12	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.N. D. HISPANIDAD	8	8	12
13	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	14
15	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. ASUNCION	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	16
17	8	DOMINGO	DOMINGO	8	F. CC.AA. GALICIA	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	8	8	F.N. JUEVES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	F.N. VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	19
20	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	21
22	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	23
24	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	24
25	8	8	8	8	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	8	8	F.N. NAVIDAD	25
26	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	26
27	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	28
29	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	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	160	168	160	176	168	168	184	160	160	1.992
Días/Mes	22	20	19	20	21	20	22	21	21	23	20	20	249
Días del año	365			Horas de trabajo año			2920						
Sábados	50			Sábados Horas			400						
Domingos	52			Domingos Horas			416						
Festivos Nacionales	9			Festivos Nacionales Horas			72						
Festivos Locales	2			Festivos Locales Horas			16						
Festivos CC.AA	3			Festivos CC.AA Horas			24						
Días trabajo anual	249			Horas trabajo anual			1992						
Adapt. Conv. Nacion	11			Adapt. Conv. Nacion Horas			88						
Vacaciones Anuales	21			30 Días Naturales Vacaciones hora			168						
Total Días Trabajo	217			Total Horas Trabajo			1736						

**NOTAS:**

1.- Las fiestas locales **05 de marzo y 5 de octubre**, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que determinan en el calendario de Fiestas.

2.- Con el fin de adecuar la jornada a las 1736 horas efectivas de trabajo, los trabajadores dispondrán de **11 días de libre disposición** que se fijarán en cada empresa por acuerdo entre la dirección de la misma y los trabajadores/as o sus representantes legales.

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

4.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral de acuerdo con el artículo 67 del Convenio General del Sector.

5.- Se recuerda que está modificado el artículo 15 del Convenio de Comercio, que quedó redactado como sigue:

**"La jornada laboral normal de trabajo se establece para el año 2019 en 1736 horas efectivas al año (salvo 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 aperturar las empresas con acuerdo de la representación sindical o con el conjunto de los trabajadores/as ante la falta de representación sindical.**

**Cuando se presten servicios en sábado, los trabajadores/as no podrán trabajar más de dos sábados consecutivos, debiendo rotar a estos efectos.**

**Asimismo aquellos trabajadores/as que presten servicios en sábado deben descansar a continuación de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores"**

## ANEXO III

**CONTRATO DE TRABAJO DE PERSONAL FIJO DE OBRA**

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 200

R E U N I D O S : por parte de la EMPRESA,

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

Y DEL TRABAJADOR,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EL TRABAJADOR  
(firma)

POR LA EMPRESA  
(sello y firma)



**ANEXO IV MODELO DE RENOVACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA**

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente de común acuerdo con la empresa \_\_\_\_\_, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo " \_\_\_\_\_ " a partir del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

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

El trabajador,

La empresa,

ANEXO V

**RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL** Nº

Don \_\_\_\_\_ con domicilio en: \_\_\_\_\_ calle/plaza de: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ 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) Sí o No

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de expedición por la "ASOCIACION PROVINCIA DE EMPRESARIOS  
 DE LA CONSTRUCCION DE LUGO". \_\_\_\_\_

Lugo, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2. \_\_\_\_\_  
 (Firma y sello)

R. 3365

## CONCELLOS CASTROVERDE

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria do Pleno desta Corporación, de data 5 de novembro de 2019, o orzamento xeral, bases de execución, e cadro de persoal para o exercicio económico 2020, en cumprimento do disposto no artigo 169 do Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, e demais disposicións concordantes, expónse ao público o expediente e a documentación preceptiva por prazo de quince días que empezarán a contarse dende o seguinte ao da inserción do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, a fin de que durante o mesmo poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes, as que deberán ser dirixidas ó Sr. Alcalde- Presidente desta Corporación.

De conformidade co acordo adoptado o orzamento considerárase definitivamente aprobado, se durante o citado prazo non se formulan reclamacións.

Castroverde, 5 de novembro de 2019.- O Alcalde, Xosé M<sup>a</sup> Arias Fernández.

R. 3358

## GUITIRIZ *Anuncio*

### APROBACIÓN DEFINITIVA DA MODIFICACIÓN PLANTILLA DO PERSOAL DO CONCELLO DE GUITIRIZ. Expte. 635/2019

Publicado no BOP de Lugo de data 7 de outubro de 2019 anuncio de exposición pública da aprobación inicial do expediente de modificación da plantilla de persoal vinculada ao vixente orzamento municipal e transcorrido o prazo previsto no artigo 20.1 do R.D. 500/1990, do 20 de abril, sen se presentar reclamacións, considérase definitivamente aprobada a modificación da plantilla.

En cumprimento das previsións contidas no artigo 20.3 do R.D. 500/1990 publícase a plantilla.

#### PLANTILLA CONCELLO DE GUITIRIZ. ANO 2019 (MODIFICADA)

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

Aparellador	Técnica	A2	24	1	0
Técnico Medio Ambiente	Técnica	A1	24	1	0
Encargado de Obras	Servizos Especiais	C2	14	1	1

II) POSTOS DE TRABALLO DE PERSOAL LABORAL FIXO/INDEFINIDO		
DENOMINACIÓN	NÚMERO	VACANTES
Traballadora Social	1	0
Chófer-Conserxe	1	0
Limpiadoras	4	0
Peóns Conductores	2	0
Técnico Medio Encargado Dirección Pedagóxica PAI	1	0
Monitor Deportes- Encargado	1	0
Brigada Verde - Peón Coordinador	1	0
Brigada Verde - Peón	2	0
Educadora Familiar	1	0
Auxiliar Axuda no Fogar	28	28
Peón de SSMM	3	3

Guitiriz, 6 de novembro de 2019.- A alcaldesa, María Sol Morandeira Morandeira.

R. 3399

### Anuncio

#### APROBACIÓN DEFINITIVA DA MODIFICACIÓN PUNTUAL DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABALLO DO CONCELLO DE GUITIRIZ (5ª modificación) . Expte. 635/2019.

O Pleno do Concello de Guitiriz na sesión ordinaria celebrada o día 26/09/2019 acordou aprobar inicialmente o expediente de modificación puntual da Relación de Postos de Traballo (RPT) vixente do Concello de Guitiriz aprobada por acordo plenario de data 30/05/2013, no relativo exclusivamente ao seguinte:

<< I. Creación dunha nova praza de funcionario "Administrativo de administración xeral" (Grupo C1) adscrita a área de Secretaría (modificación da ficha nº7 da RPT).

II. Reclasificación da praza de funcionario "Técnico de Administración Xeral" (Grupo A1), que quedaría configurada como "Administrativo de administración xeral" (Grupo C1) adscrita igualmente a Secretaría e Urbanismo (modificación da ficha nº4 da RPT).>>

Durante o prazo de 20 días de información pública do expediente (anuncio publicado no BOP de Lugo de data 7/10/2019 non se presentaron alegacións, polo que de conformidade con artigo 202.2 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, considerase definitivamente aprobada a modificación da RPT.

Guitiriz, 6 de novembro de 2019.- A alcaldesa, María Sol Morandeira Morandeira.

R.3400

## PALAS DE REI

## Anuncio

**Expediente núm.:** 381/2019

**Oficio de Remisión ás Administracións Públicas**

**Procedemento:** Potestades Administrativas de Carácter Patrimonial

**Interesado:** CASTRELO VAZQUEZ, JESUS

**Data de iniciación:** 30/05/2019

**OFICIO DE REMISIÓN ÁS ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS**

De conformidade co establecido no artigo 49.2 do Regulamento de Bens das Entidades Locais aprobado por Real Decreto 1372/1986, de 13 de xuño remito acordo de iniciación do expediente de investigación de investigación respecto da titularidade do camiño denominado Camiño a Friol,

*“Expediente 381/2019. Potestades Administrativas de Carácter Patrimonial*

*Aprobar o inicio do expediente de investigación respecto da titularidade do camiño denominado Camiño a Friol.*

**PRIMEIRO.** *Elaborar os informes e estudos necesarios para determinar se concorren os orzamentos para o exercicio de a Expediente de investigación de existencia de camiño denominado Camiño a Friol.*

**SEGUNDO.** *Constatada a concorrencia dos orzamentos para o exercicio da potestade investigadora, incoar expediente de investigación da titularidade do camiño conocido como camiño a Friol que presuntamente pertencen á Corporación Local e solicitar dos Rexistros que procedan cantos antecedentes e datos consten relativos a os bens investigados, incorporándose ao expediente as certificacións que se expidan a este efecto.*

**TERCEIRO.** *Publicar o acordo de iniciación en o Boletín Oficial da Provincia; ademais estará a disposición dos interesados na sede electrónica do Concello [<http://palasderei.sedelectronica.es>].*

*Así mesmo expor no taboleiro de anuncios do Concello de Palas de Rei en que radiquen os bens un exemplar de devanditos boletins durante un prazo de quince días.*

**CUARTO.** *Dar traslado do acordo de iniciación á Administración Xeral do Estado e á da Comunidade Autónoma para que, no seu caso, poidan facer valer os seus dereitos e alegar o procedente.*

**QUINTO.** *Notificar aos afectados polo expediente de investigación que resulten coñecidos e identificables.*

**SEXTO.** *Abrir trámite de información pública por prazo dun mes, contado desde o día seguinte ao que deba darse por terminada a publicación dos anuncios no taboleiro da Corporación, para que as persoas afectadas polo expediente de investigación poidan alegar por escrito canto estimen conveniente ao seu dereito ante a Corporación, acompañando todos os documentos en que funden as súas alegacións.*

*[No caso de que existan afectados polo expediente de investigación que resulten coñecidos e identificables, este prazo comezará a contar desde a notificación persoal].*

**SÉTIMO.** *Finalizado o prazo para presentar alegacións, abrir un período de proba por prazo non superior a trinta días nin inferior a dez no que serán admisibles os seguintes elementos:*

- Os documentos públicos xudiciais, notariais ou administrativos outorgados con arranxo a Dereito.*
- O recoñecemento e ditame pericial.*
- A declaración de testemuñas.*

**OITAVO.** *Practicadas as probas e valoradas polos Servizos da Corporación, pór de manifesto o expediente ás persoas a quen afecte a investigación e houberen comparecido nel, para que, durante un prazo de 10 días, aleguen o que crean conveniente ao seu dereito.”*

para que estas, no seu caso, poidan facer valer os seus dereitos e alegar o que estimen pertinente.

Palas de Rei, 5 de novembro de 2019.- O Alcalde, Pablo Jose Taboada.

R. 3359

*Anuncio***Aprobada inicialmente a desafectación do ben de dominio público**

27040A075090130000UW	Fontefría; Clase: Rustico; Superficie: 297 m2; Coeficiente: 100%; Uso: Agrario	P2704000E	100%
----------------------	---	-----------	------

por Acordo do Pleno Municipal da Entidade Local de data 23/10/2019, de conformidade co artigo 8 do Real Decreto 1372/1986, de 13 de xuño, polo que se aproba o Regulamento de Bens das Entidades Locais, sométese a información pública polo prazo dun mes a contar desde o día seguinte ao de publicación do presente anuncio en leste *Boletín Oficial da Provincia* e no taboleiro de anuncios do Concello

Durante devandito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes. Así mesmo, estará a disposición dos interesados na sede electrónica deste Concello [<http://palasderei.sedelectronica.es>].

Palas de Rei, 5 de novembro de 2019.- O Alcalde, Pablo Jose Taboada.

R. 3360

**PANTÓN***Anuncio***EXPOSICION PUBLICA**

Aprobado polo Pleno Municipal en sesión ordinaria de data 31/10/2019, o plan de emerxencias da presa de San Esteban , sométese a exposición pública durante o prazo dun ( 1 ) mes, a contar dende o día seguinte á publicación do presente anuncio no boletín oficial da Provincia de Lugo .

Durante devandito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais, para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes .

Pantón, 05 de novembro de 2019.- O Alcalde, José Luis Álvarez Blanco.

R. 3361

*Anuncio***EXPOSICION PUBLICA**

Aprobado inicialmente, polo Pleno Municipal en sesión ordinaria de data 31/10/2019, o inventario de camiños municipais do Concello de Pantón, sométese a exposición pública durante o prazo de dous ( 2 ) meses, a contar dende o día seguinte á publicación do presente anuncio no boletín oficial da Provincia de Lugo .

Durante devandito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais, para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes .

Pantón, 05 de novembro de 2019.- O Alcalde, José Luis Álvarez Blanco.

R. 3362

**A PASTORIZA***Anuncio*

No Xulgado do Contencioso nº 2 de Lugo tramítase co recurso contencioso – administrativo (procedemento ordinario 0000357/2019 A) interposto por Explotación de Rocas Industriais e Minerais, S.A. (ERIMSA), contra o Concello da Pastoriza por desestimación presunta por silencio administrativo do recurso de reposición interposto contra o decreto da Alcaldía – Presidencia de data 28/01/2019, polo que se declara a suspensión da tramitación da comunicación previa para a extracción de cuarzo metalúrxico para o desenvolvemento da actividade de explotación de cuarzo da concesión “Pastoriza nº 5562” neste municipio da Pastoriza.

O que se notifica para xeral coñecemento de todas as persoas e entidades interesadas no procedemento, que son emprazadas para que poidan comparecer en dito xulgado como demandados no prazo de nove días, de

conformidade co establecido no artigo 49 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da Xurisdición Contencioso – Administrativa

A Pastoriza, 14 de outubro de 2019.- O ALCALDE – PRESIDENTE, Primitivo Iglesias Sierra.

R. 3363

---

## PEDRAFITA DO CEBREIRO

### *Anuncio*

**CONVOCATORIA PARA A CONTRATACIÓN DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL (UN OFICIAL DE 1ª - CONDUTOR) AO ABEIRO DO PLAN ÚNICO DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS – PROGRAMA FOMENTO DE EMPREGO 2019**

POSTO DE TRABALLO: Un oficial de 1ª- Condutor

LUGAR E PRAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES: No Rexistro Xeral do Concello de Pedrafita do Cebreiro ou a través de calquera dos medios que prevé o artigo 16.4 da Lei 39/15, de 01 de outubro, no prazo de **5 días hábiles**, contados a partir do seguinte á publicación do anuncio da convocatoria no BOP. No suposto de presentarse a instancia fóra do Rexistro Xeral do Concello de Pedrafita do Cebreiro, será necesario adiantala por fax(982 367150), antes do remate do prazo, para que sexan tidas en conta.

SISTEMA DE SELECCIÓN: Concurso - Oposición, segundo o establecido nas bases que se encontran a disposición no taboleiro de anuncios da Sede Electrónica do Concello de Pedrafita do Cebreiro

Pedrafita do Cebreiro, 4 de novembro de 2019.- O Alcalde, José Luis Raposo Magdalena.

R. 3349

---

## RIBEIRA DE PIQUÍN

### *Anuncio*

Pola Xunta de Goberno Local, en sesión extraordinaria celebrada o 12 de agosto de 2019, prestouse aprobación ao Padrón do prezo público pola prestación do Servizo de Axuda no Fogar correspondente ao mes de xullo de 2019, o cal se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte da súa publicación ao obxecto de que poida ser examinado e presentar contra o mesmo as reclamacións que se estimen pertinentes. Así mesmo faise saber que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos ao amparo da Lei Xeral Tributaria.

Ribeira de Piquín, 13 de agosto de 2019.- Alcalde-presidente, Don Roberto Fernández Rico.

R. 3364

---

## VILALBA

### *Anuncio*

O Pleno deste Concello, en sesión extraordinaria de data 8 de novembro de 2019, adoptou o acordo de aprobar provisionalmente a imposición e ordenación da taxa pola utilización privativa ou o aproveitamento especial do dominio público local das instalacións de transporte de enerxía eléctrica, gas, auga e hidrocarburos

De conformidade co establecido no art. 17 do Real Decreto lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da lei reguladora das facendas locais, sométese o expediente a información pública polo prazo de trinta días, a contar dende o seguinte ao de publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, aos efectos de que tódalas persoas interesadas podan presentar as reclamacións que estimen pertinentes.

Rematado o período de exposición pública a Corporación adoptará o acordo definitivo que proceda, resolvendo todas as reclamacións que se presentasen.

No caso de que durante dito prazo non se presente ningunha reclamación, entenderase definitivamente adoptado o acordo ata entón provisional.

Vilalba, 8 de novembro de 2019.- A Alcaldesa, Elba Veleiro Fernández.

R. 3433

## ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

### XULGADO DO SOCIAL N.º 3 LUGO

#### *Anuncio*

D<sup>a</sup> MARIA DE LOS ANGELES LOPEZ CARBALLO, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 003 de LUGO, **HAGO SABER:**

Que en el procedimiento EJECUCION DE TITULOS JUDICIALES 0000113/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D/D<sup>a</sup> ASIER SALGUEIRO REAL DE ASUA, contra D/D<sup>a</sup> MARÍA SOL SAAVEDRA FERNÁNDEZ, sobre ORDINARIO, se ha dictado DECRETO, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“**Acuerdo:**- Decretar la suspensión de la presente ejecución seguida a instancia de DON ASIER SALGUEIRO REAL DE ASUA, frente a DOÑA MARÍA SOL SAAVEDRA FERNÁNDEZ.- Archivar provisionalmente los autos pudiendo las partes solicitar su continuación, una vez se dicte resolución que ponga fin al procedimiento concursal seguido contra el ejecutado.- Comunicar el presente acuerdo al Juzgado Mercantil del Concurso.- Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.- **MODO DE IMPUGNACIÓN:** Podrá interponerse recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de **TRES DÍAS** hábiles siguientes a su notificación. (Art. 188.2 de la LJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta nº 2324 del BANCO SANTANDER, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono, en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.- **LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA,**”

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a DOÑA MARÍA SOL SAAVEDRA FERNÁNDEZ, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de LUGO.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En LUGO, a veintinueve de octubre de dos mil diecinueve.- **LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.**

R. 3366

## MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA

### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AUGAS

#### *Anuncio*

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

**Expediente:** A/27/21171/E

**Asunto:** Extinción del derecho al aprovechamiento de aguas

**Titular:** Ayuntamiento de Begonte

**Nombre del río o corriente:** Río Ladra

**Punto localización:** San Martiño de Pacios



Término municipal y provincia: Begonte, Lugo

Caudal concedido: 13,571 l/s

Destino: Usos Industriales

Título: Resolución de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil

Fecha: 18 de octubre de 2013

Registro de Aguas: 18903, Sección A, en el Tomo 0090, hoja número 003

**BREVE DESCRIPCIÓN:**

Extinción del derecho del aprovechamiento de aguas incoado de oficio por este Organismo de cuenca por interrupción permanente de la explotación del aprovechamiento durante tres años consecutivos, por causas imputables al titular. No constan servidumbres.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de TREINTA (30) DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo, durante el cual podrá comparecer por escrito cualquier persona, incluido el titular del derecho, que pueda resultar afectada por la extinción del mismo, en el **Ayuntamiento de Begonte** o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Aguas - Rúa Progreso, 6. 32005 - Ourense).

Ourense, 30 de octubre de 2019.- El Comisario Adjunto, Alberto de Anta Montero.

R. 3367

---

## COMUNIDADE DE REGANTES DO REGADÍO VALLE DE LEMOS

*Anuncio*

### CONVOCATORIA A JUNTA GENERAL

Alicia Toirán Vega, como Presidenta de la Comunidad de Regantes del Regadío Valle de Lemos convoca a todos los usuarios regantes de este regadío a la Asamblea General Ordinaria que tendrá lugar el Domingo, 24 de noviembre de 2019 en el salón de actos del C. F. E. A., de Monforte, antigua Escuela de Capacitación Agraria sita en C/ Alfredo Braña s/n a las 11,30 en primera convocatoria y 12,00 en segunda, con el siguiente

#### ORDEN DEL DÍA:

- 1- Lectura y aprobación, si procede, del acta anterior.
- 2- Estado de cuentas de la Comunidad, control de cuentas con la "Asociación para o desenvolvemento do regadío do Valle de Lemos".
- 3- Funcionamiento de la pasada campaña de riego.
- 4- Obras de mantenimiento que conviene realizar.
- 5- Decidir cómo llevar a cabo las próximas limpiezas y mantenimiento.
- 6- Ruegos y preguntas.

Monforte, 31 de octubre de 2019.- Presidenta Comunidad de Regantes del Valle de Lemos, Alicia Toirán Vega.

R. 3368