

## *LUGO*

1. Texto convenio colectivo 2019 - 2021
2. Calendario Laboral Sector Construcción Año 2020
3. Calendario Laboral Sector Construcción Año 2021
4. Calendario Laboral Sector Construcción Año 2022
5. Calendario Laboral Sector Construcción Año 2023
6. Texto convenio colectivo 2023 - 2026
7. Tablas Salariales Año 2024
8. Plan de pensiones 2024
9. Calendario Laboral Sector Construcción Año 2025
- 10. Calendario Laboral Sector Construcción Año 2026**



### XUNTA DE GALICIA

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

*Anuncio*

#### CONVENIOS COLECTIVOS

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

#### Disposiciones generales

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

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

- 20.–Oficinas Consultoras y de Proyectos de Edificación y Obras Públicas.
- 21.–Contratistas de Obras Públicas.
- 22.–Empresas de Obras Públicas de ámbito nacional.
- 23.–Empresas concesionarias de autopistas (constr. de las mismas).
- 24.–Mezclas Asfálticas.
- 25.–Obras de Dragado en general.
- 26.–Sondeos y Pilotajes.
- 27.–Obras Especiales.
- 28.– Conservación y mantenimiento de autovía, autopista, carreteras y vías férreas

**Artículo 2º.-Legislación supletoria.**

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la legislación general y el Convenio general del Sector de la Construcción publicado en el B.O.E. nº 232 de 26.09.2017 y Acuerdos Sectoriales Nacional vigentes.

**Artículo 3º.-Ámbito territorial.**

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

**Artículo 4º.-Ámbito personal.**

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

**Artículo 5º.-Ámbito temporal.**

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

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

**Artículo 6º.-Incrementos económicos**

El incremento económico quedará reflejado en los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extra salariales que figuran en el anexo I, teniendo en cuenta las retribuciones mínimas anuales publicadas en el Acuerdo Sectorial Nacional de fecha BOE Núm. 100 Viernes 26 de abril de 2019 y que han implicado unos incrementos para el 2019 de un 2,25% sobre la remuneración mínima estatal del 2018, para el 2020 el 2,25% sobre la retribución mínima estatal del 2019 y para el 2021 el 2,50% sobre la retribución mínima estatal del 2020. Las tablas salariales entrarán en vigor al día siguiente hábil de su publicación en el BOP Lugo.

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

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

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

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

**Artículo 7º.-Cláusula de garantía salarial**

No se pacta cláusula de garantía salarial.

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

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

**Artículo 9º.-Rescisión.**

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

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

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

**Artículo 11º.-Ropa de trabajo.**

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

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

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

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

**Artículo 12º.-Médico de empresa.**

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

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

**Artículo 13º.-Salario mínimo interprofesional.**

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

**Artículo 14º.-Período de prueba.**

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

A) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

B) Empleados:

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

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

C) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

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

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

**Artículo 15º.-Conservación del equipo mecánico.**

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

**Artículo 16º.-Jornada de trabajo.**

La jornada laboral normal de trabajo se establece para **el año 2019 en 1736 horas** efectivas al año a realizar en razón de 40 horas semanales, a repartir de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias, siendo inhábiles sábados y domingos. Conforme los calendarios laborales que se confeccionarán al respecto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Prolongación de la jornada.-**

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

#### **Artículo 17º.-Recuperación de horas no trabajadas.**

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

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

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

#### **Artículo 18º.-Tablas de productividad.**

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

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

#### **Artículo 19 º.-Condiciones de aplicación.**

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

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

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

#### **Artículo 20º.-Normas de aplicación.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 21º.-Cómputo.**

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

#### **Artículo 22º.-Publicación**

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

#### **Artículo 23º.-Revisión.**

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

#### **Artículo 24º.-Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 25º.-Vacaciones.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6º.-A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de I.T., sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el 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 26º.-Permisos y licencias.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 27º.-Percepciones económicas**

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

2. Percepciones económicas salariales:

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

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

Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.

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

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

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

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

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

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

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

#### **Artículo 28º.-Estructura de las percepciones económicas.**

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

a) Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales.

Pluses extra salariales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 29º.-Devengo de las percepciones económicas.**

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

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

3. El plus extra salarial 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 extra salariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad

#### **Artículo 30º.-Pago de las percepciones económicas.**

1º.-Pago del salario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 32º.-Pérdida del Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 33º.-Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 34º.-Aumentos periódicos por años de servicios.**

##### Antigüedad consolidada

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

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

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

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

#### **Artículo 35º.-Gratificaciones extraordinarias.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 38º.-Trabajos nocturnos.**

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

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

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

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

**Artículo 39º.-Plus de Transporte y Plus de Distancia.**

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

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

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

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

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

Para la obtención del mencionado complemento se utilizará la siguiente fórmula:

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

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

30

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

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

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

#### **Artículo 41º.-Desplazamientos y dietas.**

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

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

a) **Dieta completa: 40 euros diarios.**

b) **Media dieta: 10 euros diarios.**

#### **Artículo 42º.-Locomoción.**

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

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

#### **Artículo 43º.-Trabajos de superior categoría.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 44º.-Trabajos de inferior categoría.**

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que por su categoría y función anterior le corresponda.

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

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

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

#### **Artículo 45º.-Contrato para trabajo fijo de obra.**

1. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la

facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

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

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

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

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

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

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del Convenio General de la Construcción, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

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

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

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

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

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

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

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

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por

ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del E.T.

#### **Artículo 46º.-Otras modalidades de contratación.**

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

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

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

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

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

2. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

3. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculado a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

4. Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

5. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

6. Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio Estatal. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

7. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

8. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

podrá asumir esta tarefa, sempre que desenvolva su actividade profesional en a mesma obra que o traballador en formación.

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

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

1. er año: 60 por 100.

2. ° 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. ° año: 100 por 100.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 47º.-Personal de capacidad disminuida.**

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

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

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

#### **Artículo 48º.-Recibo finiquito.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 49º.-Preaviso de cese.**

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

#### **Artículo 50º.-Indemnizaciones.**

**1.-Para el año 2019** se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 51º.-Jubilación.**

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

#### **Artículo. 52.-Seguridad y Salud en el trabajo**

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 53º.-Formación Continua.**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 54º.-Representantes de los trabajadores.**

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

- a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.
- b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

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

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

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

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

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.
- c) Los Convenios de ámbito inferior al presente podrán establecer un número de trabajadores inferior al establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, al objeto de tener derecho a la elección de delegados sindicales.

**Artículo 56º.-Comisión Mixta Paritaria.**

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 57º.-Plan de Igualdad.**

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

- a). Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
  - b). Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
  - c). Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
  - d). Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.
2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.
3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

#### **Artículo 58º.- Inaplicación de condiciones de trabajo**

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

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

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

Materias afectadas.-

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

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

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

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

**Procedimiento.–**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO I

## CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LUGO

2.019

## TABLA DE RETRIBUCIONES

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

## ANEXO I

## CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LUGO

2.020

## TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				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	965,20	332,1	114,89	<b>1.412,27</b>	1.387,77	1.387,77	1.387,7	<b>19.698,24</b>	17,4
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª	954,64	322,5	114,05	<b>1.391,22</b>	1.367,83	1.367,83	1.367,8	<b>19.406,95</b>	16,4
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	944,26	313,0	113,25	<b>1.370,57</b>	1.348,02	1.348,02	1.348,0	<b>19.120,33</b>	15,9
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	933,99	303,7	112,44	<b>1.350,18</b>	1.328,66	1.328,66	1.328,6	<b>18.837,96</b>	15,5
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	923,87	294,1	112,13	<b>1.330,12</b>	1.309,24	1.309,24	1.309,2	<b>18.559,03</b>	15,0
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	915,67	282,6	110,48	<b>1.308,83</b>	1.295,98	1.295,98	1.295,9	<b>18.285,07</b>	14,7
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	906,76	272,4	107,71	<b>1.286,91</b>	1.286,25	1.286,25	1.286,2	<b>18.014,75</b>	14,5
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	899,64	260,2	105,99	<b>1.265,91</b>	1.274,57	1.274,57	1.274,5	<b>17.748,67</b>	13,1
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	895,06	245,2	103,92	<b>1.244,18</b>	1.266,75	1.266,75	1.266,7	<b>17.486,22</b>	12,3
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	887,47	234,2	102,31	<b>1.224,06</b>	1.254,43	1.254,43	1.254,4	<b>17.227,91</b>	11,9
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	879,11	224,4	100,67	<b>1.204,20</b>	1.242,50	1.242,50	1.242,5	<b>16.973,68</b>	11,8

## ANEXO I

## CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LUGO

2.021

## TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	C A T E G O R I A	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL 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	989,33	340,44	117,76	<b>1.447,53</b>	1.422,46	1.422,46	1.422,46	<b>20.190,74</b>	17,8
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª	978,50	330,60	116,90	<b>1.426,01</b>	1.402,03	1.402,03	1.402,03	<b>19.892,20</b>	16,8
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	967,80	320,80	116,08	<b>1.404,68</b>	1.381,72	1.381,72	1.381,72	<b>19.598,34</b>	16,3
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras	957,30	311,30	115,25	<b>1.383,85</b>	1.361,88	1.361,88	1.361,88	<b>19.308,80</b>	15,9
VI	Ofic. Admvo. de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	946,90	301,50	114,93	<b>1.363,33</b>	1.341,97	1.341,97	1.341,97	<b>19.023,02</b>	15,4
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	938,50	289,70	113,24	<b>1.341,44</b>	1.328,38	1.328,38	1.328,38	<b>18.742,20</b>	15,1
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO	929,40	279,20	110,40	<b>1.319,00</b>	1.318,41	1.318,41	1.318,41	<b>18.465,02</b>	14,8
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO	922,10	266,70	108,64	<b>1.297,44</b>	1.306,43	1.306,43	1.306,43	<b>18.192,44</b>	13,4
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO	917,40	251,30	106,52	<b>1.275,22</b>	1.298,42	1.298,42	1.298,42	<b>17.923,50</b>	12,6
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL	909,60	240,10	104,87	<b>1.254,57</b>	1.285,79	1.285,79	1.285,79	<b>17.658,65</b>	12,2
XII	Limpiadora, PEON ORDINARIO	901,00	230,00	103,19	<b>1.234,19</b>	1.273,56	1.273,56	1.273,56	<b>17.398,04</b>	12,1

ANEXO II

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

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	EN ARR. NOVENO	8	8	8	EN RESP. D. TRABAJOS	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	EN FOLIOS LOS ANITOS	DOMINGO	1
2	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	2
3	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	8	F. C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	SÁBADO	8	F.L. CARNAVAL	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.L. 5 FROLAN	8	8	5
6	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	EN OBR. CONSTRUCCION	6
7	F. C.	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	7
8	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8
9	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	9
10	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F. C.	8	8	11
12	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	EN F. ESPANOLAC	8	8	12
13	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	14
15	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	EN ASISTENCIA	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F. C.	8	8	SÁBADO	8	16
17	8	DOMINGO	DOMINGO	8	F. CC.AA. GALICIA	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	8	F. C.	EN VIERNES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	EN VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	19
20	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	21
22	8	8	8	F. C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F. C.	23
24	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F. C.	24
25	8	8	8	8	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	8	8	EN NAVIDAD	25
26	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	F. C.	8	8	SÁBADO	8	8	26
27	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	28
29	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F. C.	30
31	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	8	F. C.	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	168	160	136	152	168	160	168	160	168	176	160	128	1.904
Días/Mes	21	20	17	19	21	20	21	20	21	22	20	16	238

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

## NOTAS:

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

## ANEXO III

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

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

**REUNIDOS**: por parte de la EMPRESA,

Don	En concepto de	Nº CIF
D.N.I.		Nº S.S. empresa
Empresa		Nº S.S. centro de trabajo
Domicilio		
Domicilio 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 registrá por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de de Lugo núm. \_\_\_\_\_, suscrita el día \_\_\_\_\_, y en su defecto por el Convenio General del Sector Construcción y demás normativa de general observancia y por las cláusulas particulares siguientes:-----

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

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

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

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

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

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

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

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

EL TRABAJADOR  
(firma)

POR LA EMPRESA  
(sello y firma)

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

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

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

El trabajador,

La empresa,

## ANEXO V

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



|

||

&'#;@

<>::9-99998879

A@<<<988889

k<<<<CB-8888

==;<<<<0E8888

==;<<<<0E8888

==;<<<<0E8888

==;<<<<0E8888

==;<<<<0E8888

==;<<<<0E8888

==;<<<<0E8888

==;<<<<0E8888

==;<<<<0E8888

|

CALENDARIO LABORAL SECTOR EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DELUGO PARA EL AÑO 2020 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	<b>1</b> MARTES	SÁBADO	DOMINGO	8	<b>1</b> MARTES	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	1
2	F.C.	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	2
3	F.C.	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	3
4	SÁBADO	8	8	SÁBADO	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	4
5	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	SÁBADO	5
6	<b>2</b> VIERNES	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	DOMINGO	6
7	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	7
8	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	<b>1</b> VIERNES	8
9	8	DOMINGO	8	<b>1</b> VIERNES	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	9
10	8	8	8	<b>2</b> VIERNES	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	10
11	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	11
12	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	SÁBADO	12
13	8	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	DOMINGO	13
14	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	14
15	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	<b>2</b> VIERNES	8	8	DOMINGO	8	15
16	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	16
17	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	17
18	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	18
19	DOMINGO	8	F.C. GALICIA	DOMINGO	8	SÁBADO	DOMINGO	8	SÁBADO	8	SÁBADO	SÁBADO	19
20	8	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	20
21	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	21
22	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	22
23	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	23
24	8	F.C.	8	8	DOMINGO	F.C. GALICIA	F.C.	8	8	SÁBADO	8	F.C.	24
25	SÁBADO	F.C. GALICIA	8	8	SÁBADO	F.C. GALICIA	F.C. GALICIA	8	8	DOMINGO	8	<b>1</b> VIERNES	25
26	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	26
27	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	27
28	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	28
29	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	29
30	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	30
31	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	8	31

DIAS del año	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
Horas/Mes	152	144	160	152	152	168	176	160	176	152	168	144	1.904
Días/Mes	19	18	20	19	19	21	22	20	22	19	21	18	238
<b>Horas de trabajo año</b>													
Sábados	50												2928
Domingos	52												400
Festivos Nacionales	9												416
Festivos Locales	2												72
Festivos CC.MA	3												16
Días trabajo anual	250												24
Adapt. Conv Nacion	12												2000
Vacaciones Anuales	21												96
Total Dias Trabajo	217												168
Total Horas Trabajo													1736

1  
 &%(+)SS& ..... &%(+)SS&  
 印

1  
 印  
 印  
 印





### XUNTA DE GALICIA

#### XEFACTURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO. SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2021 do "Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la provincia de Lugo", (Código 27000395011981), asinado o día 9 de novembro de 2020, pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.-FICA, Construcción y Servicios-CC.OO. e F.C.M.-C.I.G., 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 acordo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

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

Lugo, 26 de novembro de 2020.- A xefa territorial (Disposición transitoria terceira do decreto 130/2020, do 17 de setembro) Pilar Fernández López.

#### ASISTENTES:

#### REPRESENTACIÓN SINDICAL

- POR U.G.T-FICA. con el 27,27%
- D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° 11922182V)
- D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° 76571496B)
- D. LUIS CARDOSO Balsa (DNI N° 76405317F)
- D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° 33998211D)
- POR CONSTRUCCION Y SERVICIOS-CC.OO con el 45,45%
- D. RICARDO SANTOS REIRIZ (DNI N° 52459796Q)
- D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N°33851807Q)
- a) POR F.C.M.-C.I.G. con el 27,27%
- D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° 76578117P)
- b) REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
- D. JOSE MANUEL TEJEIRO DÍAZ (DNI N°33322136N)
- D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N°33850888V)
- D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N°33842943F)
- D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N°33818091H)
- c) ASESORES
- D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° 33313250G)

En la ciudad de Lugo a 09.11.2020 se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con objeto de proceder a la **negociación del calendario laboral para el año 2021 del Convenio de Materiales y Prefabricados de la Construcción de la provincia de Lugo**, publicado el día 13.11.2019 en el BOP nº 260 de Lugo; reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente para negociar, con la representatividad que poseen, DICEN:

Abierta la sesión y después de una amplia deliberación por parte de la Comisión para negociación del indicado Convenio para la provincia de Lugo, se llegan a los siguientes

**Acuerdos:**

- Constituir la comisión deliberadora para la negociación del calendario laboral año 2021.
- Se comienza por la negociación del calendario laboral y se presenta por la representación patronal una propuesta de calendario y por la representación sindical otra propuesta de calendario; después de una amplia deliberación se procede a la aprobación del calendario laboral para el año 2021, que se adjunta a la presente como anexo I, con el clausulado que figura a pie de calendario, y que se aprueba por unanimidad.
- Remitir a través del REGCON la presente Acta, el acta de constitución de la mesa deliberadora, el texto del acuerdo y la documentación adjunta a la Consellería de Emprego e Igualdade para que sea supervisado y se proceda a su remisión para publicación al BOP de Lugo.
- Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE BOUSO ALVITE, DNI nº 33.818.091 H para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON, así como realice las subsanaciones que resulten procedentes.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por los integrantes de la Comisión Mixta Deliberadora, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

CALENDARIOLABORAL SECTOREMATERIALES Y PREFABRICADOS DELA CONSTRUCCIÓN DELA PROVINCIADELUGOPARA ELAÑO 2021 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N.AÑO NUEVO	8	8	F.C.CA. JUEVES SANTO	F.N. FESTA DO TRABALLO	8	8	DOMINGO	8	8	F.N. TODOS OS SANTOS	8	1
2	SÁBADC	8	8	SANTO		8	8	8	8	SÁBADC		8	2
3	DOMINGO	8	8	SÁBADC	8	8	SÁBADC	8	8		8	8	3
4	F.C.	8	8		8	8	DOMINGO	8	SÁBADC	F.C.	8	SÁBADC	4
5	F.C.	8	8		8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	FROILAN	8	DOMINGO	5
6	REYES	SÁBADC	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	CONSTITUCION	6
7	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	SÁBADC	F.C.	7
8	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	DOMINGO	8
9	SÁBADC	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	8	8	8	9
10	DOMINGO	8	8	SÁBADC	8	8	SÁBADC	8	8	SÁBADC	8	8	10
11	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADC		8	SÁBADC	11
12	8	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	HISPANIDAD	8	DOMINGO	12
13	8	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	13
14	8	SÁBADC	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	8	8	14
15	8	F.C.	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	15
16	SÁBADC	CARNAVAL	8	8	SÁBADC	8	8	F.C.	8	SÁBADC	8	8	16
17	DOMINGO	8	8	SÁBADC	DOMINGO	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	17
18	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADC	8	8	SÁBADC	18
19	8	8	F.C.CA. GALICIA	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	19
20	8	SÁBADC	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	20
21	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	21
22	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	22
23	SÁBADC	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	23
24	DOMINGO	8	8	SÁBADC	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	F.C.	24
25	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADC	8	8	F.N. NAVIDAD	25
26	8	8	8	8	8	SÁBADC	F.C.	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	26
27	8	SÁBADC	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	27
28	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	28
29	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	29
30	SÁBADC	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	30
31	DOMINGO	8	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	F.C.	31
Horas/Mes	136	144	176	152	160	176	168	168	176	13	168	14	1.904
Días/Mes													238

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	8	Festivos Nacionales Horas	64
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	4	Festivos CC.AA Horas	32
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, 16 de febrero y 5 de octubre, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que determinan en el calendario de Fiestas.
- 2.- Este es el calendario que resulta confeccionado teniendo en cuenta los festivos locales para Lugo, esto es, el festivo Carnaval que se situa el 16 de febrero y el festivo de San Froilán para el 05 de octubre.
- 3.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.
- 4.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la

distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 12.4 c) del VI Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y trabajador/a, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: apec@apeclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o trabajador/a se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

R. 3089

### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2021 do “Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Provincia de Lugo” (Código 27000255011982), asinado o día 9 de novembro de 2020, pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.-FICA, Construcción y Servicios-CC.OO. e F.C.M.-C.I.G., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 26 de novembro de 2020.- A xefa territorial (Disposición transitoria terceira do decreto 130/2020, do 17 de setembro) Pilar Fernández López.

ASISTENTES:

REPRESENTACIÓN SINDICAL

- POR U.G.T- FICA. con el 43,48%
- D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° 11922182V)
- D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° 76571496B)
- D. LUIS CARDOSO BALSAL (DNI N° 76405317F)
- D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° 33998011D)
- POR CONSTRUCCION Y SERVICIOS-CC. OO con el 41,30%
- D. RICARDO SANTOS REIRIZ (DNI N° 52459796Q)
- D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N°33851807Q)
- d) POR F.C.M.-C.I.G. con el 15,22%
- D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° 76578117P)
- e) REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
- D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI N°33322136N)
- D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N°33850888V)
- D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIÓ (DNI N°33842943F)
- D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N°33818091H)
- f) ASESORES
- Dª. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° 33313250G)

En la ciudad de Lugo a **09.11.2020** se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con objeto de proceder a la **negociación del calendario laboral para el año 2021 del Convenio de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo**, publicado el 14.11.2019 en el BOP nº 261 de Lugo; reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente para negociar, con la representatividad que poseen, **DICEN:**

**Abierta la sesión y después de una amplia deliberación por parte de la Comisión para negociación del indicado Convenio para la provincia de Lugo, se llegan a los siguientes**

**Acuerdos:**

- Constituir la comisión delilberadora para la negociación del calendario laboral año 2021.
- Se comienza por la negociación del calendario laboral y se presenta por la representación patronal una propuesta de calendario y por la representación sindical otra propuesta de calendario; después de una amplia deliberación se procede a la aprobación del calendario laboral para el año 2021, que se adjunta a la presente como anexo I, con el clausulado que figura a pie de calendario, y que se aprueba por unanimidad.
- Remitir a través del REGCON la presente Acta, el acta de constitución de la mesa deliberadora, el texto del acuerdo y la documentación adjunta a la Consellería de Emprego e Igualdade para que sea supervisado y se proceda a su remisión para publicación al BOP de Lugo.
- Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE BOUSO ALVITE, DNI nº 33.818.091 H para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON, así como realice las subsanaciones que resulten procedentes.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por los integrantes de la Comisión Mixta Deliberadora, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

## CALENDARIO LABORAL SECTORE DIFICACIÓN OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2021 ANEXO I

DÍAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DÍAS
1	F.N. AÑO NUEVO	8	8	F. CC.AA. JUEVES SANTO	F.N. FIESTA DO TRABALLO	8	8	DOMINGO	8	8	F.N. TODOS OS SANTOS	8	1
2	SÁBADC	8	8	F.N. VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	2
3	DOMINGO	8	8	SÁBADC	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	3
4		8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADC	F. C.	8	SÁBADC	4
5		8	8		8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	FROLA	8	DOMINGO	5
6	F. CC.AA. REYES	SÁBADC	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	F.N. DIA DA CONSTITUCION	6
7	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO		7
8	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.N. INMACULADA CONCEPCION	8
9	SÁBADC	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	9
10	DOMINGO	8	8	SÁBADC	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	10
11	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADC	F. C. F.N.D.	8	SÁBADC	11
12	8	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	HISPANIDAD	8	DOMINGO	12
13	8	SÁBADC	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	13
14	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	14
15	8		8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	15
16	SÁBADC	CARNAVAL	8	8	DOMINGO	8	8		8	SÁBADC	8	8	16
17	DOMINGO	8	8	SÁBADC	F. CC.AA. GALICIA	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	17
18	8	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADC	8	8	SÁBADC	18
19	8	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	19
20	8	SÁBADC	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	20
21	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	21
22	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	22
23	SÁBADC	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	23
24	DOMINGO	8	8	SÁBADC	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8		24
25	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADC	8	8	F.N. NAVIDAD	25
26	8	8	8	8	8	SÁBADC		8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	26
27	8	SÁBADC	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	27
28	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	28
29	8		8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	29
30	SÁBADC	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	30
31	DOMINGO	8	8	8	8	8	SÁBADC	8	8	DOMINGO	8		31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	136	144	176	152	160	176	168	168	176	136	168	144	1.904
Días/Mes													238

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	8	Festivos Nacionales Horas	64
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	4	Festivos CC.AA Horas	32
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, **16 de febrero** y **5 de octubre**, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que determinan en el calendario de Fiestas.

2.- Este es el calendario que resulta confeccionado teniendo en cuenta los festivos locales para Lugo, esto es, el festivo Carnaval que se sitúa el 16 de febrero y el festivo de San Froilán para el 05 de octubre.

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

4.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la

distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 12.4 c) del VI Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y trabajador/a, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: [apec@apeclugo.com](mailto:apec@apeclugo.com)). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o trabajador/a se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

R. 3090

---

## CONCELLOS

### BARREIROS

#### *Anuncio*

#### **FIN CESIÓN DE USO DE LOCAIS MUNICIPAIS POR OBRAS**

Polo pleno do 23 de novembro de 2020 acordouse deixar sin efecto de forma inmediata todas as cesións de uso de locais existentes nos edificios afectados polas obras que se van acometer en breve (Praza do Concello e Teleclub de San Cosme) por razóns de seguridade xa que as obras son incompatibles con calquera outro uso destes edificios.

Dáselle ás entidades ou asociacións que se podan ver afectadas por este acordo un prazo ata o 31 de decembro de 2020 para que podan retirar as súas pertencencias destes locais. Unha vez transcorrido este prazo procederá a retirar polo concello todo o que estea neses locais e a desalojar os mesmos sin facerse responsable do que haxa neles.

Barreiros, 1 de decembro de 2020.- A alcaldesa, Ana Belen Ermida Igrexas.

R. 3094

---

## BEGONTE

#### *Anuncio*

#### **CONVOCATORIA PÚBLICA PARA A SELECCIÓN DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL: MONITOR DEPORTIVO.**

Por Resolución desta Alcaldía de data 1 de decembro de 2020, aprobáronse as bases que rexerán a selección - en réxime laboral temporal, polo prazo de nove (9) meses e xornada completa mediante concurso - oposición, de 1 posto de Monitor Deportivo ao abeiro do Programa de " Fomento do Emprego" , do Plan Provincial Único de Cooperación cos Concellos de 2020.

As ditas bases están a disposición dos interesados na páxina web do Concello ([www.concellodebegonte.es](http://www.concellodebegonte.es)) e no Taboleiro municipal de anuncios, sendo o prazo de presentación de solicitudes de 5 días hábiles a contar desde a publicación deste anuncio no "Boletín Oficial da Provincia".

Begonte, 2 de decembro de 2020.- O alcalde, José Ulla Rocha.

R. 3095

---

## CERVO

#### *Anuncio*

**CONVOCATORIA PARA O PROCESO DE SELECCIÓN PARA A FORMALIZACIÓN DUN CONTRATO RELEVO DO GRUPO A2, TÉCNICO MEDIO COMO PERSOAL DE APOIO Á OFICINA TÉCNICA E AO DEPARTAMENTO DE OBRAS DO CONCELLO DE CERVO, CON OCASIÓN DO ACCESO Á XUBILACIÓN PARCIAL DO ENCARGADO DE OBRAS DO GRUPO C2.**

De conformidade co Decreto de Alcaldía número 2020-1033 de 02 de decembro de 2020, faise a convocatoria para a para a formalización dun contrato relevo do grupo A2, técnico medio como persoal de apoio á oficina técnica e ao departamento de obras do Concello de Cervo, con acceso á xubilación parcial do encargado de obras do grupo C2.

A convocatoria e as bases aprobadas están a disposición dos interesados no Rexistro Xeral do Concello de Cervo e na súa páxina web ([www.concellodecervo.com](http://www.concellodecervo.com)).

O prazo de presentación de solicitudes será de 10 días naturais contados dende o día seguinte á publicación do anuncio desta convocatoria no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Cervo, 2 de decembro de 2020.- O alcalde, Alfonso Villares Bermúdez.

R. 3096

## CHANTADA

### Anuncio

Pola Xunta de Goberno Local do 19/11/2020, foron aprobadas as bases reguladoras do proceso de selección para cubrir unha praza de Técnico de Xestión A2 para este Concello de Chantada, por promoción interna mediante concurso-oposición.

Achéganse as bases reguladoras que rexerán a convocatoria:

#### **BASES DE SELECCIÓN PARA A COBERTURA, POR PROMOCIÓN INTERNA, DUNHA PRAZA DE TÉCNICO DE XESTIÓN DO CONCELLO DE CHANTADA**

##### **1. OBXECTO DA CONVOCATORIA.**

É obxecto das presentes bases a provisión, por promoción interna, en propiedade da praza que se inclúe na oferta pública de emprego correspondente ao exercicio 2020, aprobada por Xunta de Goberno Local de 17 de setembro 2020, e publicada no *Boletín Oficial da Provincia de Lugo* núm. 217, de data 24 de setembro de 2020, cuxas características son:

Denominación	Escala	Subescala	Vacante	Grupo
Técnico de Xestión Area económica	Administración xeral	Xestión	1	A2

O sistema selectivo é de concurso-oposición.

##### **2.- CARACTERÍSTICAS DA PRAZA.**

A praza de Técnico de Xestión que se convoca, atópase encadrada no Grupo A, Subgrupo A2 (artigo 76 do EBEP), Escala de Administración Xeral, Subescala de Xestión (artigos 167 e seguintes do RDL 781/1986, de 18 de abril). Está dotada no Orzamento vixente, correspondéndolle as contías que anualmente se fixen polos conceptos retributivos establecidos no artigo 23 da Lei 30/84, de 2 de agosto e as disposicións aplicables nesta materia.

O contido funcional desta praza e posto de traballo consistirá na realización das funcións propias da praza, conforme á titulación esixida, baixo a dirección e supervisión correspondente, así como outras, que dentro da súa competencia, poidan ser encomendadas polos órganos competentes do Concello de Chantada en calquera das Unidades Administrativas deste.

##### **3.- REQUISITOS DOS ASPIRANTES.**

De acordo co establecido no artigo 50 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, para poder participar no proceso selectivo será necesario reunir os seguintes requisitos:

- Ter nacionalidade española ou algunha outra que, de acordo ao disposto no artigo 52 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, permita o acceso ao emprego público.
- Posuír a titulación de Grao Universitario ou equivalente. No caso de que a titulación a que se refire este apartado obtívose no estranxeiro, deberá haberse concedido a correspondente homologación.
- Non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de ningunha administración pública ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das comunidades autónomas, nin encontrarse na situación de inhabilitación absoluta ou especial para o desempeño de empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, cando se tratase de acceder ao corpo ou escala de persoal funcionario do que a persoa fose separada ou inhabilitada.

No caso de nacionais doutros estados, non estar inhabilitado ou en situación equivalente, nin ser sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida no Estado de procedencia o acceso ao emprego público nos termos anteriores.

d) Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa.

e) Posuír as capacidades e aptitudes físicas e psíquicas que sexan necesarias para o desempeño das correspondentes funcións ou tarefas.

f) Ser empregado público, funcionario de carreira.

g) Prestar servizos por un período mínimo de dous anos coa categoría de Administrativo, non computando o tempo que se exercese o posto en funcións ou accidentalmente. Os permisos e excedencias derivados da política de conciliación da vida laboral e familiar ou da política de loita contra a violencia de xénero computaranse como tempo de servizo prestado aos efectos do disposto nestas bases.

Todos os requisitos enumerados anteriormente deberán posuírse no día de finalización do prazo de presentación de solicitudes e manterse durante todo o proceso selectivo.

#### 4. SOLICITUDES

As solicitudes, requirindo tomar parte nas correspondentes probas de selección, nas que os aspirantes farán constar que reúnen as condicións esixidas nas presentes bases dirixiranse ao Alcalde do Concello de Chantada, e presentaranse no Rexistro de entrada do Concello ou ben mediante o procedemento que regula o artigo 16 da Lei 39/2015, no prazo de vinte días naturais contados a partir do día seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria no *BOE*.

As bases íntegras publicaranse no *Boletín Oficial da Provincia de Lugo*, introducíndose anuncio da convocatoria no *Diario Oficial de Galicia*.

A solicitude deberá ir acompañada por:

- Fotocopia do DNI ou, de ser o caso, pasaporte.
- Fotocopia compulsada do Título que permite o acceso ao Grupo A2.
- Listado ordenado de méritos a ter en conta á fase de concurso e méritos e circunstancias alegadas que deban ser valoradas.

Os aspirantes alegarán os méritos no modelo normalizado establecido ao efecto polo Concello de Chantada, de acordo coas seguintes instrucións:

- a) Os méritos han de relacionarse de xeito claro, concreta e individualizada
- b) Os méritos relativos á experiencia profesional deberán alegarse con indicación dos periodos de tempo de prestación de servizos. Os méritos relativos á experiencia profesional noutras Administracións Públicas acreditaranse mediante o certificado emitido pola Unidade de Persoal onde prestou os seus servizos, detallando categoría e tempo de dedicación.
- c) Os cursos de formación acreditaranse mediante a presentación de fotocopias debidamente compulsadas da certificación, título ou diploma correspondente.

En ningún caso valoraranse os méritos non alegados na instancia, nin aqueles outros

que non vaian acompañados da documentación anteriormente referida, debidamente compulsada.

#### 5. ADMISIÓN DE CANDIDATOS

5.1 Expirado o prazo de presentación de instancias, a Alcaldía – Presidencia da Corporación ditará resolución declarando aprobada a lista provisional de aspirantes admitidos e excluídos. Na devandita resolución, que se publicará no Taboleiro de Edictos do Concello, constará a identidade dos aspirantes excluídos, con indicación das causas de exclusión.

5.2 Os aspirantes excluídos, así como os que non figuren na relación de admitidos nin na de excluídos dispoñerán dunha prazo de dez días, contados a partir do seguinte ao da publicación da Resolución, a fin de emendar o defecto que motive o seu exclusión ou a súa non inclusión expresa.

5.3 Unha vez finalizado o prazo de subsanacions, as reclamacións, si as houbera, serán aceptadas ou rexeitadas pola Presidencia da Corporación, na resolución pola que se aproba a lista definitiva de aspirantes admitidos e excluídos, que será feita pública no Taboleiro de Edictos do Concello. No caso de que non se formularen reclamacións quedará definitivamente aprobada a lista provisional.

#### 6. ÓRGANO DE SELECCIÓN.

De acordo co establecido no artigo 59 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, e de paridade entre mulleres e homes no conxunto das convocatorias da oferta de emprego público respectiva.

En ningún caso poden formar parte dos órganos de selección o persoal de elección ou de designación política, o persoal funcionario interino ou laboral temporal, o persoal eventual, nin as persoas que nos cinco anos anteriores á publicación da convocatoria realizan tarefas de preparación de aspirantes a probas selectivas ou colaborasen durante ese período con centros de preparación de opositores.

A pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual, non podendo ostentarse esta en representación ou por conta de ningún.

Por Decreto da Alcaldía establecerase a composición do órgano de selección que, en todo caso, estará composto por:

- Presidente: o designado pola Corporación.
- Secretario: o designado pola Corporación, con voz e voto.
- Tres vocais: designados pola Corporación.

A designación dos membros do tribunal incluírá a dos respectivos suplentes.

A abstención e recusación dos membros do Tribunal será de conformidade cos artigos 23 e 24 da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réximen Xurídico do Sector Público.

## **7. SISTEMA SELECTIVO.**

O sistema de selección será o concurso-oposición:

### **7.1. Fase de Concurso:**

A fase de concurso será previa á de oposición e non terá carácter eliminatorio. Consistirá na cualificación dos méritos alegados, no modelo normalizado que figura no anexo II destas bases, e debidamente acreditados polos aspirantes de acordo co baremo de méritos establecido. Só poderán valorarse aqueles méritos obtidos antes da data en que termine o prazo de admisión de instancias da correspondente convocatoria.

Valoraranse os méritos de acordo ao seguinte baremo:

- a) Experiencia profesional, ata un máximo de 6 puntos.

A experiencia profesional valorarase da seguinte forma:

1. Por servizos prestados na categoría de Administrativo na Administración Local , a razón de 0,2 puntos por cada ano de servizo, rateando os períodos inferiores.

- b) Formación, ata un máximo de 2 puntos.

Pola realización de cursos relacionados coas funcións propias dun Técnico de Xestión Área Económica (Procedemento Administrativo, Administración Local, Función Pública, Contabilidade Pública , Recadación , Orzamentos , e similares) conforme ao seguinte baremo:

- Ata 15 horas: 0,05 puntos por curso.
- De 16 a 29 horas: 0,10 puntos por curso.
- De 30 a 49 horas: 0,15 puntos por curso.
- De 50 a 75 horas: 0,20 puntos por curso.
- De 76 a 100 horas: 0,25 puntos por curso.
- De 101 a 150 horas: 0,30 puntos por curso.
- De 151 a 250 horas: 0,40 puntos por curso.
- De 251 en diante: 0,50 puntos por curso.

A titulación superior á esixida na convocatoria valorarase cun 1 punto.

Non se valorarán cursos de idiomas, informáticos e similares que non garden relación co posto .

Os aspirantes dispoñerán dun prazo de 2 días hábiles contados a partir do seguinte ao da publicación da cualificación da fase de concurso para facer alegacións, cuxa resolución farase pública antes de que finalice a fase de oposición.

### **7.2. Fase de Oposición.**

O temario axustase ao establecido no artigo 80.3 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, así como no artigo 77 do RD 364/95, de 10 de marzo, polo que se aproba do regulamento xeral de ingreso do persoal ao servizo da Administración Xeral do Estado e de Provisión de postos de traballo e Promoción Profesional dos funcionarios civís da Administración Xeral do Estado, e Real Decreto 896/1991, de 7 de xuño, polo que se establecen as regras básicas e programas mínimos a que debe axustarse o proceso de selección dos funcionarios da Administración Local.

A fase de oposición terá carácter eliminatorio e será avaliable ata un máximo de 12 puntos consistirá en resolver por escrito un ou varios supostos de carácter práctico, relacionado co contido do temario. O tempo para a realización desta proba será determinado polo tribunal.

Os aspirantes serán convocados en chamamento único, sendo excluídos da oposición quen non compareza.

### 7.3.- PROBA DE GALEGO.

O artigo 51.2 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia establece que:

*“[...] para darlle cumprimento á normalización do idioma galego nas Administracións Públicas de Galicia e para garantir o dereito ao uso do galego nas relacións coas Administracións Públicas no ámbito da Comunidade Autónoma, así como a promoción do uso normal do Galego por parte dos poderes públicos de Galicia, nas probas selectivas que se realicen para o acceso aos postos das Administracións Públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei incluírase un exame de galego, agás para aquelas persoas que acrediten o coñecemento da lingua galega consonte a normativa vixente. As bases das convocatorias dos procesos selectivos establecerán o carácter e, se é o caso, a valoración do coñecemento da lingua galega.”*

A proba consistirá na tradución dun texto en castelán para o galego. Para superar a proba é necesario obter o resultado de apto.

Estarán exentos da realización da proba de galego os aspirantes que acrediten posuír no día do prazo de presentación de solicitudes o Celga 4, curso de perfeccionamento ou estudos equivalentes.

### 8. CUALIFICACIÓN DEFINITIVA.

A cualificación definitiva virá dada pola suma das puntuacións das fases de concurso e oposición, sempre que se superou o exercicio desta última, levantando o Tribunal a acta correspondente.

En caso de empate, a orde establecerase atendendo á maior puntuación obtida na fase de oposición. En ningún caso a puntuación obtida na fase de concurso poderá aplicarse para superar o exercicio da fase de oposición.

### 9. LISTA DE APROBADOS E PROPOSTA DO TRIBUNAL CALIFICADOR.

Rematada a cualificación dos aspirantes, o Tribunal fará pública a relación de aprobados por orde de puntuación no taboleiro de edictos do Concello.

Simultaneamente á súa publicación, o Tribunal Calificador elevará a relación expresada á Alcaldía-Presidencia, propoñendo o nomeamento do aspirante aprobado.

### 10. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.

10.1 O aspirante que supere o proceso selectivo, previamente ao seu nomeamento, presentará a este Concello, a través do Rexistro Xeneral, os documentos acreditativos de que posúen as condicións de capacidade e requisitos esixidos na convocatoria.

10.2 O prazo de presentación de documentos será de vinte días naturais, contados a partir do seguinte ao da publicación da lista de aprobados no Taboleiro de Edictos do Concello.

10.3 Quen dentro do prazo indicado, e salvo os casos de forza maior, non presentasen a documentación, ou do exame da mesma deducíse que carece dalgún dos requisitos sinalados na base segunda, non poderán ser promocionados, quedando anuladas todas as actuacións relacionadas cos mesmos, sen prexuízo da responsabilidade en que houberen incurrido por falsedade na solicitude de participación.

### 11. PROPOSTA FINAL E NOMEAMENTO.

Concluído o proceso selectivo e aportada a documentación correspondente o nomeamento corresponderá á Alcaldía, na súa condición de xefatura directa do persoal, e será obxecto de publicación no *Diario Oficial de Galicia* e no *Boletín Oficial do Estado*.

Unha vez publicado o nomeamento, deberase proceder á toma de posesión dentro do prazo dun mes a partir da publicación, tal e como establece o artigo 60 na letra e) da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia.

Quen sen causa xustificada, salvo casos de forza maior, non tome posesión ou non se acuda no prazo sinalado, decaerá nos seus dereitos

### 12. RÉXIME DE IMPUGNACIÓNS.

As bases de convocatoria e cantos actos administrativos derívense delas e da actuación do Tribunal Calificador, poderán ser impugnadas nos casos e na forma establecida na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Contra a convocatoria e as súas bases, que esgotan a vía administrativa, poderá interpoñerse polos interesados recurso de reposición no prazo dun mes ante a Alcaldía, previo ao contencioso-administrativo no prazo de dous meses ante o Xulgado do Contencioso-administrativo de Lugo ou, á súa elección, o que corresponda ao seu domicilio, a partir do día seguinte ao da publicación do seu anuncio no *Boletín Oficial da Provincia de Lugo* (artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso-administrativa).

No non previsto nas bases, será de aplicación a Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, a Lei 5/1997, de 22 de xullo, de administración local de Galicia, o RDL 5/2015, de 30 de outubro, do Estatuto básico do empregado público, o Regulamento xeral de ingreso do persoal, ao servizo da Administración Xeral do Estado e de provisión de postos de traballo e promoción profesional dos funcionarios civís da Administración Xeral do

Estado, aprobado polo Real decreto 364/1995, de 10 de marzo; a Lei 30/1984, de medidas para a reforma da función pública no que non fose derogado polo Estatuto básico do empregado público, o Real decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime local e a Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases de réxime local.

## ANEXO I .- TEMARIO

### PARTE XERAL

1. A Constitución Española. Estrutura e contido esencial. Procedemento de reforma.
2. O Estado social e democrático de Dereito. Outros principios e valores regulados no título preliminar.
3. Os dereitos e deberes fundamentais. Garantía dos dereitos e libertades na Constitución Española. A suspensión dos dereitos fundamentais.
4. O Poder Lexislativo. As Cortes Xerais. O Defensor do Pobo e o Tribunal de Contas.
5. O Goberno no sistema constitucional español. O Presidente do Goberno. As funcións constitucionais do Presidente do Goberno. O Goberno: composición e funcións constitucionais.
6. A Administración Pública na Constitución. Principios de actuación administrativa.
7. O Poder Xudicial. Regulación constitucional da xustiza. O Consello Xeral do Poder Xudicial. O Tribunal Constitucional na Constitución. A Organización da Administración de Xustiza en España
8. A organización político-institucional e administrativa das Comunidades Autónomas. O sistema da distribución de competencias entre o Estado e as Comunidades Autónomas. O Estatuto de Autonomía de Galicia. Organización institucional da C.A. de Galicia.
9. A Unión Europea: orixe e evolución. Institucións comunitarias, organización e competencias. O Comité das Rexións. A carta europea da autonomía local.
10. Os conceptos de Administración Pública e Dereito Administrativo. O sometemento da Administración ó Dereito. O principio de legalidade. As potestades administrativas.
11. O Réxime Local: significado e evolución histórica. A Administración local na Constitución. O principio de autonomía local: significado, contido e límites. Clases de entidades locais.
12. O Dereito Financeiro: concepto e contido. A Facenda Local na Constitución. O Réxime xurídico das Facendas Locais.
13. As fontes do Dereito Administrativo. A normativa supraestatal. A normativa estatal: a Constitución como norma xurídica.
14. A lei e as disposicións do Goberno con forza de lei. O Regulamento. O ordenamento xurídico das CC. AA. Outras fontes do dereito administrativo.
15. A relación xurídico administrativa. As persoas xurídicas públicas: clases. Capacidade das persoas públicas.
16. O administrado: concepto e clases. A capacidade dos administrados. Dereitos do interesado no procedemento administrativo.
17. O acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. Requisitos: a motivación e a forma.
18. A eficacia dos actos administrativos: o principio de autotutela declarativa. A notificación: contido, prazo e práctica. A notificación defectuosa. A publicación. A aprobación por outra Administración. A demora e retroactividade da eficacia.
19. A invalidez do acto administrativo. Supostos de nulidade de pleno dereito e anulabilidade. O principio de conservación do acto administrativo.
20. A revisión de actos e disposicións pola propia Administración: supostos. A acción de nulidade, procedemento, límites. A declaración de lesividade. A revogación de actos. A rectificación de erros materiais ou de feito.
21. Disposicións xerais sobre os procedementos administrativos e normas reguladoras dos distintos procedementos. Clases de interesados no procedemento. Dereitos dos administrados
22. A iniciación do procedemento. Presentación de solicitudes, escritos e comunicacións. Os rexistros administrativos. Termos e prazos: cómputo, ampliación e tramitación de urxencia. Ordenación. Instrución: intervención dos interesados, proba e informes.
23. Terminación do procedemento. A obriga de resolver. Contido da resolución expresa. A terminación convencional. A falta de resolución expresa: o réxime do silencio administrativo. A desistencia e a renuncia. A caducidade.
24. A coacción administrativa: o principio de autotutela executiva. A execución forzosa dos actos administrativos: os seus medios e principios de utilización. A coacción administrativa directa. A vía de feito.

25. Recursos administrativos: principios xerais. Actos susceptibles de recurso administrativo. Regras xerais de tramitación dos recursos administrativos. Clases de recursos.
26. Procedementos substitutivos dos recursos administrativos: conciliación, mediación e arbitraje.
27. Singularidades do procedemento administrativo das entidades locais. A revisión e revogación dos actos dos entes locais. Tramitación de expedientes. Os interesados. Abstencións e recusacións. Recursos administrativos e xurisdicionais contra os actos locais.
28. As fontes do Dereito Local. Regulación básica do Estado e normativa das Comunidades Autónomas en materia de Réxime Local. A incidencia da lexislación sectorial sobre o réxime local.
29. A potestade regulamentaria das entidades locais: Regulamentos e Ordenanzas. Procedemento de elaboración. O Regulamento orgánico. Os Bandos.
30. O Municipio: concepto e elementos. A organización municipal. Competencias municipais. Os servizos mínimos. A reserva de servizos.
31. A provincia como entidade local. Organización e competencias. A cooperación municipal. As relacións entre as comunidades autónomas e as deputacións provinciais.
32. A responsabilidade da Administración pública: caracteres. Os orzamentos da responsabilidade. Danos resarcibles. A acción e o procedemento administrativo en materia de responsabilidade. A responsabilidade patrimonial das autoridades e persoal ó servizo das Administracións Públicas.
33. A xurisdición Contencioso-Administrativa. As partes procesuais. Obxecto do Recurso Contencioso-Administrativo. Tramitación do proceso Contencioso-Administrativo. Sistema de recursos. Execución das sentenzas.
34. O Orzamento como instrumento de planificación, como instrumento da administración e xestión mecanismo xeral de coordinación. O Ciclo Orzamentario e as súas fases.
35. As formas de actividade das entidades locais. A intervención administrativa local na actividade privada. A actividade de fomento na esfera local.
36. A función pública local. Clases de empregados públicos locais. Os instrumentos de xestión de recursos humanos. Os funcionarios con habilitación de carácter estatal. Peculiaridades do seu réxime xurídico.
37. Os funcionarios propios das corporacións locais. Selección. Provisión de postos de traballo e promoción interna.
38. A relación de servizos dos funcionarios públicos locais: dereitos, deberes.
39. Órganos de representación e negociación dos funcionarios locais. Negociación colectiva no réxime estatutario.
40. O persoal laboral nas entidades locais. Clases. A representación dos traballadores nas entidades locais. Os convenios colectivos.
41. Réxime de incompatibilidades. Seguridade Social e prevención de riscos laborais ao persoal ao servizo das Entidades Locais.
- PARTE ESPECIAL**
42. As Facendas Locais en España: principios constitucionais. O Réxime Xurídico das Facendas Locais. Incidencia estatal e autonómica financeira local. A coordinación das Facendas Estatal, Autonómica e Local.
43. O Orzamento Xeral das Entidades Locais: concepto e contido. Especial referencia ás bases de execución do orzamento. A elaboración e aprobación do orzamento Xeral. A prórroga orzamentaria.
44. Estrutura orzamentaria. Os créditos do orzamento de gastos: delimitación, situación e niveis de vinculación. As modificacións de crédito: clases, concepto, financiación e tramitación.
45. A execución do orzamento de gastos e de ingresos: as súas fases. Os pagos a xustificar. Os anticipos de caixa fixa. Os gastos de carácter plurianual. A tramitación anticipada de gastos.
46. Os proxectos de gastos. Os gastos con financiación afectada: especial referencia ás desviacións de financiación.
47. A liquidación do orzamento. Tramitación. Os remanentes de tesourería: concepto e cálculo. Análise do remanente de Tesourería para gastos con financiación afectada e de remanente de tesourería para gastos xerais.
48. A tesourería das Entidades locais. Réxime xurídico. O principio de unidade de caixa. Funcións da Tesourería. Organización. Situación dos fondos: a caixa e as contas bancarias. A realización de pagos: prelación, procedementos e medios de pago. O estado da conciliación.
49. O sistema de contabilidade da Administración local: estrutura e contido. Particularidades do tratamento especial simplificado. Documentos contables. Libros de contabilidade.

50. A conta xeral das Entidades. Os estados e contas anuais e anexos da Entidade Local e os seus organismos autónomos. CONTIDO E XUSTIFICACIÓN. As contas das sociedades mercantís. Tramitación da conta Xeral. Outra información a subministrar ó Pleno ós Órganos de xestión e a outras Administracións Públicas.

51. O control interno da actividade económico- financeira das entidades locais e os seus entes dependentes. A función interventora: ámbito subxectivo, ámbito obxectivo, procedementos e informes. Especial referencia ós reparos.

52. Os controles financeiros, de eficacia e de eficiencia: ámbito subxectivo, ámbito obxectivo, procedementos e informes. A auditoría como forma de exercicio do control financeiro . As normas de Auditoría do sector público.

53. O control externo da actividade económico- financeira do sector público estatal. A fiscalización das entidades locais polo Tribunal de Contas e os órganos de control externo das Comunidades Autónomas. As relacións do Tribunal de contas e os órganos de control externo das comunidades autónomas.

54. Os tributos locais: principios. A potestade regulamentaria das Entidades Locais en materia tributaria: contido das ordenanzas fiscais, tramitación e réxime de impugnación dos actos de imposición dos actos de imposición e ordenación de tributos. O establecemento de recursos non tributarios.

55. A participación de municipios e provincias bis tributos do estado e das Comunidades Autónomas. Criterios de distribución e regras de evolución. Réximes especiais,. A cooperación económica do Estado e das Comunidades Autónomas ás inversións das entidades locais. Os Fondos da Unión Europea para Entidades Locais.

56. O imposto sobre actividades económicas. Natureza. Feito imponible. Suxeito pasivo. Exencións. Cota: As tarifas. Devengo e período impositivo. Xestión censal e xestión tributaria.

57. O imposto sobre bens inmoables. Natureza. Feito Imponible. Suxeito pasivo. Exencións e bonificacións. Base imponible: o valor catastral. Base liquidable. Cota, devengo e período impositivo. Xestión catastral e xestión tributaria.

58. O imposto de vehículos de tracción mecánica.

59. As taxas. Os prezos públicos. As contribucións especiais.

60. O crédito local. Clases de operacións de crédito. Natureza xurídica dos contratos: tramitación. As operacións de crédito á longo prazo. Finalización e duración. Competencias. Limites e requisitos para a concertación de operacións de crédito a longo prazo. A concesión de avais pola entidades locais.

Chantada, 1 de decembro de 2020.- O ALCALDE, Manuel Lorenzo Varela Rodríguez.

## ANEXO II

## MÉRITOS FASE DE CONCURSO

D.N.I

1º APELIDO

2º APELIDO

NOME

EXPERIENCIA PROFESIONAL

FORMACIÓN

HORAS DE CURSO PUNTOS POR CURSO

NÚMERO DE CURSOS

PUNTUACIÓN TOTAL

(Puntos\* Número Cursos)

-Ata 15 0,05

-De 16 a 29 0,10

- De 30 a 49 0,15

- De 50 a 75 0,20

- De 76 a 100 0,25

- De 101 a 150 0,30

- De 151 a 250 0,40

- De 251 en diante 0,50

....., a .... de ..... de 2020

Sinatura :.....

Chantada, 1 de decembro de 2020.-O alcalde, Manuel L. Varela Rodríguez.

R. 3097

## MONFORTE DE LEMOS

### *Anuncio*

#### **APROBACION PADRONS AXUDA AO FOGAR BASICA E LEI DEPENDENCIA OUTUBRO DE 2020 E ANUNCIO DE COBRANZA**

Por Xunta de Goberno Local do día 23.11.2020 aprobáronse os padróns de prezos públicos Axuda ao Fogar Básica e Lei dependencia mes de outubro de 2020.

De acordo co disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, notifícanse colectivamente os recibos derivados destes padróns.

De conformidade coa Ordenanza Xeral de ingresos municipais de dereito público, expóranse ao público nun prazo de 20 días, contados a partir do primeiro día do período de pago en voluntaria destes padróns, para que se poidan presentar as reclamacións pertinentes.

De acordo co artigo 14.2 c) do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei das Facendas Locais, contra o acordo de aprobación dos padróns e das súas liquidacións poderase interpor recurso de reposición no prazo dun mes a contar dende o día seguinte ao remate da exposición pública dos padróns. Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderase interpor recurso contencioso-administrativo na forma e prazos que a tal efecto se establecen na Lei 25/98 de 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso administrativa.

De acordo co disposto no artigo 62.3 da Lei Xeral Tributaria, fíxase como prazo de pago en período voluntario, dos devanditos padróns dende o 30.11.2020 ata o 01.02.2021.

Advírtese que transcorrido o prazo de ingreso en período voluntario, as débedas serán esixidas pola vía de constrinximento, e devindicaránse as correspondentes recargas do período executivo, os xuros de mora, e no seu caso, as costas que se produzan.

Monforte de Lemos, 24 de novembro de 2020.- O alcalde, José Tomé Roca.

R. 3098

## PARADELA

### *Anuncio*

#### **APROBACIÓN INICIAL ORZAMENTO 2021**

Aprobado inicialmente, polo Pleno da Corporación, en sesión ordinaria celebrada o día 09 de decembro de 2020, o proxecto de Orzamento Xeral, as bases de execución, o anexo de inversións e cadros de financiamento e o cadro de persoal para o exercicio 2021, en cumprimento do disposto no artigo 169.1 do R.D. legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora de Facendas Locais e disposicións concordantes, expónse ao público na Secretaría do Concello, polo prazo de 15 días hábiles, que se contarán dende o seguinte ao da inserción do presente edicto no B.O.P., co fin de que durante o mesmo poidan formularse as reclamacións e suxestións que se consideren pertinentes.

De conformidade co acordo adoptado, o Orzamento considerarase definitivamente aprobado, se durante o citado prazo non se presentan reclamacións.

Paradela, 9 de decembro de 2020.- O ALCALDE, José Manuel Mato Díaz.

R. 3150

## XOVE

### *Anuncio*

Por Decreto de Alcaldía nº 2020-0778 de data 1 de decembro de 2020, aprobouse inicialmente o Padrón da Taxa pola prestación dos servizos de subministración de auga, no que se inclúe o canon de auga, e pola recollida de lixo domiciliar correspondente ó segundo trimestre de 2020.

Por medio do presente ponse no coñecemento dos contribuíntes obrigados ó pago, que dispoñen de un prazo de quince días, contados a partires da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, ó obxecto de

que poda ser examinado e presenta-las reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevado a definitivo si, transcorrido o prazo de exposición pública, non se tivese formulado ningunha reclamación contra o mesmo.

Contra o mesmo poderase interpoñer o recurso de reposición no prazo de un mes dende a publicación deste anuncio, sendo o procedente no caso do canon da auga a reclamación económico - administrativa ante a Xunta Superior de Facenda (Consellería de Facenda) no prazo dun mes dende que se entenda producida a notificación.

#### PERÍODO DE COBRO

De conformidade co disposto no artigo 24 do Real Decreto 939/2005, de 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación, fíxase como prazo de ingreso en período voluntario o comprendido entre os días 2 de decembro de 2020 ata 1 de febreiro de 2021.

Transcorrido o prazo de pago en período voluntario, iníciase o período executivo, esixíndose as débedas polo procedemento de constrinximento, reportando o recargo de constrinximento, xuros de demora e, no seu caso, as costas que se produzan.

No caso do canon da auga a falta de pago no período voluntario suporá a súa esixencia directamente pola vía de constrinximento pola Consellería de Facenda da Xunta de Galicia.

O presente anuncio, en ámbolos dous supostos de anuncio de exposición ó público do Padrón e período de cobro en fase voluntaria, ten o carácter de notificación colectiva, ó amparo do establecido no artigo 102.3 da Lei 58/2003, de 17 de decembro.

Xove, 1 de decembro 2020.- O Alcalde, José Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 3099

## ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

### XULGADO DO SOCIAL N.º 3 LUGO

#### Anuncio

DOÑA MARÍA DE LOS ÁNGELES LÓPEZ CARBALLO, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 3 de LUGO, HAGO SABER:

Que en el procedimiento de EJECUCIÓN DE TÍTULOS JUDICIALES Nº 86/2020 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DOÑA SANDRA VÁZQUEZ LÓPEZ contra la EMP. "ECOFORREST XINZO, S.L.", sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD, se ha dictado DECRETO de fecha 01-12-2020 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

#### "Acuerdo:

- Declarar al ejecutado EMP. "ECOFORREST XINZO, S.L." en situación de **INSOLVENCIA**, por importe de **3.501,67 EUROS**, que se entenderá a todos los efectos como provisional.
- Hacer entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial, una vez sea firme la presente resolución.
- Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LRJS, 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:** Contra la presente resolución cabe **recurso directo de revisión** que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de **TRES DÍAS hábiles** siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 LRJS. 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 en el BANCO SANTANDER debiendo indicar en el campo concepto, "recurso" seguida del código "31 Social-Revisión de resoluciones Secretario Judicial". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "31 Social-Revisión de resoluciones Secretario Judicial". 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.

Así lo manda y firma Doña María de los Ángeles López Carballo, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de Lugo; doy fe."

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a la **EMPRESA "ECOFORREST XINZO, S.L."**, 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.

LUGO, uno de diciembre de dos mil veinte.- **LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.**

R. 3100

## MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO

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

#### Anuncio

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

EXPEDIENTE DE VERTIDO DE AGUAS RESIDUALES.

EXPEDIENTE: **V/27/01331**

PETICIONARIO: José Antonio Rodríguez Gay

VERTIDO

DENOMINACIÓN: Nave apícola en A Brea

LOCALIDAD: A Brea Titimol (San Xoán)

TÉR. MUNICIPAL: Lugo

PROVINCIA: Lugo

RÍO/CUENCA: Piñeiro/Piñeiro

El vertido cuya autorización se solicita corresponde a las aguas residuales urbanas de "Nave apícola en A Brea" - "José Antonio Rodríguez Gay", con un volumen máximo anual de 186,00 m<sup>3</sup>.

Las instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

- Fosa séptica con prefiltro.
- Arqueta de toma de muestras.
- Zanja filtrante.

Lo que se hace público para general conocimiento, por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O. A. durante el plazo indicado.

El expediente de vertido estará de manifiesto en las Oficinas de esta Comisaría de Aguas en Lugo (Ronda da Muralla, 131, 2º).

Lugo, 2 de diciembre de 2020.- **EL JEFE DE ÁREA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, CALIDAD DEL AGUA Y VERTIDOS,**  
Diego Fompedriña Roca.

R. 3101

#### Anuncio

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

**A/27/02707**

Francisco Barja Novo solicita la novación y modificación de características de la concesión de un aprovechamiento de 1,4 l/s de agua procedente del río Azúmara, en el lugar de Hedrosa, parroquia de Santa Locaia (San Pedro),

término municipal de Castro de Rei (Lugo) con destino a riego de 1,439 has, otorgada por resolución de fecha 02/07/1996, consistente en la reducción de caudal a 0,72 l/s.

La captación se realiza en el río Azúmara mediante un grupo moto-bomba móvil ubicado en la margen del río y a través de tuberías se eleva el agua hasta la cota más alta de la finca a regar.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Castro de Rei, o en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., sitas en Lugo, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, donde estará de manifiesto el expediente de acuerdo con las normas de consulta derivadas de la situación sanitaria, pudiendo informarse previamente en el teléfono 982 265260 o en email registro.lugo@chminosil.es.

Lugo, 27 de noviembre de 2020.- EL JEFE DE SERVICIO, José Manuel Blanco López.

R. 3102

---

*Anuncio*

**INFORMACIÓN PÚBLICA**

**A/27/05022**

Silvina Sánchez Castaño solicita la novación de un aprovechamiento de 0,47 l/s en temporada de riego de agua procedente del río Neira mediante la presa Da Portela, en el lugar de Cela, parroquia de Cela (San Xoán), término municipal de O Corgo (Lugo), con destino a riego de 0,6 has pertenecientes a la finca denominada Insua.

La captación se realiza en la margen derecha del río Neira mediante un azud de 188 m de longitud y una altura que oscila en 1,2 y 2 m, que permite la entrada de agua a un colector de hormigón enterrado por el que discurren las aguas a la finca a regar.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de O Corgo, o en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., sitas en Lugo, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, donde estará de manifiesto el expediente de acuerdo con las normas de consulta derivadas de la situación sanitaria, pudiendo informarse previamente en el teléfono 982 265260 o en email registro.lugo@chminosil.es.

Lugo, 27 de noviembre de 2020.- EL JEFE DE SERVICIO, José Manuel Blanco López.

R. 3103



# BOP

VENRES, 26 DE NOVIEMBRE DE 2021

N.º 272

## DEPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org  
www.deputacionlugo.gal

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo  
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

### XUNTA DE GALICIA

#### XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2022 do “Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Provincia de Lugo” (Código 27000255011982), asinado o día 9 de novembro de 2021, pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.-FICA, Construcción y Servicios-CC.OO. e F.C.M.-C.I.G., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 22 de novembro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

ASISTENTES:

#### REPRESENTACIÓN SINDICAL

- **POR U.G.T- FICA. con el 43,08%**
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° 11922182V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° 76571496B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° 33998011D)
- **POR CONSTRUCCION Y SERVICIOS-CC. OO con el 35,38%**
  - D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI N° 50179927-E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N°33851807Q)
- **POR F.C.M.-C.I.G. con el 18,46%**
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° 76578117P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI N° 33996055P)
- **REPRESENTACION PATRONAL (APEC)**
  - D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI N°33322136N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N°33850888V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N°33842943F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N°33818091H)
- **ASESORES**
  - D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° 33313250G)

En la ciudad de Lugo a **09.11.2021** se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con objeto de proceder a la **negociación del calendario laboral para el año 2022 del Convenio de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo, publicado el 14.11.2019 en el BOP n°**

**261 de Lugo; reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente para negociar, con la representatividad que poseen, DICEN:**

**Abierta la sesión y después de una amplia deliberación por parte de la Comisión para negociación del indicado Convenio para la provincia de Lugo, se llegan a los siguientes**

**Acuerdos:**

1. Constituir la comisión deliberadora para la negociación del calendario laboral año 2022.
2. Se comienza por la negociación del calendario laboral y se presenta por la representación patronal una propuesta de calendario y por la representación sindical otra propuesta de calendario; después de una amplia deliberación se procede a la aprobación del calendario laboral para el año 2022, que se adjunta a la presente como anexo I, con el clausulado que figura a pie de calendario, y que se aprueba por unanimidad.
3. Remitir a través del REGCON la presente Acta, el acta de constitución de la mesa deliberadora, el texto del acuerdo y la documentación adjunta a la Consellería de Emprego e Igualdade para que sea supervisado y se proceda a su remisión para publicación al BOP de Lugo.
4. Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE BOUSO ALVITE, DNI nº 33.818.091 H para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON, así como realice las subsanaciones que resulten procedentes.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por los integrantes de la Comisión Mixta Deliberadora, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

Lugo, 22 de novembro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

## CALENDARIO LABORAL SECTOR EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2022 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE	DIAS
1	F.N. AÑO NUEVO	8	FL. CARNAVAL	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.N. TODOS OS SANTOS	8	1
2	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	2
3	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	3
4	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	4
5	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.L.S. FROILÁN	8	F.C.	5
6	F.N. DIA DE REIS	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.N. DIA DA CONSTITUCION	6
7	F.C.	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.C.	7
8	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	INMACULADA CONCEPCION	8
9	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	9
10	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	10
11	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	11
12	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.N. D. HISPANIDAD	SÁBADO	8	12
13	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	13
14	8	8	8	F.N. JUEVES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	14
15	SÁBADO	8	8	F.N. VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	8	SÁBADO	8	8	15
16	DOMINGO	8	8	SÁBADO	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	16
17	8	8	8	DOMINGO	F.C.C.A.A. GALICIA	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	17
18	8	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	18
19	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	19
20	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	20
21	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	21
22	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	22
23	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	F.C.C.A.A. GALICIA	DOMINGO	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	23
24	8	8	8	DOMINGO	8	F.C.C.A.A. GALICIA	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	24
25	8	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.C.A.A. GALICIA	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	25
26	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	26
27	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	27
28	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	28
29	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	29
30	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	30
31	8	8	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	F.C.	8	SÁBADO	31
Horas/Me	152	152	176	144	160	168	160	176	176	144	168	128	1.904

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	52	Sábados Horas	416
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	247	Horas trabajo anual	1976
Adapt. Conv. Nacion	9	Adapt. Conv. Nacion Horas	72
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

## NOTAS:

- Las fiestas locales, 01 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.
- Este es el calendario que resulta confeccionado teniendo en cuenta los festivos locales para Lugo, esto es, el festivo Carnaval que se sitúa el 01 de marzo y el festivo de San Froilán para el 05 de octubre.
- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.

4.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 12.4 c) del VI Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y trabajador/a, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: apec@apeclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o trabajador/a se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

Lugo, 22 de novembro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

R. 3371

### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2022 do “Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la provincia de Lugo”, (Código 27000395011981), asinado o día 9 de novembro de 2021, pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.-FICA, Construcción y Servicios-CC.OO. e F.C.M.-C.I.G., 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, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 22 de novembro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### ASISTENTES:

##### REPRESENTACIÓN SINDICAL

- **POR U.G.T-FICA. con el 30,77%**
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° 11922182V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° 76571496B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° 33998211D)
- **POR CONSTRUCCION Y SERVICIOS-CC.OO con el 38,46%**
  - D. LUIS RODAS GARCIA (DNI N° 50179927E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N°33851807Q)
- **POR F.C.M.-C.I.G. con el 30,77%**
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° 76578117P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI N° 33996055P)
- **REPRESENTACION PATRONAL (APEC)**
  - D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI N°33322136N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N°33850888V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIÓ (DNI N°33842943F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N°33818091H)
- **ASESORES**
  - D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° 33313250G)

En la ciudad de Lugo a **09.11.2021** se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con objeto de proceder a la negociación del calendario laboral para el año 2022 del

Convenio de Materiales y Prefabricados de la Construcción de la provincia de Lugo, publicado el día 13.11.2019 en el BOP nº 260 de Lugo; reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente para negociar, con la representatividad que poseen, DICEN:

Abierta la sesión y después de una amplia deliberación por parte de la Comisión para negociación del indicado Convenio para la provincia de Lugo, se llegan a los siguientes

**Acuerdos:**

1. Constituir la comisión delilberadora para la negociación del calendario laboral año 2022.
2. Se comienza por la negociación del calendario laboral y se presenta por la representación patronal una propuesta de calendario y por la representación sindical otra propuesta de calendario; después de una amplia deliberación se procede a la aprobación del calendario laboral para el año 2022, que se adjunta a la presente como anexo I, con el clausulado que figura a pie de calendario, y que se aprueba por unanimidad.
3. Remitir a través del REGCON la presente Acta, el acta de constitución de la mesa deliberadora, el texto del acuerdo y la documentación adjunta a la Consellería de Emprego e Igualdade para que sea supervisado y se proceda a su remisión para publicación al BOP de Lugo.
4. Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE BOUSO ALVITE, DNI nº 33.818.091 H para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON, así como realice las subsanaciones que resulten procedentes.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por los integrantes de la Comisión Mixta Deliberadora, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

## CALENDARIO LABORAL SECTOR DE MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2022 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. AÑO NUEVO	8	F.L. CARNAVAL	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.N. TODOS OS SANTOS	8	1
2	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	2
3	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	3
4	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	4
5	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.L.S. FROILAN	SÁBADO	F.C.	5
6	F.N. DIA DE REIS	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.N. DIA DA CONSTITUCION	6
7	F.C.	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.C.	7
8	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. INMACULADA CONCEPCION	8
9	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	9
10	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	10
11	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	11
12	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.N. D. HISPANIDAD	SÁBADO	8	12
13	8	DOMINGO	DOMINGO	F.N. JUEVES SANTO	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	13
14	8	8	8	F.N. VIERNES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	14
15	SÁBADO	8	8	F.N. VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	8	SÁBADO	8	8	15
16	DOMINGO	8	8	SÁBADO	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	16
17	8	8	8	DOMINGO	F.CC.AA. GALICIA	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	17
18	8	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	18
19	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	19
20	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	20
21	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	21
22	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	22
23	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	23
24	8	8	8	DOMINGO	8	F.CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	24
25	8	8	8	8	8	SÁBADO	F.CC.AA. GALICIA	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	25
26	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	26
27	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	27
28	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	28
29	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	29
30	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	30
31	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	F.C.	8	SÁBADO	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	152	152	176	144	160	168	160	176	176	144	168	128	1.904
	19	19	22	18	20	21	20	22	22	18	21	16	238

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	52	Sábados Horas	416
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	247	Horas trabajo anual	1976
Adapt. Conv. Nacion	9	Adapt. Conv. Nacion Horas	72
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

## NOTAS:

1.- Las fiestas locales, 01 de marzo y 5 de octubre, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que determinan en el calendario de Fiestas.

2.- Este es el calendario que resulta confeccionado teniendo en cuenta los festivos locales para Lugo, esto es, el festivo Carnaval que se situa el 01 de marzo y el festivo de San Froilán para el 05 de octubre.

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

4.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 12.4 c) del VI Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y trabajador/a, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: apec@apeclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o trabajador/a se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

Lugo, 22 de novembro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

R. 3372

### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2022 do “Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la provincia de Lugo”, (Código 27000175011982), asinado o día 9 de novembro de 2021, pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.-FICA, Construcción y Servicios-CC.OO. e F.C.M.-C.I.G., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 22 de novembro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### ASISTENTES:

##### REPRESENTACIÓN SINDICAL

- **POR U.G.T.-FICA con el 33,33%**
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° 11922182V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° 76571496B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° 33998011D)
- **POR CONSTRUCCION Y SERVICIOS-CC. OO con el 50%**
  - D. LUIS RODAS GARCIA (DNI N° 50179927E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N°33851807Q)
- **POR F.C.M.-C.I.G. con el 16,67%**
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° 76578117P)
  - D. XOAN MANUEL DIAZ BRANCO (DNI N° 33996055P)
- **REPRESENTACION PATRONAL (APEC)**
  - D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI N°33322136N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N°33850888V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N°33842943F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N°33818091H)

- **ASESORES**

- D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° 33313250G)

En la ciudad de Lugo a **09.11.2021** se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con objeto de proceder a la **negociación del calendario laboral para el año 2022 del Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la provincia de Lugo**, publicado el día 12.11.2019 en el BOP n° 259 de Lugo; reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente para negociar, con la representatividad que poseen, DICEN:

**Abierta la sesión y después de una amplia deliberación por parte de la Comisión para negociación del indicado Convenio para la provincia de Lugo, se llegan a los siguientes**

**Acuerdos:**

5. Constituir la comisión delilberadora para la negociación del calendario laboral año 2022
6. Se comienza por la negociación del calendario laboral y se presenta por la representación patronal una propuesta de calendario y por la representación sindical otra propuesta de calendario; después de una amplia deliberación se procede a la aprobación del calendario laboral para el año 2022, que se adjunta a la presente como anexo I, con el clausulado que figura a pie de calendario, y que se aprueba por unanimidad.
7. Remitir a través del REGCON la presente Acta, el acta de constitución de la mesa deliberadora, el texto del acuerdo y la documentación adjunta a la Consellería de Emprego e Igualdade para que sea supervisado y se proceda a su remisión para publicación al BOP de Lugo.
8. Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE BOUSO ALVITE con DNI n° 33.818.091 H para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON, así como realice las subsanaciones que resulten procedentes.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por los integrantes de la Comisión Mixta Deliberadora, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

## CALENDARIO LABORAL SECTOR COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2022 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. AÑO NUEVO	8	F.L. CARNAVAL	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.N. TODOS OS SANTOS	8	1
2	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	2
3	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	3
4	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	4
5	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.L.S. FROILAN	SÁBADO	8	5
6	F.N. DIA DE REIS	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.N. DIA DA CONSTITUCION	6
7	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	7
8	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. INM ACULADA CONCEPCION	8
9	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	9
10	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	10
11	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	11
12	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.N. D. HISPANIDAD	SÁBADO	8	12
13	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	13
14	8	8	8	F.N. JUEVES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	14
15	SÁBADO	8	8	F.N. VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	8	SÁBADO	8	8	15
16	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	16
17	8	8	8	DOMINGO	F. CC.AA. GALICIA	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	17
18	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	18
19	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	19
20	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	20
21	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	21
22	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	22
23	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	23
24	8	8	8	DOMINGO	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	24
25	8	8	8	8	8	SÁBADO	F. CC.AA. GALICIA	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	25
26	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	26
27	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	27
28	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	28
29	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	29
30	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	30
31	8	8	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	160	160	176	152	168	168	160	176	176	152	168	160	1.976
Días/Mes	20	20	22	19	21	21	20	22	22	19	21	20	247

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	52	Sábados Horas	416
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	247	Horas trabajo anual	1976
Adapt. Conv. Nacion	9	Adapt. Conv. Nacion Horas	72
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

## NOTAS:

1.- Las fiestas locales, 1 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 9 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.) o sábado, 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 2022 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".

Lugo, 22 de novembro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

R. 3373

## EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

### SERVIZO DE CONTRATACIÓN E FOMENTO. UNIDADE DE OBRAS E PLANS

*Anuncio*

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

Polo órgano competente desta Deputación foi tomado en consideración o proxecto da obra:

MONFORTE DE LEMOS.- REHABILITACIÓN SUPERFICIAL DE FIRME LU-P-3202 "MONFORTE - CURRELOS (LU-611)"  
P.K. 0+000 A 24+436 (EX021OB21AB)

GTM: EXPTE 2021/CON\_02/000078

En cumprimento do que se dispón no art. 93 do T.R.R.L aprobado por R.D.L. 781/86, e demais normativa de aplicación, ábrese un período de información pública para os efectos de alegacións, reclamacións ou suxestións por parte de persoas ou entidades lexitimadas, por espazo de VINTE (20) días hábiles contados a partir do seguinte á publicación deste edicto no Boletín Oficial da Provincia, de conformidade e aos efectos establecidos no Art. 93 do Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 18 de Abril e no Art. 83 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

Lugo, 22 de novembro de 2021.- O PRESIDENTE, JOSÉ TOMÉ ROCA, por decreto de data 26-07-2019.- O DEPUTADO DELEGADO DE PROMOCIÓN ECONOMICA E SOCIAL, Pablo Rivera Capón.- A SECRETARIA XERAL, María Esther Álvarez Martínez.

R. 3379

## SERVIZO DE RRHH - SELECCIÓN PROMOCIÓN E CARREIRA

*Anuncio*

PUBLICACIÓN DA RESOLUCIÓN DA PRESIDENCIA DE DATA 23 DE NOVEMBRO DE 2021 POLA QUE SE APROBA A LISTAXE PROVISIONAL DE PERSOAS ADMITIVAS, COMPOSICIÓN DO TRIUBUNAL E DATA DE CONSTITUCIÓN E DE CELEBRACIÓN DO PRIMEIRO EXERCICIO, DO PROCESO SELECTIVO PARA A COBERTURA DUNHA PRAZA DE ENXEÑEIRO/A TÉCNICO/A TOPÓGRAFO/A NA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO, INCLUÍDA NO OEP DO ANO 2017, ACCESO LIBRE (BOP núm. 101, do 06.05.2021)

"Tras ver a proposta da deputada delegada da Área de Réxime Interior, Promoción do Territorio e Turismo, a teor do seguinte texto:

“Por Acordo da Xunta de Goberno de data 12.03.2021, apróbanse as bases xerais que regulan os procesos selectivos que convoque a Deputación de Lugo para cubrir prazas vacantes do cadro de persoal funcionario ou laboral fixo, incluídas nas Oferta de Emprego, acceso libre (cota xeral ou cota discapacitados), publicándose no BOP número 101, de 06.05.2021.

Por Acordo da Xunta de Goberno de data 23.04.2021 (BOP número 101, de 06.05.2021), apróbase a convocatoria e as bases específicas para o ingreso como persoal funcionario de carreira en 1 praza denominada ENXEÑEIRO/ TÉCNICO/A TOPOGRAFO/A, Escala Administración Especial, Subescala Técnica, Técnicos/as Medios/as, grupo A - subgrupo A2, polo sistema de concurso - oposición, quenda libre, correspondente á Oferta de Emprego Público do ano 2017.

Rematado o prazo de presentación de instancias, e para cumprimento do establecido nas Bases Xerais 6, 7 e 8.1.2.1, proponse á Presidencia en uso das facultades que lle confire o artigo 34 da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local, que RESOLVA:

1º.- Aprobar a seguinte listaxe provisional de persoas admitidas ao proceso selectivo:

NÚMERO	APELIDOS E NOME	DNI ANONIMIZADO
1	ARGA GARCÍA, MARCOS	***5558**
2	AUZMENDI GUIMAREY, ANTONIO	***6083**
3	CASTAÑO DOMÍNGUEZ, VICTOR	***7569**
4	FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, CONCEPCIÓN	***3735**
5	FERRERO ARIAS, ANTONIO	***4860**
6	GODAY OTERO, MARÍA DEL ROSARIO	***0335**
7	LÓPEZ LÓPEZ, ISAAC	***5117**
8	MURIAS FERNÁNDEZ, ADRIÁN	***7971**
9	SÁNCHEZ VALIÑO, IVÁN	***6256**

2º.- Nomear as persoas membros do Tribunal cualificador que a continuación se sinalan, podendo actuar indistintamente titulares e suplentes:

**PRESIDENTE.-**

Titular: Don Xesús Arrizado Yáñez, técnico asesor de recursos humanos, adxunto ao xefe do Servizo de Recursos Humanos e Asistencia Concellos da Deputación de Lugo.

Suplente: Don José Ramón Gallego Fernández, psicólogo na Sección de Selección, Promoción e Carreira no Servizo de Recursos Humanos e Asistencia Concellos da Deputación de Lugo.

**VOGAIS.-**

Titular: Don Ramón de la Sota Crespi, xefe da Sección de Topografía no Servizo de Infraestruturas Agrarias da Consellería do Medio Rural de Lugo.

Suplente: Dona Alba Franco Cao, técnica topógrafa na Xerencia Territorial do Catastro de Lugo.

Titular: Don Héctor Dieguez Aranda, enxeñeiro de camiños, canles e portos, adxunto xefe Servizo Vías e Obras da Deputación de Lugo.

Suplente: Don Darío Ferreiro Otero, enxeñeiro de camiños, canles e portos, adxunto xefe Servizo Vías e Obras da Deputación de Lugo.

Titular: Don José Fernández Parajes, enxeñeiro técnico obras públicas, xefe sección Vías e Obras da Deputación de Lugo.

Suplente: Dona Marta Herbón Meilán, enxeñeira técnica de obras públicas no Servizo de Vías e Obras da Deputación de Lugo.

**SECRETARIA.-**

Titular: Dona María Esther Álvarez Martínez, secretaria xeral da Deputación de Lugo.

*Suplente: Dona Leticia Rodríguez Díaz, secretaria - interventora no Servizo de Asistencia Xurídica, Técnica e Económica aos Concellos da Deputación de Lugo.*

3º.- *Citar as persoas membros do Tribunal, para que comparezan o XOVES día 13 de XANEIRO de 2022 ás 9 horas na Sala de Reunións do Servizo de RRHH da Deputación Provincial de Lugo, para a súa Constitución.*

4º.- *Citar as persoas membros do Tribunal e máis aos aspirantes, para que comparezan o LUNS día 24 de XANEIRO de 2022 as 9 horas no Salón de Plenos da Deputación Provincial de Lugo, para a realización do primeiro exercicio da oposición.*

5º.- *Publicar a presente resolución no Boletín Oficial da Provincia, na web corporativa da Deputación Provincial de Lugo (apartado emprego Público - recursos humanos) e no taboleiro de anuncios da Entidade.*

*Contra a presente resolución que aproba a listaxe provisional, as persoas aspirantes disporán dun prazo de 10 días hábiles contados a partir do seguinte o da publicación da presente resolución no BOP para presentar alegacións.*

*De non presentarse alegacións á listaxe provisional considerarase esta definitiva sen necesidade de nova publicación transcorrido o prazo de 10 días hábiles dende a publicación da resolución aprobatoria no BOP.*

*Contra a listaxe definitiva (no suposto de non existir alegacións e considerarse a listaxe provisional definitiva) poderase interpoñer con carácter potestativo, recurso de reposición, diante do presidente no prazo dun mes contado a partir do día seguinte ao que se cumpra o prazo de 10 días hábiles dende a publicación da listaxe provisional no BOP ou ben recurso contencioso - administrativo diante do Xulgado Contencioso - Administrativo de Lugo no prazo de dous meses contados dende o día seguinte da antes mencionada, sen prexuízo de que se interpoña calquera outra que se estime oportuno.*

*Cando as impugnacións teñan por causa a composición do Tribunal, rexeranse polo establecido nos artigos 23 e 24 da Lei 40/2015 de 1 de outubro do Réxime Xurídico do Sector Público.*

*Non obstante, as persoas interesadas poderán presentar as alegacións que estimen convenientes para a súa consideración na resolución que poña fin ao procedemento conforme ao artigo 112.1 da Lei 39/2015, de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.*

*Polo anteriormente exposto e, en uso das facultades que lle confire a esta Presidencia o artigo 34 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, RESOLVO:*

*Prestar aprobación á proposta anteriormente transcrita en todas as súas partes”.*

Pazo Provincial, 24 de novembro de 2021.- A SECRETARIA XERAL, María Esther Álvarez Martínez

R. 3380

## CONCELLOS

### BALEIRA

#### Anuncio

#### APROBACIÓN INICIAL DO ORZAMENTO DO EXERCICIO 2021

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria do Pleno deste concello, do día 24 de novembro do 2021, o Orzamento xeral, as bases de execución e o cadro de persoal funcionario e laboral para o exercicio económico de 2021, de acordo co previsto no artigo 169 do texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, e no artigo 20 do Real decreto 500/1990, do 20 de abril, expóñese ao público o expediente e a documentación preceptiva por un prazo de quince días desde a publicación deste anuncio, para os efectos de reclamacións e alegacións.

Conforme o acordo adoptado, o Orzamento considerarase definitivamente aprobado se durante ese prazo non se presentan reclamacións.No caso de que se realizasen alegacións e/ou reclamacións, o Pleno disporá dun prazo dun mes para resolvelas, segundo o establecido no artigo 169.1 do texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo.

Baleira, 25 novembro do 2021.- O ALCALDE, ANGEL ENRIQUE MARTINEZ-PUGA LOPEZ.

R. 3381

### BURELA

#### Anuncio

EXPEDIENTES 1961/2021 E 1962/2021. ANUNCIO EXPOSICIÓN O PÚBLICO E COBRANZA S.A.F. SETEMBRO 2021.

A Xunta de Goberno Local do Concello de Burela en sesión celebrada o día 27 de outubro de 2021 acorda a aprobación inicial do Padrón fiscal do Servizo de Axuda no Fogar correspondente ao mes de setembro de 2021 a través da Lei de Dependencia e Programa Básico de Axuda no Fogar por importe de 7.471,46 €, correspondendo 1.123,20 € a libre concorrència e 6.348,26 € a dependencia. Consonte ao disposto no artigo 102.3 da Lei xeral tributaria, por medio do presente ponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao pagamento do prezo público, que dispoñen dun prazo de 15 días, contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ao obxecto de que poidan ser examinados e presentar as reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulara ningunha reclamación.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 14 do texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, os interesados poderán interpoñer recurso de reposición ante o alcalde – presidente, no prazo dun mes, contado dende a finalización do período de exposición pública deste padrón fiscal no Boletín Oficial da Provincia.

Contra a resolución do recurso de reposición, expresa ou tácita, os interesados poderán interpoñer recurso contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, nos prazos sinalados no artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso Administrativa. Non obstante, poderán interpoñer calquera outro recurso que consideren oportuno.

Para o cobramento dos mesmos, os contribuíntes teñen domiciliados os recibos, estes seranlles adebedados nas contas bancarias respectivas. Fíxase como período voluntario de cobramento o prazo de dous meses dende o día seguinte a publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

A presente publicación, nos dous supostos, de anuncio de exposición ao público dos padróns e anuncio de cobranza en fase voluntaria, ten o carácter de notificación colectiva, ao abeiro do establecido no artigo 102 da referida Lei xeral tributaria.

Burela, 08 de novembro de 2021.- O Alcalde – Presidente, Alfredo Llano García.

R. 3374

---

#### Anuncio

Aprobado por acordo da Xunta de Goberno Local, na sesión celebrada o 10 de novembro de 2021, o Padrón por liquidación das taxas do servizo de abastecemento domiciliario de augas, sumidoiros e recollida de lixo, así como o canón de auga da Xunta de Galicia, correspondente ao Cuarto Bimestre do exercicio 2021, procédese a apertura do período de información pública por prazo de vinte días hábiles a partir da publicación do presente edicto no B.O.P. durante o cal todos os interesados poderán consultar o seu contido nas oficinas do Concello e presentar as alegacións que estimen oportunas. Queda aberto o prazo de cobro en período voluntario por período de dous meses a computar dende o día seguinte á presente publicación no BOP de Lugo.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 14 do texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, os interesados poderán interpoñer recurso de reposición ante a Xunta de Goberno Local, no prazo dun mes, contado dende a finalización do período de exposición pública deste padrón fiscal no Boletín Oficial da Provincia.

Contra a resolución do recurso de reposición, expresa ou tácita, os interesados poderán interpoñer recurso contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, nos prazos sinalados no artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso Administrativa. Transcorrido o período de pago en voluntaria as débedas co municipio serán esixidas polo procedemento de constrinximento co correspondente recargo de mora e costas que se produzan.

A falta de pagamento do Canon de Auga da Xunta no período voluntario sinalado suporá a esixencia do mesmo directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola Consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia. A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes dende esta notificación.

O presente anuncio ten carácter de notificación colectiva ao abeiro do establecido nos artigos 102 apartado 3 da Lei 58/ 2003, do 17 de decembro, Xeral Tributaria e 23 e 24 do R.D. 939/2005, de 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación.

Burela, 10 de novembro de 2021.- O ALCALDE, ALFREDO LLANO GARCIA.

R. 3375

## A FONSAGRADA

### Anuncio

**Expediente:** Creación dun plan de disposición de fondos de tesourería

**Número de expediente:** 30/2021

**Asunto:** Publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo da aprobación inicial do plan de disposición de fondos de tesourería do Concello de A Fonsagrada.

Aprobado por Decreto da Alcaldía de data do 23 de novembro do 2021 o plan de disposición de fondos de tesourería do Concello de A Fonsagrada, que se expón ao público por un prazo de 15 días aos efectos de que os interesados efectúen as alegacións pertinentes.

O texto íntegro é o que segue:

Visto que a xestión da Tesouraría esixe dispor de instrumentos axeitados que garantan a liquidez suficiente para o puntual pago das obrigación e optimice o emprego dos recursos financeiros.

Tendo en consideración que de conformidade co artigo 187 do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora de Facendas Locais, o Plan de Disposición de Fondos é un instrumento de planificación da Tesouraría municipal, de carácter obrigatorio, no que se recollerán os criterios a aplicar na expedición das ordes de pago e a orde de prioridade na realización dos mesmos.

Visto que o referido Plan de Disposición de Fondos, constitúese como una ferramenta esencial para facilitar a eficiente e eficaz xestión da Tesouraría Municipal, posto que a elaboración de devandito Plan permitirá á Entidade Local planificar a súa Tesouraría para cumprir cos principios de estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira recollidos na Lei Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidade Orzamentaria e Sustentabilidade Financeira, de maneira que ao longo de todo o exercicio dispóñase de capacidade para financiar os compromisos de gasto tanto adquiridos como sobrevividos, cumprimento co prazo máximo de pago a provedores previsto na normativa sobre morosidade e co equilibrio orzamentario.

En virtude das competencias outorgadas á alcaldía polo artigo 187 do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora de Facendas Locais, así coma o artigo 21.1 s) da Lei 7/1985 do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, e co obxectivo de recoller un conxunto de criterios, regras e normas que establecen a orde co que se deben expedir as ordes de pago da Entidade Local para facer fronte ás súas obrigacións; eu, Don Carlos López López, coma Alcalde-Presidente do Concello de A Fonsagrada, préstolle aprobación ao seguinte Plan de Disposición de Fondos de Tesourería:

#### PLAN DE DISPOSICIÓN DE FONDOS DE TESOURERÍA

##### CONTIDO DO PLAN

1. PRINCIPIOS XERAIS.....	14
2. ORDENACIÓN DOS PAGOS .....	14
3. DISPOÑIBILIDADES DINERARIAS E ORDE DE PRELACIÓN NOS PAGOS.....	15
4. NORMAS ESPECÍFICAS DE APLICACIÓN .....	16
5. PRAZOS DE PAGAMENTO .....	16

##### PRINCIPIOS XERAIS

O Plan de Disposición de Fondos da Tesouraría deste Concello ten por obxecto conseguir una axeitada distribución temporal dos pagos, acomodándoos ás dispoñibilidades de efectivo previstas na Tesouraría Municipal, que permita una correcta estimación das necesidades de endebedamento e a optimización dos recursos dispoñibles.

A xestión dos fondos integrantes da Tesouraría, realizarase baixo o principio de unidade de caixa coa centralización de todos os fondos e valores xerados por operacións orzamentarias e por operacións non orzamentarias, utilizando todos os recursos dinerarios dispoñibles para o pago das obrigación.

O Plan de Disposición de Fondos será de aplicación dende o día de que transcorra o prazo de presentación de alegacións en caso de que non sexa presentada ningunha, ou no seu defecto, dende o día seguinte á súa publicación definitiva no Boletín Oficial da Provincial de Lugo, e manterá a súa vixencia nos exercicios seguintes en tanto non se proceda á aprobación dun novo Plan.

De igual maneira o Plan de Disposición de Fondos poderá ser revisado ao longo do exercicio en función das modificacións producidas nas dispoñibilidades líquidas efectivas ou previstas na Tesouraría.

##### 1. ORDENACIÓN DOS PAGOS

Os pagos orzamentarios por execución do orzamento de gastos, ordenaranse atendendo ao recoñecemento da obrigación correspondente, dada a necesaria execución orzamentaria dos mesmos en función dos respectivos

devengos.

Calquera que sexa a orde de prelación que, segundo este Plan, correspondese ao pago, ordenaranse os pagos para que se realicen en data anterior á finalización do prazo previsto na normativa de morosidade.

## **2. DISPOÑIBILIDADES DINERARIAS E ORDE DE PRELACIÓN NOS PAGOS**

Cando da programación das dispoñibilidades dinerarias deste Concello, despréndase que non permitirán atender o puntual pago das obrigación amortización de débeda e dos seus correspondentes intereses, pago das obrigación de persoal e cotas obrigatorias da Seguridade Social, poderán realizarse axustes na programación dos pagos até lograr os recursos dinerarios necesarios que permitan atender aquelas obrigación.

Cando na programación de expedición de ordes de pago as dispoñibilidades de fondos estimadas razoablemente non permitan atender ao conxunto das obrigación recoñecidas de natureza orzamentaria e aos pagos exixibles de natureza extrapresupuestaria, estarase á seguinte **orde de prelación das ordes de pago**:

### **1º Pagos correspondentes a amortización de débeda**

A redución do endebedamento neto da Entidade Local é un mandato introducido polo artigo 135 da CE, que dá prioridade ao pago da débeda fronte a calquera outro; un precepto que se encontra desenvolto polo artigo 14 da Lei Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidade Orzamentaria e Sustentabilidade Financeira.

### **2º Os pagos correspondentes a créditos do Capítulo I. Gastos de Persoal**

Neste nivel atópanse comprendidos os gastos clasificados no Capítulo I. Gastos de Persoal, da clasificación económica do orzamento de gastos. A título enunciativo entenderanse incluídos os seguintes gastos:

- Retribucións líquidas do persoal funcionario, laboral, eventual e dos membros electos da Corporación que teñan recoñecida dedicación exclusiva aos seus labores representativos e demais gastos como os gastos sociais e dietas de persoal;
- Pagos extrapresupuestarios a realizar en concepto de cotas retidas aos empregados por razón de cotizacións á Seguridade Social en calquera dos seus réximes, así como os derivados de liquidacións trimestrais en concepto de impostos retidos aos perceptores de rendas abonadas pola Corporación e en especial as correspondentes ao Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas, salvo que, en ambos os casos, obtivéronse adiamento da obrigación de ingreso en modo regulamentario;
- Pagos de natureza orzamentaria en concepto de cotizacións empresariais de calquera réxime da Seguridade Social, salvo adiamento da obrigación de pago obtido en modo regulamentario.

### **3º. Pagos sometidos á orde de antigüidade da débeda**

Dentro deste punto establécese a seguinte orde de prelación de pagos:

- Pagos de obrigación contraídas en exercicios anteriores tanto de natureza orzamentaria como non orzamentaria sen incluír os intereses que se puidesen entender devindicados a tenor do disposto na normativa de morosidade.

Así mesmo, inclúese neste nivel o pago das obrigación que deberon ser contraídas en exercicios anteriores e que o foron no exercicio corrente por **recoñecemento extraxudicial de créditos**, mediante o preceptivo acordo do Concello Pleno, de conformidade co disposto no artigo 60.2 do Real Decreto 500/1990, de 20 de abril;

- Pagos das obrigación do exercicio corrente, en aplicación do artigo 71.2 da Lei 39/2015, isto é, seguindo o **despacho de expedientes por rigorosa orde de incoación**, salvo resolución motivada en contra.

### **4º. Outro tipo de pagos**

Unha vez satisfeitos os pagos referidos no puntos primeiro, segundo e terceiro, a expedición das ordes de pago haberá de acomodarse á seguinte orde de preferencia:

- Pagos que respondan á cobertura de servizos que teñan a consideración de comunitario básico segundo o Decreto 99/2012, do 16 de marzo, polo que se regulan os servizos sociais comunitarios e o seu financiamento.

### **5º. Excepcións**

Quedan exceptuados da aplicación deste Plan de Disposición de Fondos, gozando de preferencia no pago, sen que supoñan unha quebra á orde de prelación a realización dos mesmos:

- Pagos correspondentes aos gastos financiados con subvencións finalistas nos que o cobro das mesmas estea condicionado á xustificación do pago dos citados gastos e coa exclusiva finalidade de xustificar aqueles;
- Pagos e/ou depósitos a efectuar correspondentes a obrigación derivadas de acordos adoptados pola corporación para dar cumprimento a sentenzas firmes polas que o Concello fose condenado ao abono dunha cantidade certa;
- Os pagos correspondentes ás publicacións nos boletíns oficiais;

- Os anticipos de Caixa Fixa. Sendo os pagos que se satisfán desde os anticipos de caixa fixa de escaso importe, tratándose de gastos correntes de carácter periódico ou repetitivo que polas súas peculiaridades non poden axustarse ao procedemento xeral de xestión do gasto sen menoscabo da eficacia e eficiencia do funcionamento de os Servizos ou actividades a cargo de cada centro xestor, realizaranse cando polo habilitado propóñase a súa reposición, previa xustificación documental da súa debida utilización.

Estas excepcións respectarán, en todo caso, a preferencia dos pagos incluídos nos niveis primeiro, segundo, e terceiro expostos no presente plan.

### **3. NORMAS ESPECÍFICAS DE APLICACIÓN**

Aos efectos de non incumprir o principio de prelación de pagos, establécese como procedemento de pago xeneralizado o pago ordinario mediante transferencia bancaria, previa presentación de factura correspondente no Concello, sendo o procedemento de pagos a xustificar un procedemento excepcional e que deberá estar motivado e xustificado previamente.

Excepcionalmente, poderá alterarse a orde de prelación de pagos, sempre con Resolución motivada e asinada polo Computador de Pagos, cando o cumprimento estrito da orde de prelación supoña a paralización de servizos básicos de prestación municipal, ou as propias condicións do contrato esixan o pago previo á prestación do servizo.

A tesouraría poderá reter pagos e compensalos coas dúbidas tributarias ou doutra natureza a favor do Concello, nos termos establecidos na normativa vixente sobre xestión recadatoria dos tributos e outros recursos de dereito público, así como sobre a xestión orzamentaria.

### **4. PRAZOS DE PAGAMENTO**

Os pagos por certificacións de obras ou os correspondentes documentos que acrediten a realización total ou parcial dun contrato de obras, servizos ou subministracións abonaranse dentro dos prazos establecidos no artigo 198.4 da Lei 9/2017, de 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se traspoñen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, de 26 de febreiro de 2014, salvo que se establezan datas de pago concretas en virtude dunha norma sentencias ou dos convenios que lles sexan de aplicación, cumprimento o período medio de pago a provedores establecido polo Real Decreto 635/2014, de 25 de xullo, polo que se desenvolve a metodoloxía de cálculo do período medio de pago a provedores das Administracións Públicas e as condicións e o procedemento de retención de recursos dos réximes de financiamento, previstos na Lei Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidade Orzamentaria e Sustentabilidade Financeira.

Exceptúanse da regra xeral anterior, o pago das seguintes obrigacións:

- A nómina do persoal, que se pagará con carácter mensual en data 28 de cada mes.
- Os pagos correspondentes aos gastos financiados con subvencións finalistas que pagaranse nos prazos establecidos pola Orde reguladora da mesma a efectos xustificativos das inversións ou gastos correntes efectuados;
- As cotas dos seguros sociais e de mutualidades de previsión social pagaranse nos vencementos establecidos nas súas normas reguladoras;
- Os pagos por retencións practicadas en concepto do imposto sobre a renda das persoas físicas e por outras retencións esixidas por Lei, pagaranse nos prazos establecidos pola Axencia Estatal de Administración Tributaria ou organismo que teña a competencia para a súa recadación;
- A amortización da débeda do capítulo 9, operacións de Tesouraría e gastos financeiros por intereses derivados das mesmas, pagaranse ao seu respectivo vencemento.

**Disposición Final Única-** Tratándose dunha disposición administrativa de carácter xeral, que afecta a unha pluralidade de interesados, o presente Plan, de conformidade co disposto no artigo 45 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, así coma o artigo 49 da Ley 7/1985 do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, publicarase inicialmente para a súa exposición pública nun prazo de 15 días, entendéndose aprobada de xeito definitivo, se non se presentan alegacións ou reclamacións no referido prazo administrativo.

En A Fonsagrada 23 de novembro de 2021.- O Alcalde-Presidente, Carlos López López.

R. 3376

**LUGO**  
*Anuncio*

**DECRETO**

D. Mauricio Repetto Morbán, Concelleiro Delegado da Concellería de Xuventude e Deportes (Área de Cohesión e Dinamización Social)

**ASUNTO: CONCESIÓN DE SUBVENCIONES ÁS ASOCIACIONES DEPORTIVAS E PERSOAS XURÍDICO PRIVADAS SEN ÁNIMO DE LUCRO, QUE DESENVOLVEN A SÚA ACTIVIDADE NO EIDO DE DEPORTES (ÁREA DE COHESIÓN E DINAMIZACIÓN SOCIAL) E PARA A PROMOCIÓN E O FOMENTO DO DEPORTES E ACTIVIDADE FÍSICA NO CONCELLO DE LUGO-EXERCICIO ECONÓMICO 2021.**

Vistos:

- Certificación do Órgano de xestión económico-financieira de 03 de febreiro de 2021, de existencia de crédito na aplicación orzamentaria 34100.48900 do vixente orzamento xeral (nº de operación: 202100008451)
- Informe-proposta da sección de deportes de 22 de xuño de 2021, sobre a aprobación das bases xerais reguladoras para a concesión de subvencións ás asociacións deportivas e persoas xurídico privadas sen ánimo de lucro, que desenvolven a súa actividade no eido de deportes (área de Cohesión e Dinamización social) e para a promoción e o fomento do deportes e actividade física no concello de lugo-exercicio 2021.
- Informe do Servizo de Fomento de 25 de xuño de 2021, favorable con observacións.
- Informe de fiscalización da Intervención Xeral Municipal nº 2021/1056 de 28 de xuño de 2021, favorable con observacións.
- Acordo núm. 14/435, de 07 de xullo de 2021, da Xunta de Goberno Local, de "APROBACIÓN DAS BASES XERAIS REGULADORAS PARA A CONCESIÓN DE SUBVENCIONES ÁS ASOCIACIONES DEPORTIVAS E PERSOAS XURÍDICO PRIVADAS SEN ÁNIMO DE LUCRO, QUE DESENVOLVEN A SÚA ACTIVIDADE NO EIDO DE DEPORTES (ÁREA DE COHESIÓN E DINAMIZACIÓN SOCIAL) E PARA A PROMOCIÓN E O FOMENTO DO DEPORTES E ACTIVIDADE FÍSICA NO CONCELLO DE LUGO-EXERCICIO ECONÓMICO 2021". Dito Acordo foi publicado no BOP núm. 163 de 19 de xullo de 2021 e na Base de Datos Nacional de Subvencións (código 574956).
- Acta de Valoración de data 11/11/2021.
- Informe-proposta da Sección de Deportes, de 19/11/2021 polo que se propón a aprobación da adjudicación e disposición do gasto das subvencións ás asociacións e persoas xurídico-privadas sen ánimo de lucro, que desenvolven a súa actividade no eido de deportes (Área de Cohesión e Dinamización Social) e para a promoción e o fomento do deporte e actividade física no Concello de Lugo-exercicio 2021.
- Informe de Intervención nº 2021/1871, de 24/11/2021, emitido con carácter favorable.

En base ao anterior, en virtude de Acordo nº 28/452, de 17 de xullo de 2019, da Xunta de Goberno Local, polo que se delegan nos titulares das áreas de goberno e nos concelleiros delegados o exercicio das atribucións que lle correspondan á Xunta de Goberno Local, sempre e cando non sexan indelegables ou esta se reservara o seu exercicio

**RESOLVO:**

**PRIMEIRO.**- A aprobación da adjudicación e disposición do gasto das subvencións ás asociacións e persoas xurídico-privadas sen ánimo de lucro, que desenvolven a súa actividade no eido de deportes (Área de Cohesión e Dinamización Social) e para a promoción e o fomento do deporte e actividade física no Concello de Lugoexercicio 2021, que ascenden a un total de 312.024,02 €.

**SEGUNDO.**- A aprobación da concesión ás seguintes Entidades, segundo a seguinte taboa:

ENTIDADE	CIF	CONCESION
ANVIAR	G27232313	1.773,35 €
ARCO MURALLA	G27355726	929,87 €
AS TERMAS TENIS	G27419423	7.800,00 €
ATLETICO ABUIN	G27231786	4.686,77 €
CASAS	G27038686	7.000,00 €
CIDADE DE LUGO BALONCESTO	G27344423	4.813,97 €

CLUB FLUVIAL	G27008549	22.004,34 €
COMPAS CLUB DE ORIENTACION	G05350038	1.061,55 €
CORRECAMIÑOS	G27236736	954,56 €
DEZ PORTAS	G27346436	1.800,00 €
ESCOLA LUGUESA XADREZ	G27211960	15.000,00 €
FERROVIARIA UNION DEPORTIVA	G27152149	8.000,00 €
FRANCISCANOS	G27039767	5.447,20 €
GALAICO FULL KARATE	G27112333	1.929,70 €
GOLF CLUB	G27421684	12.685,00 €
GRAVITTY	G27483668	4.250,28 €
JUDO LUGO	G27149988	10.043,85 €
KUNG FU	G27239722	5.750,00 €
LOITA LUGO	G27378520	4.336,69 €
LOSTREGOS	G27267483	7.945,45 €
LUCENSE ASOC. GIMNASTICA	G01703156	2.000,00 €
LUCENSE CP	G27484096	8.492,33 €
LUCENSE ESCOLA ATLETICA	G27236025	10.000,00 €
LUCUS ATLETISMO	G27033836	7.000,00 €
LUGO ESGRIMA	G27355957	1.170,00 €
LUGO FUTSAL	G01651819	3.650,00 €
LUGO SALA ADC	G27456623	8.463,53 €
LUGOKAN JUDO	G27516202	3.698,93 €
MARISTAS	G27033000	4.500,00 €
MILAGROSA ADX	G27109636	3.567,27 €
MILAGROSA CLUB CICLISTA	G27033224	3.176,75 €
MILAGROSA SCD	G27152131	9.557,99 €
MULLER EN FORMA	G27498591	5.895,10 €
MURALLA DE LUGO TRIATLON	G27263524	1.049,20 €
MURALLA RUGBY CLUB	G27103423	4.497,14 €
PADEL NUESTRO	G27377571	3.637,22 €
PIRAGUISMO CIUDAD DE LUGO	G27107176	21.366,96 €

PIRINGALLA ACD	G27340256	5.000,00 €
POLVORIN ESCOLA FUTBOL	G27422781	9.677,31 €
REAL AERO CLUB	G27008341	6.200,00 €
RECATILO XADREZ	G27268887	2.000,00 €
RESIDENCIA	G27120310	10.014,69 €
RIBEIRA FUTBOL SALA	G27342005	14.466,58 €
RITMOLUGODANCE CD	G27483676	2.000,00 €
RUNNING CLUB	G27462308	5.000,00 €
SAGRADO CORAZON ADC	G27183631	7.525,77 €
SAGRADO CORAZON CD	G27459999	2.500,00 €
SAN FROILAN CLUB DE TIRO	G27429521	2.500,00 €
SAN ROQUE SDC	G27114693	814,67 €
SHIHAN ESCUELA DEPORTIVA	G27512631	6.500,00 €
STAR DANCE	G27388867	2.160,12 €
TEMPOS MODERNOS	G27291632	2.500,00 €
TIRO CON ARCO ESCOLA LUCENSE	G27387281	1.604,66 €
WATERPOLO LUGO	G27500628	1.625,22 €

**TERCEIRO.-** Desestimar a solicitude das seguintes Entidades e/ou eventos deportivos, polos motivos que se especifican a continuación:

1. LUGO FÓRMULA e TRINAT: Non alcanzan o número mínimo de licencias (mínimo 10 licencias; presentadas 1 e 7 respectivamente). Puntuación: 0 puntos.
2. AGOR, GARABOLOS ADC e SAN LAZADO SD: Non presentan licencias da tempada 2020/2021 ou 2021, segundo corresponda. Puntuación: 0 puntos.
3. ALEX LLORCA, LOITA LUGO, SAGRADO CORAZÓN APSX e XAQUEDRUM: Solicitan subvención para os eventos "CAMPUS ALEX LLORCA", "CONCENTRACIÓN NACIONAL DE LOITAS OLÍMPICAS", "MULTICAMPUS 2021" e "PROMOCIÓN XADREZ NAS AULAS" respectivamente. Segundo o artigo 9.5 "non terán a consideración de evento a organización de ligas regurales, controis deportivos, toma de tempos, fases de competición deportivas, xornadas de portas abertas, cursos deportivos formativos, clínic ou similares". Así mesmo, é requisito imprescindible que o evento sexa federado. Puntuación en relación ao evento: 0 puntos.
4. LUME BEISBOL: Presentada o 09/08/2021 presencialmente nas oficinas de Correos, sendo a presentación telemática o 10/08/2021, estando as persoas xurídicas obrigadas á presentación telemática, polo que se considera fora de prazo. Puntuación: 0.
5. XADREZ RECATILO: Non se valora o evento "TORNEO SOCIAL XVIII SAN FROILAN" por ser un evento on-line, excluídos da convocatoria. Puntuación polo evento: 0 puntos.
6. TEAM BIKE OUTEIRO DE REI: Presenta renuncia á subvención.

**CUARTO:** Que se proceda por parte do Servizo de Contabilidade a realizar as xestións que procedan para a liberación dos saldos de autorizacións e retencións correspondentes a efectos da súa posterior consideración como créditos dispoñibles.

**QUINTO:** Notifíquese a presente Resolución ás partes interesadas con indicación de que esta pon fin á vía administrativa e que contra ela poderán interpoñer os seguintes recursos:

- Recurso Contencioso-Administrativo ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo, no prazo de DOUS MESES, contados a partir do día seguinte ao da notificación do presente acto (art. 8, 25 e 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa).

- Non obstante o anterior, e con carácter previo, poderá interpoñer ante o mesmo órgano que ditou o acto, recurso potestativo de reposición previsto no artigo 123.1 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, no prazo de UN MES, contado dende o día seguinte ao da notificación do presente acto.

No caso de que se interpuxese o recurso de reposición, non poderá interpoñerse recurso contencioso-administrativo ata que sexa resolto expresamente ou se produza a desestimación do devandito recurso de reposición (art. 123.2 da Lei 39/2015).

Cúmprase.

R. 3382

## OUROL

### Anuncio

O Pleno do concello de Oourol, en sesión extraordinaria celebrada o día vinte e catro de novembro de dous mil vinte e un, aprobou inicialmente o Orzamento municipal para o exercicio 2022, as Bases de execución, a plantilla de persoal, as fontes de financiamento e demais documentación que obra no expediente. En cumprimento do disposto no artigo 169.1 do Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, e demais disposicións concordantes, expónse ao público na Secretaría deste Concello, durante un prazo de quince días hábiles, que empezarán a contar desde o día seguinte ao da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, coa finalidade de que durante o devandito prazo se poidan formular as reclamacións que se consideren pertinentes, e que deberán ir dirixidas ao Sr. Alcalde-Presidente desta Corporación.

Oourol, vinte e catro de novembro de dous mil vinte e un.- O Alcalde-Presidente, José Luis Pajón Camba.

R. 3383

### Anuncio

De conformidade co disposto no artigo 169.3 do Texto Refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, faise público o resumo por capítulos do Orzamento Xeral do concello de Oourol correspondente ao exercicio 2021, unha vez incorporado o expediente de modificación, suplemento de crédito con cargo ao Remanente Líquido de Tesourería, 3/2021. O expediente foi aprobado provisionalmente, en sesión plenaria extraordinaria celebrada o día vinte e nove de outubro de dous mil vinte e un, sen que se presentase ningunha reclamación dentro do prazo de exposición ao público.

#### ESTADO DE GASTOS

Operacións correntes				
Capítulo	Denominación	Importe ant.	Modificación	Importe actual
1º.-	Gastos de persoal	1.042.549,11 €	0,00 €	1.042.549,11 €
2º.-	Gastos correntes en bens e servizos	505.600,00 €	147.900,00 €	653.500,00 €
3º.-	Gastos financeiros	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4º.-	Transferencias correntes	65.700,00 €	0,00 €	65.700,00 €
Operacións de capital				
6º.-	Investimentos reais	569.036,27 €	306.000,00 €	875.036,27 €
7º.-	Transferencias de capital	50.000,00 €	0,00 €	50.000,00 €
8º.-	Activos financeiros	0,00 €	0,00 €	0,00 €
9º.-	Pasivos financeiros	0,00 €	0,00 €	0,00 €

**IMPORTE TOTAL DAS MODIFICACIÓNS: 453.900,00 €**

Segundo dispón o artigo 177.2 do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, en relación co artigo 169 do mesmo Real Decreto, contra este expediente poderá interpoñerse directamente o recurso contencioso-

administrativo no prazo de dous meses a contar dende o seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Ouro, vinte e cinco de novembro de dous mil vinte e un.- O alcalde-presidente, José Luis Pajón Camba.

R. 3384

## PANTÓN

### Anuncio

#### **NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIÓNS E ANUNCIO DE COBRANZA DO PADRÓN FISCAL DA TAXA POLA PRESTACIÓN DOS SERVIZOS DE ABASTECIMENTO DE AUGA, RECOLLIDA DE LIXO E SUMIDOIRO CORRESPONDENTE AO CUARTO BIMESTRE DE 2021.**

A Xunta de Goberno Local, por delegación do Alcalde (BOP de Lugo nº 160, do 13.07.2019) e en virtude de Acordo do 05.11.2021, aprobou o Padrón fiscal da taxa pola prestación dos servizos de abastecemento de auga, recollida de lixo e sumidoiro correspondente ao cuarto bimestre de 2021, o cal se expón ó público, para a súa notificación colectiva, de acordo co disposto no artigo 102 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria, durante o prazo de vinte (20) días hábiles, a contar desde o día seguinte ao da publicación do presente edicto no Boletín da Provincia de Lugo e no taboleiro de edictos do concello. Durante este prazo, o devandito Padrón estará ao dispor das persoas interesadas no concello, a fin de que o poidan examinar e formular cantas observacións, alegacións ou reclamacións teñan por conveniente.

Contra o acto de aprobación do Padrón e das liquidacións incorporadas a este, os/as contribuíntes e, en xeral, as persoas interesadas, poderán interpor os seguintes recursos:

1. Recurso de reposición, ante a Alcaldía deste concello, no prazo dun mes, contado desde o día seguinte ao da finalización da exposición pública do Padrón, que se entenderá rexeitado se ó transcorrer un mes desde a súa presentación non se resolve de maneira expresa.
2. Recurso contencioso-administrativo, ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo, con sede en Lugo, no prazo de dous meses se a resolución do recurso de reposición é expresa, e no prazo de seis meses desde que se produza o acto presunto.
3. Poderá interporse calquera outro recurso que as persoas interesadas lles conveña.

#### ANUNCIO.

En cumprimento do disposto no artigo 24 do Real decreto 939/2005, do 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento xeral de recadación, expónse ao público o seguinte anuncio de cobranza:

- Tributos que se poñen ó cobro: Taxa pola prestación dos servizos de abastecemento de auga, recollida de lixo e sumidoiro correspondente ao cuarto bimestre de 2021.
- Prazo de ingreso en período voluntario: do 01.12.2021 ao 31.01.2022, ambos inclusive. Data de cargo en conta: 15.01.2022
- Modalidade de ingreso: a través do servizo de recadación do concello. Con carácter xeral poderá usarse como forma de pagamento a domiciliación bancaria.
- Lugar de ingreso: servizo de recadación do concello. Praza do Concello, s/n. Pantón.
- Días de ingreso: días hábiles, de luns a venres, das 10 ás 14 horas. CONCELLO DE PANTÓN (LUGO), Praza do Concello, s/n - 27430 Pantón (Lugo). Telf.: 982 45 60 05 - Fax: 982 45 65 62

Transcorrido o prazo de ingreso voluntario sen que se satisfixera a débeda iniciarase o período executivo, de acordo co tenor dos artigos 26, 28 e 161 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria, o que determinará a esixencia dos xuros de demora, así como as recargas que correspondan e, no seu caso, das costas do procedemento de prema.

Pantón, 15 de novembro de 2021.- O Alcalde-Presidente, José Luis Álvarez Blanco.

R. 3377

### Anuncio

#### **APROBACIÓN DEFINITIVA DO ORZAMENTO MUNICIPAL PARA O EXERCICIO 2021.**

Elévese automaticamente a definitivo, ao non formularse reclamacións no prazo legalmente establecido para o efecto, o acordo adoptado polo Pleno do concello, en sesión ordinaria do día 28.10.2021, sobre aprobación inicial do Orzamento Xeral Municipal para o exercicio 2021.

Contra este acordo, que esgota a vía administrativa, poderase interpoñer recurso contencioso-administrativo ante a Sala de dita Xurisdición do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia con sede en A Coruña, no prazo de DOUS MESES dende o día seguinte ao da presente publicación (art. 46.1 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso-administrativa).

De conformidade co establecido no artigo 169.3 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, insírese a continuación o resumo por capítulos de cada un dos Orzamentos que o integran:

#### ESTADO DE GASTOS

A.- OPERACIÓNS CORRENTES			
Cap.	Descrición	Consignación	( % )
1	GASTOS DE PERSOAL	1.113.533,05 €	51,55
2	GASTOS CORRENTES EN BENS E SERVIZOS	884.640,00 €	40,95
3	GASTOS FINANCEIROS	2.200,00 €	0,10
4	TRANSFERENCIAS CORRENTES	88.242,02 €	4,08
5	FONDO DE CONTINXENCIA E OUTROS IMPREVISTOS	0,00 €	0,00
	<b>Total operacións Correntes</b>	<b>2.088.615,07 €</b>	

#### B.- OPERACIÓNS DE CAPITAL

Cap.	Descrición	Consignación	( % )
6	INVESTIMENTOS REAIS	71.659,17 €	3,32
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00 €	0,00
8	ACTIVOS FINANCEIROS	0,00 €	0,00
9	PASIVOS FINANCEIROS	0,00 €	0,00
	<b>Total operacións de Capital</b>	<b>71.659,17 €</b>	
<b>TOTAL GASTOS</b>		<b>2.160.274,24 €</b>	

#### ESTADO DE INGRESOS

A.- OPERACIÓNS CORRENTES			
Cap.	Descrición	Consignación	( % )
1	IMPOSTOS DIRECTOS	762.184,36 €	35,28
2	IMPOSTOS INDIRECTOS	35.500,00 €	1,64

3	TAXAS, PREZOS PÚBLICOS E OUTROS INGRESOS	336.943,31 €	15,60
4	TRANSFERENCIA CORRENTES	1.007.638,40 €	46,64
5	INGRESOS PATRIMONIAIS	400,00 €	0,02
	<b>Total operacións Correntes</b>	<b>2.142.666,07 €</b>	

**B.- OPERACIÓN DE CAPITAL**

Cap.	Descrición	Consignación	( % )
6	ALLEAMENTO DE INVESTIMENTOS REAIS	0,00 €	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	17.608,17 €	0,82
8	ACTIVOS FINANCEIROS	0,00 €	0,00
9	PASIVOS FINANCEIROS	0,00 €	0,00
	<b>Total operacións de Capital</b>	<b>17.608,17 €</b>	
<b>TOTAL INGRESOS</b>		<b>2.160.274,24 €</b>	

Na referida sesión, tamén se acordou aprobar o cadro de persoal desta corporación, que, de acordo co que preceptúa o artigo 127 do Real decreto lexislativo 781/1986, do 18 de abril, se reproduce a continuación:

**FUNCIONARIOS DE CARREIRA:** 1) Denominación das prazas. 2) Número de prazas. 3) Grupo. 4) Escala. 5) Subescala. 6) Nivel de complemento de destino. 7) Complemento específico (contía anual). 8) Observacións.

- 1) Secretario/a-Interventor/a. 2) 1. 3) A1. 4) Habilitación de carácter nacional. 5) Secretaría-Intervención. 6) 26. 7) 23.706,76 euros.
- 1) Técnico/a de Administración Xeral. 2) 1. 3) A2. 4) Administración Xeral. 5) De gestión. 6) 24. 7) 0,00 euros. 8) vacante/nova creación.
- 1) Administrativo/a. 2) 1. 3) C1. 4) Administración xeral. 5) Administrativa. 6) 22. 7) 8.303,88 euros. 8) Vacante/xubilación.
- 1) Auxiliar administrativo/a. 2) 1. 3) C2. 4) Administración xeral. 5) Auxiliar. 6) 16. 7) 3.832,33 euros.
- 1) Auxiliar administrativo/a. 2) 1. 3) C2. 4) Administración xeral. 5) Auxiliar. 6) 12. 7) 1993,60 euros. 8) vacante/ocupada interinamente
- 1) Auxiliar administrativo/a. 2) 2. 3) C2. 4) Administración xeral. 5) Auxiliar. 6) 12. 7) 1993,60 euros. 8) vacante/nova creación.
- 1) Conserxe colexio. 2) 1. 3) AP. 4) Administración xeral. 5) Agrupacións profesionais. 6) 10. 7) 3.993,70 euros. 8) vacante.

**PERSOAL LABORAL FIXO OU INDEFINIDO:** 1) Denominación posto de traballo. 2) Número de postos. 3) Titulación esixida. 4) Observacións.

- 1) Operario de servizos alumeado público. 2) 1. 3) -. 4) Xornada completa.

**PERSOAL LABORAL DE DURACIÓN DETERMINADA:** 1) Denominación posto de traballo. 2) Número de postos. 3) Titulación esixida. 4) Duración do contrato. 5) Observacións

- 1) Traballador/a social. 2) 1. 3) Traballo social. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Traballador/a social. 2) 1. 3) Traballo social. 4) Obra/servizo. 5) 50 % da xornada.
- 1) Educador/a social. 2) 1. 3) Diplomatura en educación social ou do título de grao en educación social . 4)

Obra/servizo. 5) Xornada completa.

- 1) Auxiliar de axuda no fogar. 2) 31. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Técnica depuración. 2) 1. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Peón depurado. 2) 2. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Peón tractor. 2) 1. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Peón Lixo. 2) 1. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Chofer lixo. 2) 1. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Peón Parques e xardíns. 2) 1. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Peóns alumeadado público. 2) 2. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Limpeza Centro de Saúde. 2) 2. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Animador sociocultural. 2) 1. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Auxiliar de cultura. 2) 2. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Bibliotecario/a. 2) 1. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Limpeza colexio público. 2) 1. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Socorristas xullo e agosto. 2) 1. 3) -. 4) Obra/servizo. 5) Xornada completa.
- 1) Axente de Emprego e Desenvolvemento Local. 2) 1. 3) 1º/2º Ciclo de Educación Universitaria. 4) Obra/servizo

Así mesmo, na referida sesión, tamén se acordou aprobar as bases de execución de dito orzamento, dispoñendo a "BASE.- 28.-GASTOS DE LOCOMOCIÓN, DIETAS E INDEMNIZACIÓNS" o que a continuación se indica:

Os gastos de locomoción que se produzan como consecuencia de desprazamentos por comisión de servizos ou xestións oficiais dispostos pola Corporación, polo seu Presidente ou por outros órganos competentes, serán abonados previa a presentación dos correspondentes xustificantes. Aqueles membros da Corporación que realicen comisións de servizo fóra do término municipal terán dereito a ser indemnizados mediante axudas de custo polo importe establecido para o grupo I no Real Decreto 462/2002, de 4 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo, da seguinte maneira:

- Dieta enteira, nos casos con pernocta (155,90 euros).
- Media dieta, noutro caso (77,95 euros).

A indemnización que se percibirá como gasto da viaxe polo uso do vehículo particular en comisión de servizo será a cantidade por quilómetro percorrido que se indica no Real Decreto citado no punto anterior e demais normas posteriores de actualización. Nos restantes casos, indemnizarase polo importe do billete ou pasaxe empregada.

No que se refire as asistencias pola concorrencia efectiva ás sesións dos órganos colexiados dos que os membros da Corporación formen parte e a dotación aos grupos políticos municipais, estarase ao Acordo do 27.06.2019 adoptado polo Pleno da Corporación sobre o asunto "QUINTO. RETRIBUCIÓNS, ASISTENCIAS DOS MEMBROS DA CORPORACIÓN E DOTACIÓNS ECONÓMICAS DOS GRUPOS POLÍTICOS", de conformidade co artigo 75.3 e 4 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, que na súa parte dispositiva dispón que:

"(...)

**PRIMEIRO.-** Establecer as seguintes dedicacións parciais:

*-Primeira Tenente de Alcalde; dedicación parcial de vinte ( 25) horas semanais, retribución bruta mensual de mil euros (1.200 €), cantidade que será aboada mensualmente coas nóminas municipais, pagadera en catorce mensualidades (doce ordinarias e dúas extraordinarias), e que experimentará os incrementos legais previstos para as retribucións dos funcionarios nas sucesivas leis anuais de presupostos, con efectos dende o vinteito de xuño actual.*

**SEGUNDO.-** Solicitar á Tesourería Xeral da Seguridade Social a Alta da Primeira Tenente de Alcalde, con efectos do 28/06/2019 do presente ano, asumindo o Concello as obrigas que as normas do Réxime Xeral da seguridade social impoñen ás Empresas en relación cos traballadores ó seu servizo, asumindo a corporación o pago da cota empresarial correspondente.

**TERCEIRO.- Asistencias:**

Tódolos membros da Corporación, agás os que desempeñen o seu cargo con dedicación exclusiva ou parcial, percibirán asistencias pola concurrencia efectiva ás sesións dos órganos colexiados dos que formen parte, nas seguintes contías:

A.- Por asistencia a Plenos, e Comisións informativas: setenta e cinco euros (75 €) por sesión.

B.- Por asistencia a Xuntas de Goberno Local: trescentos cincuenta euros (350 €) por sesión.

**CUARTO.- Dietas e gastos de locomoción:**

Aqueles membros da corporación que realicen comisións de servizo fóra do término municipal terán dereito a ser indemnizados mediante axudas de custo polo importe establecido para o grupo I no Real Decreto 462/2002, de 4 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo, da seguinte maneira:

- Dieta enteira, nos casos con pernocta: cento cincuenta e cinco euros con noventa céntimos (155,90 euros).

- Media dieta, noutro caso: setenta e sete euros con noventa e cinco céntimos (77,95 euros).

A indemnización que se percibirá como gasto da viaxe polo uso do vehículo particular en comisión de servizo será a cantidade por quilómetro percorrido que se indica no Real Decreto citado no punto anterior e demais normas posteriores de actualización. Nos restantes casos, indemnizaráse polo importe do billete ou pasaxe empregada.

**QUINTO.- Dotacións Grupos políticos municipais:**

De conformidade co artigo 73.3 da Lei de Bases de Réxime Local asignase unha dotación económica fixa ós grupos municipais de 50 euros mensuais e outra variable de 50 euros por cada concelleiro.

A liquidación destas dotacións verificarase nos meses de xuño e decembro, con cargo á partida 912.489 do Orzamento do Concello.

**SEXTO.-** Que queden derogados Decretos, acordos resolucións e calquera outro acto ou norma municipal que se opoña a este acordo incluíndo bases de execución do orzamento municipal, dando exposición pública por 15 días e entendendo que de non presentarse alegacións quedarán derogadas as bases de execución do orzamento municipal de 2019 que se opoñan a este acordo.

(...)"

Pantón, a 26 de novembro de 2021.- O Alcalde, José Luis Álvarez Blanco.

R. 3378



### XUNTA DE GALICIA

#### XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDEMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2023 do “Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la Provincia de Lugo” (Código 27000395011981), asinado o día 17 de outubro de 2022 pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.–FICA, Construcción y Servicios–CC.OO. e F.C.M.–C.I.G., 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, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 7 de decembro de 2022.– A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### ASISTENTES:

#### REPRESENTACIÓN SINDICAL

- POR U.G.T.–FICA. con el 30,00%
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° 11922182V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° 76571496B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° 33998211D)
- POR CONSTRUCCION Y SERVICIOS–CC.OO con el 40,00%
  - D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI N° 50179927E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N°33851807Q)
- POR F.C.M.–C.I.G. con el 30,00%
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° 76578117P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI N° 33996055P)
- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
  - D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI N°33322136N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N°33850888V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N°33842943F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N°33818091H)
- ASESORES
  - D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° 33313250G)

En la ciudad de Lugo a 17.10.2022 se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con objeto de proceder a la CONSTITUCION DE LA MESA NEGOCIADORA para la negociación del Convenio de Materiales y Prefabricados de la Construcción de la provincia de Lugo, publicado el día 13.11.2019 en el BOP n° 260 de Lugo; reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente, para los años 2022, 2023, 2024, con la representatividad que poseen, adoptando los siguientes

**Acuerdos:**

1. Constituir la Comisión deliberadora para la negociación del Convenio indicado, así como para la deliberación del calendario laboral y su aprobación, en su caso, con el fin de que se publique antes de inicio de año.
2. Se presenta por la representación sindical FCM-CIG una plataforma, a la que se le da lectura, comienzan las deliberaciones. Quedando pendiente un pronunciamiento de las restantes Centrales y la Patronal queda a la espera para contestar la totalidad de las cuestiones que se presenten. Se fijará la próxima reunión cuando se consulten las agendas para continuar deliberaciones sobre el Convenio.
3. Se entrega propuesta de calendario laboral para 2023 llegándose a un acuerdo exclusivamente sobre el mismo, que se adjunta como anexo al acta.
4. Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE BOUSO ALVITE, DNI nº 33.818.091 H para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON.

## CALENDARIO LABORAL SECTOR DE MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2023 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCT. HRF.	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	DOMINGO	8	8	SÁBADO	FN.FESTADO TRABAJO	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	FN.TODOS SANTOS	8	1
2	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	2
3	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	3
4	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	4
5	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.L.S. FROILAN	DOMINGO	8	5
6	FN.DIA DE REIS	8	8	FN.JUEVES SANTO FN.VIERNES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	FN.DIA DA CONSTITUCION	6
7	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.C.	7
8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	FN.INMACULADA CONCEPCION	8
9	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	9
10	8	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	10
11	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	FN.D. HISPANIDAD	SÁBADO	11
12	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.C.	DOMINGO	8	12
13	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	13
14	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	14
15	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	FN.ASUNCION DA VIRXEN	8	DOMINGO	8	8	15
16	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	16
17	8	8	8	8	F.CC.AA. GALICIA	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	17
18	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	18
19	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	19
20	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	20
21	SÁBADO	FN.CARNA VAL	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	21
22	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	22
23	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	23
24	8	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	24
25	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.CC.AA. GALICIA	8	8	8	SÁBADO	FN.NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.C.	26
27	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	27
28	SÁBADO	8	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	28
29	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	29
30	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	30
31	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	DOMINGO	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCT. HRF.	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	168	144	184	136	168	176	152	168	168	144	168	128	1.904
Días/Mes	21	18	23	17	21	22	19	21	21	18	21	16	238

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	52	Sábados Horas	416
Domingos	53	Domingos Horas	424
Festivos Nacionales	10	Festivos Nacionales Horas	80
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	2	Festivos CC.AA Horas	16
Días trabajo anual	246	Horas trabajo anual	1968
Adapt. Conv. Nacion	8	Adapt. Conv. Nacion Horas	64
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

## NOTAS:

- 1.- Las fiestas locales, **21 de febrero y 5 de octubre**, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que determinan en el calendario de Fiestas.
- 2.- Este es el calendario que resulta confeccionado teniendo en cuenta los festivos locales para Lugo, esto es, el festivo Carnaval que se sitúa el 21 de febrero y el festivo de San Froilán para el 05 de octubre.
- 3.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.

4.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 12.4 c) del VI Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y trabajador/a, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: apec@apeclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o trabajador/a se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

R. 3655

### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2023 do “Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la Provincia de Lugo” (Código 27000175011982), asinado o día 17 de outubro de 2022 pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.–FICA, Construcción y Servicios–CC.OO. e F.C.M.–C.I.G., 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, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 7 de decembro de 2022.– A xefa territorial, Pilar Fernández López.

**ASISTENTES:**

#### REPRESENTACIÓN SINDICAL

- POR U.G.T.–FICA. con el 44,29%
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI Nº 11922182V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI Nº 76571496B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI Nº 33998011D)
- POR CONSTRUCCION Y SERVICIOS–CC. OO con el 35,71%
  - D. LUIS RODAS GARCIA (DNI Nº 50179927E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI Nº33851807Q)
- POR F.C.M.–C.I.G. con el 17,14%
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI Nº 76578117P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI Nº 33996055P)
- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
  - D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI Nº33322136N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI Nº33850888V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI Nº33842943F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI Nº33818091H)
- ASESORES
  - D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI Nº 33313250G)

En la ciudad de Lugo a 17.10.2022 se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con objeto de proceder a la CONSTITUCION DE LA MESA NEGOCIADORA para la negociación del Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la provincia de Lugo, publicado el día 12.11.2019 en el BOP nº 259 de Lugo; reconociéndose con legitimación

y capacidad suficiente, para los años 2022, 2023, 2024, con la representatividad que poseen, adoptando los siguientes

**Acuerdos:**

5. Constituir la Comisión deliberadora para la negociación del Convenio indicado, así como para la deliberación del calendario laboral y su aprobación, en su caso, con el fin de que se publique antes de inicio de año.
6. Se presenta por la representación sindical de la FCM-CIG una plataforma, a la que se le da lectura, comienzan las deliberaciones. Quedando pendiente un pronunciamiento de las restantes Centrales y la Patronal queda a la espera para contestar la totalidad de las cuestiones que se presenten. Se fijará la próxima reunión cuando se consulten las agendas para continuar deliberaciones sobre el Convenio.
7. Se entrega propuesta de calendario laboral para 2023 llegándose a un acuerdo exclusivamente sobre el mismo, que se adjunta como anexo al acta.
8. Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE BOUSO ALVITE, DNI nº 33.818.091 H para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por los integrantes de la Comisión Mixta Deliberadora, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

## CALENDARIO LABORAL SECTOR COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2023 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCT. HRF.	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	DOMINGO	8	8	SÁBADO	FN.FESTADO TRABAJO	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	FN.TODOS SANTOS	8	1
2	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	2
3	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	3
4	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	4
5	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.L.S. FROILAN	DOMINGO	8	5
6	FN.DIA DE REIS	8	8	FN.JUEVES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	FN.DIA DA CONSTITUCION	6
7	SÁBADO	8	8	FN.VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	7
8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	FN.INMACULADA CONCEPCION	8
9	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	9
10	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	10
11	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	FN.D. HISPANIDAD	SÁBADO	11
12	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	8	8	12
13	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	13
14	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	14
15	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	FN.ASUNCION DA VIRXEN	8	DOMINGO	8	8	15
16	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	16
17	8	8	8	8	F.CC.AA. GALICIA	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	17
18	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	18
19	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	19
20	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	20
21	SÁBADO	F.L. CARNA VAL	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	21
22	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	22
23	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	23
24	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	24
25	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.CC.AA. GALICIA	8	8	8	SÁBADO	FN.NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	26
27	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	27
28	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	28
29	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	29
30	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	30
31	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	DOMINGO	31
Hras/Mes	168	152	184	144	168	176	160	176	168	160	168	144	1.968
Dias/Mes	21	19	23	18	21	22	20	22	21	20	21	18	246

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	52	Sábados Horas	416
Domingos	53	Domingos Horas	424
Festivos Nacionales	10	Festivos Nacionales Horas	80
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	2	Festivos CC.AA Horas	16
Días trabajo anual	246	Horas trabajo anual	1968
Adapt. Conv. Nacion	8	Adapt. Conv. Nacion Horas	64
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

## NOTAS:

- Las fiestas locales, **21 de febrero y 5 de octubre**, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que determinan en el calendario de Fiestas.
- Con el fin de adecuar la jornada a las **1736** horas efectivas de trabajo, los trabajadores dispondrán de **8** 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.
- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.) o sábado, 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 2023 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".

R. 3656

### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa Magnesitas de Rubián, S.A. para os anos 2020–2021–2022–2023 (Código 2700362011981), asinado o día 28 de novembro de 2022, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, 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, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade 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, 7 de decembro de 2022.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

**MAGNESITAS DE RUBIAN, S.A.**

#### CONVENIO COLECTIVO

**AÑOS 2020 -2023**

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MAGNESITAS DE RUBIAN, S.A.

#### CAPÍTULO I.- EXTENSIÓN, ÁMBITO E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

##### Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio, será de aplicación al centro de trabajo que la empresa "MAGNESITAS DE RUBIAN, S.A.", que tiene en O Incio (Lugo).

##### Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio afectará, con las exclusiones previstas en el párrafo siguiente, a todos los trabajadores/as de MAGNESITAS DE RUBIAN, S.A., que presten sus servicios en dicho centro de trabajo, así como a los que ingresen durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los consejeros/as, administradores, el personal de alta dirección y el personal directivo, entendiéndose por tal el personal que ocupe puestos de trabajo considerados como estructura jerárquica de la empresa, es decir, el director/a general; el director/a o responsable financiero; el director/a o responsable de producción; y el director/a o responsable de mina.

##### Artículo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

##### Artículo 4º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA

Podrá ser denunciado por una o ambas partes, siempre que se haga con un mes de antelación a la finalización de su vigencia. En caso de no ser denunciado por ninguna de las dos partes, este Convenio se prorrogará automáticamente por un año más, excepto en su parte económica que se incrementaría en el aumento del I.P.C. del año anterior. La denuncia del Convenio no significará modificación alguna en el articulado del texto, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que se negocie.

**Artículo 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Todas las mejoras del presente Convenio se establecen como mínimo dentro de las condiciones pactadas. Se respetarán las situaciones que impliquen para el trabajador/a condiciones más beneficiosas que las aquí comprendidas.

**Artículo 6º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA**

Para todo lo no previsto en este Convenio se estará sujeto a la de Reglamentación del Trabajo en las Minas de Fosfato, Azufre, Potasa, Talco y demás comprendidas en otra Reglamentación, Estatuto del Minero y Estatuto del Trabajador.

**Artículo 7º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

La Comisión Mixta Paritaria será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

De conformidad con lo indicado en el párrafo anterior, las funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Conciliación facultativa en el Convenio Colectivo.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas que le sean sometidas por ambas partes de común acuerdo en asuntos derivados del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras facultades o competencias le correspondan de conformidad con la legislación vigente.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por los Delegados/as de Personal y un número igual de representantes de la Dirección de la Empresa.

Las consultas y peticiones dirigidas a la Comisión Mixta Paritaria se canalizarán a través de los Delegados/as de Personal o la Dirección de la Empresa, debiendo ponerse de acuerdo las partes sobre el lugar, día y hora de celebración de la reunión necesaria para atender la consulta o petición y levantar acta de acuerdo o desacuerdo en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde la fecha de la consulta o petición, salvo que los miembros de la Comisión acordasen por unanimidad la necesidad de contar con un plazo más amplio de resolución.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someten a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo) en los términos contemplados en el mismo.

En los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada y, en caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las modalidades de resolución de conflictos del AGA en los términos referidos en el párrafo anterior.

**CAPÍTULO II.- TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 8º.- JORNADA LABORAL**

La jornada laboral será de 35 horas semanales, tanto en fábrica como en el interior de la mina. A fin de determinar el tiempo de trabajo efectivo, éste se contabilizará con referencia a la hora de entrada y salida de la Empresa, en función de los horarios existentes o los que en el futuro se pudieran establecer. El tiempo de toma de bocadillo será contabilizado como tiempo de trabajo efectivo, teniendo el mismo una duración de 15 minutos por jornada.

**HORARIO****A) VERANO**

El horario de verano en el período comprendido entre el 1 de Mayo y el 30 de Septiembre será de 7 a 14 horas.

**B) INVIERNO**

El horario de invierno en el período comprendido entre el 1 de Octubre y el 30 de Abril será de 8 a 15 horas.

Este horario afectará a: Mantenimiento, Ensacado, Laboratorio y Almacén.

La sección de trituración tendrá el horario de 8 a 15 horas y de 14 a 21 horas en función del horario eléctrico. Nunca podrá coincidir el horario de trituración con horas punta de tarifa eléctrica.

**Artículo 9º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se realizarán las denominadas horas extraordinarias estructurales, cuyo valor se estipula en el Anexo II.

Estas horas serán realizadas con preferencia por los trabajadores/as que habitualmente ocupen este puesto de trabajo con el límite máximo que marca la Ley. La Empresa comunicará a los Delegados de Personal relación y motivos de las realizadas con periodicidad mensual.

#### Artículo 10º.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

El personal tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud, permiso en los siguientes casos:

- Por matrimonio del empleado/a 15 días
- Por matrimonio de hijos/as o hermanos/as 1 día y hasta 2 más si es fuera de la provincia.
- Por cumplimiento del deber inexcusable de carácter público, el tiempo indispensable.
- Por fallecimiento de la madre/ padre, cónyuge o hijos/as, de 3 a 5 días.
- Por fallecimiento de hermanos/as legítimos o políticos, abuelos/as o nietos/as, de 2 a 5 días.
- Por fallecimiento de padres políticos, de 2 a 5 días.
- Por enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as, tíos/as y hermanos/as, de 2 a 5 días.
- Por cambio de domicilio, 2 días.

Estos permisos retribuidos se abonarán con Sueldo Base, Antigüedad, Plus Convenio, Prima Producción y Turno Rotativo.

Estos permisos se solicitarán con 48 horas de antelación.

#### Artículo 11º.- OTRAS LICENCIAS RETRIBUIDAS: CONSULTA MÉDICA Y USOS PROPIOS

La Empresa concederá los días necesarios en el año para consultas médicas, los cuales serán abonados como un permiso retribuido. Estos permisos deberán justificarse mediante certificado facultativo.

La Empresa concederá además dos días al año para usos propios. Estos permisos serán retribuidos.

Estos permisos deberán solicitarse con 48 horas de antelación

#### Artículo 12º.- VACACIONES

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas de 32 días naturales o 23 de trabajo.

Entrará en la retribución los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Antigüedad
- Plus Convenio
- Prima Productividad
- Plus Turno Rotativo, exclusivamente para el personal sujeto al régimen de turno rotativo
- Plus Disponibilidad.

La empresa tiene el derecho a que todo el personal disfrute, como mínimo, 19 días hábiles en el mes de agosto. El resto de los días será a negociar entre el trabajador/a y la empresa.

#### Artículo 13º.- FESTIVIDADES

Tendrán consideración de no laborables los días de las festividades de carácter nacional que figuran en el calendario anual de Fiestas Laborales aprobadas por la Consellería de Trabajo de la Xunta de Galicia.

Igualmente tendrán consideración de no laborables los días de las fiestas con carácter local **Martes de Carnaval** y **29 de Septiembre**, así como la festividad de **Santa Bárbara el día 4 de Diciembre**, Patrona de los Mineros.

Los días **24 y 31 de Diciembre** se consideran media jornada al segundo turno.

Durante la vigencia del presente Convenio, las festividades que coincidan en sábado se trasladaran a un día laborable.

#### Artículo 14º.- EXCEDENCIAS

La Empresa concederá excedencia a los empleados/as que con una antigüedad mínima de 1 año la soliciten. El período de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, no pudiendo el mismo trabajador/a pedir otra hasta haber transcurrido otros dos años, como mínimo de terminada la anterior.

Terminada la excedencia, el productor/a tendrá derecho a ocupar inmediatamente un puesto igual o similar al que tenía sin rebajarle en ningún caso la categoría profesional y sin que pierda la antigüedad del período anterior a la excedencia.

### **CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 15º.- RETRIBUCIONES**

La retribución para el personal afectado por el presente Convenio será la que resulte, para cada anualidad, de la aplicación de los distintos conceptos salariales y no salariales previstos en el presente Convenio sin que, en ningún caso, los salarios así establecidos, excluidos los no salariales, puedan ser inferiores al salario mínimo interprofesional establecido para cada anualidad.

#### **Subida salarial general para los años 2020-2021-2022-2023:**

Los salarios establecidos en el presente Convenio serán el resultado de aplicar, sobre los vigentes en el ejercicio 2019, los siguientes incrementos:

Año 2020 IPC real del ejercicio anterior (2019) + 1 punto

Año 2021 IPC real del ejercicio anterior (2020) + 1 punto

Año 2022 IPC real del ejercicio anterior (2021) + 1 punto

Año 2023 IPC real del ejercicio anterior (2022) + 1 punto

Los atrasos correspondientes al presente Convenio colectivo se abonarán dentro de los 30 días siguientes a su publicación en el B.O.P. de la Provincia de Lugo.

#### **Artículo 16º.- SALARIO BASE**

Los valores de los nuevos salarios base, que regirán para las anualidades 2020, 2021 y 2022, son los que figuran en el Anexo I de este Convenio.

#### **Artículo 17º.- ANTIGÜEDAD**

##### **A) Personal en plantilla al 1 de Enero del 2000**

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 2000 devengarán un complemento de antigüedad de **404,56 €** en el ejercicio 2020, cantidad a la que se le aplicarán anualmente las subidas pactadas en el artículo 15º.

##### **B) Personal contratado a partir del 1 de Enero del 2000**

A fin de favorecer el mantenimiento y la estabilidad del empleo en la empresa y la generación de nuevos puestos de trabajo, con la consiguiente seguridad económica de los trabajadores/as, el personal contratado a partir del 01 de Enero de 2000 devengará complemento de antigüedad conforme a las siguientes cantidades:

<b>Antigüedad</b>	<b>Año 2020</b>
<b>2 años</b>	<b>25,77 €</b>
<b>5 años</b>	<b>39,66 €</b>
<b>10 años</b>	<b>67,42 €</b>
<b>15 años</b>	<b>81,29 €</b>
<b>20 años</b>	<b>90,55 €</b>
<b>25 años</b>	<b>104,43 €</b>

A es complemento se le aplicarán anualmente las subidas pactadas en el artículo 15º.

#### **Artículo 18º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Se abonarán cuatro pagas extraordinarias denominadas **Verano, San Miguel, Navidad y Beneficios**; todas ellas serán abonadas a razón de **30 días en base a: Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio** haciéndose efectivas los días **22 de Junio, 28 de Septiembre, 22 de Diciembre y 15 de Marzo**, respectivamente.

Todas estas gratificaciones serán abonadas proporcionalmente a los días trabajados, considerándose como tales a estos efectos las **vacaciones, licencias retribuidas y enfermedad o accidente laboral** cuando deban ser retribuidas con el **100%**.

Las pagas correspondientes a **Verano y Navidad**, serán abonadas proporcionalmente al tiempo trabajado en el primer semestre y en el segundo respectivamente.

Las pagas de **San Miguel y Beneficios**, se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado en el año, es decir:

**San Miguel:** Tiempo trabajado desde el 29 de septiembre del año anterior al 28 de septiembre del año corriente

**Beneficios:** Tiempo trabajado desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. La paga de Beneficios se calculará en base a los salarios del convenio vigente en el momento de efectuar el pago.

**Artículo 19º.- PLUS CONVENIO**

Se abonarán **30 días/mes** en la cuantía que se especifica en el Anexo III.

**Artículo 20º.- PLUS TOXICIDAD**

Para la anualidad del 2020 se percibirá un Plus de **4,62.- €**. por día trabajado, o fracción de más de medio día. A dicha cantidad se le aplicarán anualmente las subidas pactadas en el artículo 15º.

**Artículo 21º.- PLUS TURNO ROTATIVO Y NOCTURNIDAD**

Aquellos trabajadores/as que realicen sus funciones a tres turnos, percibirán mensualmente por este concepto durante el año 2020, con independencia de su categoría o puesto de trabajo, la cantidad de **272,69.- €**; cantidad a la que se le aplicarán anualmente las subidas pactadas en el artículo 15º.

**Artículo 22º.- PLUS NOCTURNIDAD**

Para aquellos obreros/as que no estén sometidos al régimen de turnos y realicen trabajos esporádicamente de noche, el valor de la hora de trabajo será el resultado de incrementar en un **25%** el precio de la hora extraordinaria establecido en el Anexo II.

Los cambios de jornales que conlleven el trabajo en horas nocturnas se incrementarán en un **25%**. Todos aquellos que realicen trabajos en las noches de **Noche Buena, Fin de Año y Reyes**, percibirá una prima de noche de **113,76.- €** en la anualidad 2020. Para las anualidades sucesivas se aplicarán las subidas pactadas en el artículo 15º.

**Artículo 23º.- PRIMA DE PRODUCTIVIDAD**

a) **OXIDO DE MAGNESIO**

La percepción de esta prima corresponderá únicamente al personal de este centro de trabajo y su abono será proporcional a los días realmente trabajados, considerándose como tales las vacaciones laborales.

Se aplicará para producciones de **3.200 a 5.250 toneladas mensuales** la siguiente fórmula:

$$P = 0,0652 * T_n - 80,59$$

Siendo  $T_n$  las toneladas producidas.

Para producciones superiores a **5.250** se empleará:

$$P = 0,1305 * T_n - 390,13$$

Se garantiza una prima mínima de **115,79.- €/mes** para el año 2020. Tanto a esta prima mínima como al cálculo de la fórmula se aplicarán las subidas pactadas en el artículo 15º en las anualidades sucesivas.

Para el cálculo, se entenderá producción tanto el Magal T como el Magal TC, pero no se incluirá el Magal H.

El control de la producción se realizará por salidas de báscula.

b) **CARBONATO DE MAGNESIO Y MAGAL H**

Para la anualidad 2020 se abonarán **0,031 €.-** por Tonelada de Carbonato de Magnesio y Productor/a en el momento de salida de Fábrica. A dicha cantidad se le aplicarán anualmente las subidas pactadas en el artículo 15º.

Se abonarán **0,054 €.-** por Tonelada de Magal H y Productor/a en el momento de salida de Fábrica. Dicha prima no será objeto de actualización por IPC, pero sí será revisable anualmente de mutuo acuerdo entre empresa y delegados/as de personal, de forma que por cada 2,5 € de subida/bajada de precio granel ex fábrica del Magal H tomado como referencia para el cálculo de la prima acordada, se incrementará/reducirá ésta en 0,0063 €.- por Tonelada.

**Artículo 24º.- PRODUCCIÓN ANUAL:**

A) En la segunda quincena del mes de **Enero**, en caso de alcanzarse las producciones señaladas, y de forma escalonada se abonará a cada productor/a de su masa salarial bruta del año anterior los siguientes porcentajes:

Toneladas	Porcentaje sobre
-----------	------------------

salidas fábrica masa salarial bruta

54.000 Tm.	0,70 %
56.000 Tm.	0,80 %
58.000 Tm.	0,90 %
60.000 Tm.	1,00 %
62.000 Tm.	1,10 %
64.000 Tm.	1,20 %
66.000 Tm.	1,30 %
68.000 Tm.	1,40 %
70.000 Tm.	1,50 %
72.000 Tm.	1,60 %
74.000 Tm.	1,70 %
76.000 Tm.	1,80 %
78.000 Tm.	1,90 %
80.000 Tm.	2,00 %

y así sucesivamente

Para el cálculo de las toneladas salidas de fábrica se computarán la suma de:

- \* Toneladas de óxido salidas de fábrica
- \* Toneladas de Magal T salidas de fábrica
- \* El 60% de las toneladas de carbonato salidas de fábrica.

No se tendrán en cuenta a efectos del cálculo de las toneladas salidas de fábrica el Magal H procedente de escombrera.

B) Adicionalmente, se establece que en la segunda quincena del mes de **Enero**, en caso de alcanzarse las producciones de óxido señaladas de forma escalonada se abonará a cada productor/a de su masa salarial bruta del año anterior los siguientes porcentajes

Toneladas	Porcentaje sobre
<u>salidas fábrica masa salarial bruta</u>	
55.000 a 60.000 Tm.	2,00%
60.001 a 65.000 Tm.	4,00%
65.001 a 70.000 Tm.	5,75%
70.001 a 75.000 Tm.	6,25%
75.001 a 80.000 Tm.	6,50%
80.001 a 85.000 Tm.	7,00%
85.001 a 90.000 Tm.	7,25%

Para el cálculo de las toneladas salidas de fábrica se computarán la suma de:

- \* Toneladas de Óxido salidas de Fábrica (Sin computar el Magal T, el Magal H procedente de escombrera, ni el carbonato magnésico)

**Artículo 25°.- PLUS DISPONIBILIDAD**

Durante el año 2020 se abonará la cantidad de **320,61.- €.** mensuales al personal de mantenimiento en situación de guardia localizada, para la atención de llamadas en caso de necesidades imprevistas o de emergencia. Para las anualidades sucesivas a esta cantidad se aplicarán las subidas pactadas en el artículo 15°.

**Artículo 26°.- BONOS DE LLAMADA**

Durante el año 2020 se abonará como Bono de Llamadas imprevistas o de emergencia la cantidad de **30,48.- €.** para compensar la intempestividad de la llamada y dificultad de traslado. Para las anualidades sucesivas se aplicarán las subidas pactadas en el artículo 15°.

Se considerará intempestiva la llamada realizada como máximo DOS (2) horas antes de la necesidad del servicio.

**Artículo 27º.- PLUS DE DISTANCIA**

Durante el año 2020 se establece un Plus de Distancia de **0,226 €/Km**, contando desde el primer kilómetro tanto los de ida como los de vuelta, con un máximo de 90 kms. en total. Para las anualidades sucesivas a esta cantidad se aplicarán las subidas pactadas en el artículo 15º.

**Artículo 28º.- PREMIO A LA CONSTANCIA**

A todo el personal que cumpla **5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años consecutivos** de servicio a la Empresa, tendrán una paga equivalente al salario mínimo interprofesional, que será abonado en el momento de cumplirse el citado período de permanencia en la Empresa.

**Artículo 29º.- PRIMA DE ABSENTISMO REDUCIDO**

En la segunda quincena del mes de enero, se abonará, a los trabajadores/as a los que corresponda, una prima de bajo absentismo, que se calculará en función de los días laborales perdidos el año anterior, por cualquier motivo, excepto baja por accidente laboral, y con arreglo a la siguiente tabla:

<u>Días perdidos año</u>	<u>% sobre masa salarial bruta</u>
0	2,5 %
1	2,2 %
2	1,6 %
3	1,2 %
4	0,8 %
5	0,4 %
6 o más	0,0 %

**Artículo 30º.- VIAJES EN COCHE PROPIO**

No se podrá utilizar el coche propio para servicios de la Empresa.

En caso de que por causas imprescindibles (auxilio por accidente, etc.) tuvieran que realizar un servicio en su propio coche, se le pagará el kilómetro a **0,322.- €** durante el año 2020. Para las anualidades sucesivas a esta cantidad se aplicarán las subidas pactadas en el artículo 15º.

Caso de que en el transcurso del viaje el trabajador/a sufriese un accidente, éste, en todo caso, tendrá la consideración de accidente de trabajo.

**Artículo 31º.- BONO COMIDA**

Durante el año 2020 se establece el concepto de Bono Comida por importe de **15,98.- €**. para aquellos trabajadores/as que tengan que prolongar su jornada laboral. Para las anualidades sucesivas a esta cantidad se aplicarán las subidas pactadas en el artículo 15º.

Dicho abono se cobrará siempre que el tiempo transcurrido desde la salida de la jornada hasta el retorno al puesto de trabajo no exceda de una hora y treinta minutos. En caso contrario serán abonados los correspondientes kilómetros al domicilio del trabajador o trabajadora, tal como obra en el vigente Artículo 27.

**Artículo 32º.- PERCEPCIONES BRUTAS**

En el Anexo IV se reflejan las percepciones brutas aproximadas anuales que percibirán las distintas categorías especificadas, cantidades que variarán debido a circunstancias personales y primas variables.

**CAPÍTULO IV.- ACCIÓN SOCIAL****Artículo 33º.- AYUDA AL TRABAJADOR O TRABAJADORA CON HIJAS/OS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.**

Para la anualidad 2020, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social con la cantidad de **115,17- € mensuales** por cada hijo con Diversidad Funcional, siempre que los hijos/as dependan económicamente del trabajador/a. Para las anualidades sucesivas a esta cantidad se aplicarán las subidas pactadas en el artículo 15º.

**Artículo 34º.- VIUDEDAD**

La Empresa completará durante el ejercicio 2020 las prestaciones de la Seguridad Social hasta un total de **575,80.- € mensuales** a los viudos/as o hijos/as con derecho de orfandad de trabajadores/as que no perciban ninguna otra pensión de la Seguridad Social, Estado, Provincia o Municipio. Para las anualidades sucesivas a esta cantidad se aplicarán las subidas pactadas en el artículo 15º.

**Artículo 35º.- COMPLEMENTO PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL**

En caso de baja, tanto de accidente como de enfermedad, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta percibir el **100% del salario total excepto el Plus de Distancia**. La comisión formada por uno de los representantes de los trabajadores/as pertenecientes (Delegados/as de Personal), y otro de la

Empresa, se encargará de controlar el proceso de baja y determinará si no corresponde abonarle el 100% a que se hace referencia.

#### Artículo 36º.- PÓLIZA DE SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ

La empresa contratará un **Seguro Colectivo de Accidente**, para todo el personal, con las siguientes coberturas desde la fecha de firma del presente Convenio:

- \* Muerte por causas naturales 60.000,00 €.-
- \* Muerte o Invalidez absoluta o total por accidente 60.000,00 €.-

#### Artículo 37º.- FONDOS DE GARANTÍA

Durante los años de vigencia de este Convenio, se creará un Fondo de Garantía de 25.000 €. La Empresa facilitará préstamos, conforme a los siguientes puntos:

- A. Podrán acceder al préstamo todos los trabajadores/as de Magnesitas de Rubián, S.A.
- B. El reintegro de las cantidades prestadas, con un máximo del 50% del salario bruto anual, se hará en plazos mensuales, hasta 3 años máximo, con un interés EURIBOR a 1 año en el momento de la concesión, descontándose su nómina mensual. En el supuesto de que el Euribor fuese negativo, el tipo de interés a aplicar sería del 0%.

Para la aprobación del préstamo, se necesitará el visto bueno de una Comisión integrada por los los Delegados/as de Personal con presencia de un representante de la Empresa.

Asimismo se crea un fondo de 7.500 € para préstamos de cuantía máxima de 475 €.a devolver en un año, sin intereses, y descontándolo de la nómina mensual.

#### Artículo 38º.- AYUDA PARA ESTUDIOS A HIJOS/AS DE TRABAJADORES/AS.

Se establece una ayuda para estudios a los hijos/as de los empleados/as de Magnesitas de Rubián, S.A. consistente en:

Infantil	445 €/año por hijo/a
Primaria	445 €/año por hijo/a
ESO / Ciclo Medio de F.P	495 €/año por hijo/a
Bachillerato / Ciclo superior de F.P.	520 €/año por hijo/a
Enseñanzas Universitarias	645 €/año por hijo/a

Para acreditar los estudios, se requerirá la presentación de la copia del justificante de la correspondiente matrícula. Igualmente se establece que los hijos/as tendrán derecho a dicha ayuda hasta el curso en que cumplan 25 años.

#### Artículo 39º.- PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

Los trabajadores/as con diversidad funcional serán destinados a puestos de trabajo menos penosos de acuerdo con sus circunstancias y con las posibilidades de la Empresa.

Al quedar vacante uno de estos puestos como báscula, almacén, etc., este personal tendrá siempre preferencia sobre el resto de los trabajadores de la Sociedad.

### CAPÍTULO V.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 40º.- SEGURIDAD E HIGIENE

Se estará a lo dispuesto en la Normativa vigente dándose cumplimiento al artículo 33 del Estatuto del Minero, así como a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 41º.- PRENDAS DE TRABAJO

En todo lo referente a este apartado se estará a lo dispuesto en la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**. Se entregarán en el primer mes dos fundas para cada trabajador/a, así como dos pares de botas de seguridad y prendas contra la lluvia en los casos precisos.

### CAPÍTULO VI.- DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 42º.- ASAMBLEAS

Los trabajadores/as tienen derecho a reunirse en asamblea que podrán ser convocadas por los Delegados/as de Personal o por el número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla.

La asamblea será presidida en todo caso por los Delegados/as de Personal, quienes serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas extrañas en ella, no considerándose persona extraña a un asesor/a por cada Sindicato con afiliados/as en la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, previa solicitud con antelación de 24 horas.

#### **Artículo 43º.- HORAS SINDICALES**

Todos los Delegados/as de Personal tendrán derecho a disfrutar de **16 horas retribuidas al mes** para resolución de problemas laborales o sindicales. El tiempo podrá ser acumulado por el conjunto de los distintos Delegados/as de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total del año.

**Las horas sindicales se solicitarán con la debida antelación.**

#### **Artículo 44º.- CUOTA SINDICAL**

Previa solicitud de los trabajadores/as afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará la cuota sindical en la nómina del solicitante.

Para que la Empresa realice esta operación, el trabajador/a interesado/a en esta forma de pago de su cuota sindical, la solicitará por escrito a la Dirección, haciendo constar en la orden del descuento el Sindicato a que está afiliado/a y la cuenta bancaria donde la Empresa deberá hacer el ingreso.

### **CAPÍTULO VII.- DISPOSICIONES VARIAS**

#### **Artículo 45º.- COMPROMISO DE EMPLEO**

La Sociedad se compromete durante la vigencia del convenio a mantener las personas existentes en el centro de trabajo en el momento de la firma de este Convenio a excepción de las que voluntariamente se jubilen o causen baja. Además, se ajustará a las actas firmadas en la Delegación de Trabajo para el Expediente de Regulación de Empleo, de 14 de Enero de 1.994, los cuales estarán vigentes durante la duración del Convenio Colectivo en todo su articulado.

#### **Artículo 46º.- VACANTES EN PUESTOS DE TRABAJO**

Para cubrir vacantes que se produzcan en puestos de trabajo o para ocupar otros que se creen en un futuro, se seguirá siempre bajo el criterio de contratación más apto para cada puesto de trabajo y en igual condiciones el siguiente orden de preferencia:

- 1.- Los huérfanos/as e hijos/as de los trabajadores/as de la Empresa.
- 2.- Los trabajadores/as cesados por finalización de contrato.
- 3.- Los afectados/as por la marcha de la fábrica y Explotación Minera.

#### **Artículo 47º.- SISTEMA ESPECIAL DE JUBILACIÓN**

Los trabajadores/as podrán solicitar la aplicación de los coeficientes reductores que la Ley conceda para su jubilación según la legislación vigente.

#### **Artículo 48º.- NÓMINAS**

Se especificará en nómina el puesto del trabajador/a y categoría que cada productor/a desempeña regularmente.

#### **Artículo 49º.- IGUALDAD**

Dentro de la empresa los trabajadores/as no podrán ser discriminados por razones étnicas, de ideología, género, afiliación política o sindical.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa, tanto para hombres como para mujeres, sin discriminación alguna.

La empresa vendrá obligada a respetar la igualdad de trato o de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma determinada por la legislación vigente.

Toda referencia que en el presente Convenio se haga a los trabajadores, al personal o a la plantilla de las empresas se entenderá realizada a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sin distinción alguna.

**A N E X O I****SALARIO BASE**

	2020	2021	2022
1.- Licenciado/a	1.193,05 €/mes	1.199,02 €/mes	1.288,95 €/mes
2.- Titulado/a Grado Medio	1.013,87 €/mes	1.018,94 €/mes	1.095,36 €/mes
3.- Jefe/a Admon. y Maestro/a Taller	899,61 €/mes	904,11 €/mes	971,92 €/mes
4.- Ayudante no titulado/a y Jefe/a Equipo	809,13 €/mes	813,18 €/mes	874,17 €/mes
5.- Oficial Administrativo/a	785,11 €/mes	789,04 €/mes	848,22 €/mes
6.- Subalterno/a	783,15 €/mes	787,07 €/mes	846,10 €/mes
7.- Auxiliar Administrativo/a	735,17 €/mes	738,85 €/mes	794,26 €/mes
8.- Oficial 1ª	26,09 €/día	26,22 €/día	28,19 €/día
9.- Oficial 2ª	25,61 €/día	25,74 €/día	27,67 €/día
10.- Oficial 3ª	25,15 €/día	25,28 €/día	27,18 €/día
11.- Peon	24,44 €/día	24,56 €/día	26,40 €/día

Al salario base se añadirán aquellas otras retribuciones (gratificaciones, pluses, primas, etc.) que resulten de aplicación conforme a lo previsto en el presente Convenio.

**A N E X O II****HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES**

	2020	2021	2022
Ayudante no titulado/a y Jefe/a Equipo	18,82 €/hora	18,91 €/hora	20,33 €/hora
Oficial 1ª	18,50 €/hora	18,59 €/hora	19,98 €/hora
Oficial 2ª	18,18 €/hora	18,27 €/hora	19,64 €/hora
Oficial 3ª	17,83 €/hora	17,92 €/hora	19,26 €/hora
Peon	17,52 €/hora	17,61 €/hora	18,93 €/hora

**A N E X O III****PLUS CONVENIO**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>1.- Licenciado/a</b>	<b>16,73 €/día</b>	<b>16,81 €/día</b>	<b>18,07 €/día</b>
<b>2.- Titulado/a Grado Medio</b>	<b>15,44 €/día</b>	<b>15,52 €/día</b>	<b>16,68 €/día</b>
<b>3.- Jefe/a Admon. y Maestro/a Taller</b>	<b>14,54 €/día</b>	<b>14,61 €/día</b>	<b>15,71 €/día</b>
<b>4.- Ayudante no titulado/a y Jefe/a Equipo</b>	<b>13,81 €/día</b>	<b>13,88 €/día</b>	<b>14,92 €/día</b>
<b>5.- Oficial Administrativo/a</b>	<b>13,60 €/día</b>	<b>13,67 €/día</b>	<b>14,70 €/día</b>
<b>6.- Subalterno/a</b>	<b>13,24 €/día</b>	<b>13,31 €/día</b>	<b>14,31 €/día</b>
<b>7.- Auxiliar Administrativo/a</b>	<b>13,17 €/día</b>	<b>13,24 €/día</b>	<b>14,23 €/día</b>
<b>8.- Oficial 1ª</b>	<b>13,23 €/día</b>	<b>13,30 €/día</b>	<b>14,30 €/día</b>
<b>9.- Oficial 2ª</b>	<b>12,99 €/día</b>	<b>13,05 €/día</b>	<b>14,03 €/día</b>
<b>10.- Oficial 3ª</b>	<b>12,70 €/día</b>	<b>12,76 €/día</b>	<b>13,72 €/día</b>
<b>11.- Peon</b>	<b>12,43 €/día</b>	<b>12,49 €/día</b>	<b>13,43 €/día</b>

**ANEXO IV**

<b>1.- Licenciado/a</b>	<b>45.164,63 €</b>
<b>2.- Titulado/a Grado Medio</b>	<b>38.676,18 €</b>
<b>3.- Jefe/a Admon. y Maestro/a Taller</b>	<b>37.531,15 €</b>
<b>4.- Ayudante no titulado/a y Jefe/a Equipo</b>	<b>28.307,40 €</b>
<b>5.- Oficial Administrativo/a</b>	<b>26.717,09 €</b>
<b>6.- Subalterno/a</b>	<b>22.900,38 €</b>
<b>7.- Auxiliar Administrativo/a</b>	<b>22.773,15 €</b>
<b>8.- Oficial 1ª</b>	<b>23.154,81 €</b>
<b>9.- Oficial 2ª</b>	<b>22.445,85 €</b>
<b>10.- Oficial 3ª</b>	<b>22.322,09 €</b>
<b>11.- Peon</b>	<b>19.083,64 €</b>

R. 3657

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2023 do “Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Provincia de Lugo” (Código 27000255011982), asinado o día 17 de outubro de 2022 pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.–FICA, Construcción y Servicios–CC.OO. e F.C.M.–C.I.G., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 7 de decembro de 2022.– A xefa territorial, Pilar Fernández López.

**ASISTENTES:****REPRESENTACIÓN SINDICAL**

- POR U.G.T- FICA. con el 44,29%
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° 11922182V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° 76571496B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° 33998011D)

- CONSTRUCCION Y SERVICIOS–CC. OO con el 35,71%
  - D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI N° 50179927E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N°33851807Q)
- POR F.C.M.–C.I.G. con el 17,14%
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° 76578117P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI N° 33996055P)
- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
  - D. JOSE MANUEL TEJEIRO DÍAZ (DNI N°33322136N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N°33850888V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N°33842943F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N°33818091H)
- ASESORES
  - D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° 33313250G)

En la ciudad de Lugo a **17.10.2022** se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con objeto de proceder a la CONSTITUCION DE LA MESA NEGOCIADORA para la negociación del Convenio de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo, publicado el día **14.11.2019** en el BOP nº 261 de Lugo; reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente, para los años 2022, 2023 y 2024, con la representatividad que poseen, adoptando los siguientes

**Acuerdos:**

9. Constituir la Comisión deliberadora para la negociación del Convenio indicado, así como para la deliberación del calendario laboral y su aprobación, en su caso, con el fin de que se publique antes de inicio de año.
10. Se presenta por la representación sindical de la FMC–CIG una plataforma, a la que se le da lectura, comienzan las deliberaciones. Quedando pendiente un pronunciamiento de las restantes Centrales y la Patronal queda a la espera para contestar la totalidad de las cuestiones que se presenten. Se fijará la próxima reunión cuando se consulten las agendas para continuar deliberaciones sobre el Convenio.
11. Se entrega la propuesta de calendario laboral para 2023 llegándose a un acuerdo exclusivamente sobre el mismo, que se adjunta como anexo al acta.
12. Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE BOUSO ALVITE, DNI nº 33.818.091 H para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON.

CALENDARIOLABORAL SECTORE DIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2023 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCT. HRF.	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	DOMINGO	8	8	SÁBADO	FN.FESTADO TRABAJO	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	FN.TODOS SANTOS	8	1
2	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	2
3	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	3
4	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	4
5	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.L.S. FROILAN	DOMINGO	8	5
6	FN.DIA DE REIS	8	8	FN.JUEVES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	FN.DIA DA CONSTITUCION	6
7	SÁBADO	8	8	FN.VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.C.	7
8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	FN.INMACULADA CONCEPCION	8
9	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	9
10	8	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	10
11	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	FN.D. HISPANIDAD	SÁBADO	11
12	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.C.	DOMINGO	8	12
13	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	13
14	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	14
15	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	FN.ASUNCION DA VIRXEN	8	DOMINGO	8	8	15
16	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	16
17	8	8	8	8	F.CC.AA. GALICIA	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	17
18	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	18
19	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	19
20	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	20
21	SÁBADO	FN.CARNA VAL	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	21
22	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	22
23	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	23
24	8	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	24
25	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.CC.AA. GALICIA	8	8	8	SÁBADO	FN.NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.C.	26
27	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	27
28	SÁBADO	8	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	28
29	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	29
30	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	30
31	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	DOMINGO	31
Horas/Mes	168	144	184	136	168	176	152	168	168	144	168	128	1.904
Días/Mes	21	18	23	17	21	22	19	21	21	18	21	16	238

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	52	Sábados Horas	416
Domingos	53	Domingos Horas	424
Festivos Nacionales	10	Festivos Nacionales Horas	80
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	2	Festivos CC.AA Horas	16
Días trabajo anual	246	Horas trabajo anual	1968
Adapt. Conv. Nacion	8	Adapt. Conv. Nacion Horas	64
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

NOTAS:

- 1.- Las fiestas locales, **21 de febrero y 5 de octubre**, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que determinan en el calendario de Fiestas.
- 2.- Este es el calendario que resulta confeccionado teniendo en cuenta los festivos locales para Lugo, esto es, el festivo Carnaval que se sitúa el 21 de febrero y el festivo de San Froilán para el 05 de octubre.
- 3.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.

4.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 12.4 c) del VI Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y trabajador/a, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: apec@apeclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o trabajador/a se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

R. 3658

## CONCELLOS

### BÓVEDA

#### Anuncio

Por Resolución da Alcaldía núm. 2022-702, de data 14/12/2022, concluído o procedemento selectivo correspondente, efectuouse o nomeamento da seguinte persoa para cubrir, con carácter definitivo, a praza de Administrativo/a – Adxunto/a a Intervención, funcionario de carreira, Escala Administración Xeral, Subescala Administrativa do Concello de Bóveda:

Nome e apelidos	DNI
ARIAS GARCÍA, MARÍA JESÚS	**26664**

O que se fai público aos efectos do artigo 62 do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público aprobado polo Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, o artigo 60 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, e o artigo 25 do Regulamento Xeral de Ingreso do Persoal ao Servizo da Administración Xeral do Estado e de Provisión de Postos de Traballo e Promoción Profesional dos Funcionarios Cívís da Administración Xeral do Estado aprobado polo Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Bóveda, a 14 de decembro de 2022.- Alcalde-presidente, José Manuel Arias López.

R. 3721

## CHANTADA

#### Anuncio

Por Decreto de Alcaldía de data 2/12/2022 aprobouse o Padrón de contribuíntes obrigados ao pagamento do Prezo público pola prestación do servizo de axuda no fogar correspondente a outubro 2022.

De conformidade co disposto no artigo 14.2 do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, os interesados poderán interpoñer contra os Padróns recurso de reposición que se regula na disposición mencionada, dentro do prazo dun mes a contar dende o día seguinte o da publicación da aprobación dos citados Padróns no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

A cobranza, en período voluntario do Padrón do Prezo público pola prestación do servizo de axuda no fogar correspondente a setembro do 2022 terá lugar neste municipio dende o día 2 de decembro de 2022 ata o día 1 de febreiro de 2023.

O vencemento do prazo de ingreso en período voluntario, sen ser satisfeita a débeda, e de conformidade co disposto no artigo 161 da Lei 58/2003 do 17 de xaneiro, Xeral Tributaria, determinará o inicio do período executivo, coa esixencia dos xuros de mora e das recargas do período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Leixa citada e, no seu caso, das costas do procedemento executivo.

O que se fai público para xeral coñecemento e cumprimento.

Chantada, 5 de decembro de 2022.- O alcalde, Manuel L. Varela Rodríguez.

R. 3659

*Anuncio*

Por Decreto de Alcaldía de data 28/11/2022 aprobouse o Padrón de contribuíntes obrigados ao pagamento do Prezo público pola prestación do servizo nas instalación de recreo municipal, piscinas e anexos correspondentes a novembro 2022.

De conformidade co disposto no artigo 14.2 do Real Decreto Lexislativo 2/2.004, do 5 de marzo, polo que aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, os interesados poderán interpoñer contra os Padróns o recurso de reposición que se regula na disposición mencionada, dentro do prazo dun mes a contar dende o día seguinte da publicación da aprobación dos citados Padróns no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

A cobranza, en período voluntario do Padrón do Prezo público pola prestación do servizo nas instalación de recreo municipal, piscinas e anexos correspondentes outubro 2022 terá lugar neste municipio dende o día 28 de novembro de 2022 ata o día 27 de xaneiro de 2023.

O vencemento do prazo de ingreso en período voluntario, sen ser satisfeita a débeda, e de conformidade co disposto no artigo 161 da Lei 58/2003 do 17 de decembro, Xeral Tributaria, determinará o inicio do período executivo, coa esixencia dos xuros de mora e das recargas do período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Lei xa citada e, no seu caso, das costas do procedemento executivo.

O que se fai público para xeral coñecemento e cumprimento.

Chantada, 28 de novembro de 2022.- O alcalde, Manuel L. Varela Rodríguez.

R. 3661

**LUGO***Anuncio*

A Xunta de Goberno Local do Excmo. Concello de Lugo, en sesión ordinaria celebrada o día 30 de novembro de 2022, adoptou, entre outros, o acordo 33/729 NOMEAMENTO COMO FUNCIONARIO DE CARREIRA DO EXCMO. CONCELLO DE LUGO PARA DESEMPEÑAR A PRAZA DE POLICÍA LOCAL, GRUPO DE TITULACIÓN: GRUPO C; SUBGRUPO C1; ESCALA, BÁSICA; CATEGORÍA, POLICÍA; na parte dispositiva do cal se fai constar:

**PRIMEIRO.-** Nomear José Ramón Candal Miranda con DNI núm\*\*\*0312\*\*, como funcionario de carreira do Excmo. Concello de Lugo para desempeñar a praza de policía local, grupo de titulación: grupo C; subgrupo C1; escala; básica; categoría, policía.

**SEGUNDO.-** Notificarlle o acordado ó interesado, coa advertencia que deberá tomar posesión no prazo prazodun mes a partir da publicación do nomeamento.

**TERCEIRO.-** Procédase a súa publicación na forma legalmente establecida, facéndose constar que o presente acto pon fin á vía administrativa e que contra o mesmo podense interpoñer os seguintes recursos:

- Recurso potestativo de reposición previsto nos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, do 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, ante o mesmo órgano que ditou o acto no prazo DUN MES, contado dende o día seguinte á publicación do presente acordo.

- Recurso contencioso administrativo, nun prazo de DOUS MESES, contados a partir do día seguinte á publicación do presente acordo, ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo (artigos 8, 25 e 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa), segundo a redacción dada pola disposición adicional décimo cuarta da Lei Orgánica 19/2003 de 23 de decembro, de modificación da Lei Orgánica 6/1985, do 1 de xullo, do Poder Xudicial.

Todo isto sen prexuízo de que poida interpoñer calquera outro recurso que estime conveniente”

Lugo, 9 de decembro de 2022.- A Tenenta de Alcaldesa Delegada da Area de Gobernanza:Economía e Recursos Humanos, Mercedes Paula Alvarellos Fondo.

R. 3662

**PANTÓN***Anuncio*

**APROBACIÓN DEFINITIVA DA MODIFICACIÓN DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO 26 -2022 POR CRÉDITO EXTRAORDINARIO.**

O Pleno do Concello de Pantón, en sesión ordinaria que tivo lugar o día 27.10.2022 aprobou inicialmente o expediente nº 1048/2022 de modificación de crédito 26-2022 do vixente Orzamento Municipal na súa modalidade de crédito extraordinario.

Sometido o acordo ao trámite de información pública e non presentándose alegacións dentro de prazo, elevouse automaticamente a definitivo o acordo inicial.

De conformidade co establecido no artigo 177.2, en concordancia co artigo 169.3 do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, insírese a continuación o resumo da modificación de créditos acordada:

1.- Aplicacións do estado de gastos do Orzamento xeral municipal para o exercicio económico 2022, que é o prorrogado de 2021, ás que se dota de crédito extraordinario:

APLICACIÓN	DENOMINACIÓN	IMPORTE
450/750	Administración xeral de infraestruturas	100.363,87 €
	Achega municipal obras "Humanización dos Accesos ao Balneario e Fonte de Augas Santas no Concello de Pantón"	
	30.775,36 €	
	Achega municipal obras "Acondicionamento do paseo peonil en Ferreira de Pantón"	
	69.588,51 €	

2.- Medios ou recursos que van a financiar as modificacións de crédito:

Fináncianse con Remanente Líquido de Tesourería dispoñible, procedente do exercicio N-1, reflectido contablemente no concepto 870.00 (Remanente de Tesourería para gastos xerais) do presuposto de ingresos.

Contra a aprobación definitiva da modificación de crédito de referencia, que pon fin á vía administrativa, pode interpoñerse recurso contencioso-administrativo ante a Sala do contencioso-administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, no prazo de dous meses contados desde o día seguinte ao da publicación do resumo por capítulos no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, de conformidade co establecido no artigo 171 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, e os artigos 10 e 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa. Sen prexuízo de que os interesados poidan interpoñer calquera outro recurso que estimen oportuno.

Pantón, 7 de decembro de 2022.- O Alcalde, JoséLuis Álvarez Blanco.

R. 3663

## PEDRAFITA DO CEBREIRO

### Anuncio

#### APROBACIÓN PADRÓN DO PREZO PÚBLICO POLA PRESTACIÓN DO SERVIZO DE AXUDA A DOMICILIO DO MES DE SETEMBRO 022

Pola Xunta de Goberno Local, en sesión celebrada o 13 de outubro de 2022 prestouse aprobación ao Padrón do Prezo Público pola prestación do servizo de axuda a domicilio correspondente ao mes de setembro de 2022 de acordó co seguinte:

- Padrón correspondente ao mes de setembro: 3.603,96 €

Expóñense ao público por prazo de quince días hábiles, ao obxecto de que aqueles que se consideren interesados poidan examinalos e interpoñer contra este as reclamacións que consideren oportunas.

Iniciase asemade o procedemento de recadación, e ao efecto determínase que o período de pagamento en voluntaria é o comprendido entre o 01 de novembro de 2022 e o 01 de xaneiro de 2023. Ao día seguinte do vencemento do prazo de ingreso en período voluntario iniciárase o procedemento executivo e o administrativo de constrinximento, e devengarán as recargas do período executivo así como os correspondentes xuros de mora en virtude dos artigos 26, 27 e 28 da Lei Xeral Tributaria. Contra as liquidacións que se deriven do presente padrón poderase interpoñer recurso de reposición previo ao contencioso-administrativo, no prazo de un mes a contar desde a finalización do período de exposición ao público de conformidade co establecido no artigo 14.2.c) do real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei reguladora das Facendas Locais. Contra a desestimación expresa ou presunta do recurso de reposición poderán interpoñer recurso contencioso administrativo ante os órganos e na forma e prazos determinados na Lei reguladora deste Xurisdición.

Pedrafita do Cebreiro 7 de decembro de 2022.- O Alcalde, José Luis Raposo Magdalena.

R. 3664

## A POBRA DO BROLLÓN

### Anuncio

Aprobado definitivamente o expediente administrativo de modificación de créditos, expediente 465/2022 do orzamento do Concello da Pobra do Brollón para do ano 2022 ó non presentarse ningunha reclamación no período de exposición ao público (BOP N° 258 do 11/11/2022), en aplicación do disposto nos artigos 169, 170, 171 e 179 do R.D. 2/2004 de 5 de marzo que aproba o TR da Lei reguladora das Facendas Locais e R.D. 500/90 de 20 de abril, faise público que despois do devandito expediente, o resumo por capítulos do orzamento de gastos e ingresos queda da seguinte forma:

Orzamento de gastos		Orzamento de ingresos	
Capítulo		Capítulo	
1	1.772.342,12 €	1	650.000,00 €
2	772.794,34 €	2	30.000,00 €
3	5.700,00 €	3	391.000,00 €
4	99.722,00 €	4	1.620.045,93 €
5	0,00 €	5	2.000,00 €
6	915.145,85 €	6	0,00 €
7	200.000,00 €	7	304.232,59 €
8	5.000,00 €	8	822.292,98 €
9	100.000,00 €	9	51.132,81 €
TOTAL	3.870.704,31 €	TOTAL	3.870.704,31 €

Contra a aprobación definitiva do expediente administrativo de modificación de crédito, expediente 465/2022 do orzamento para o ano 2022, os/as interesados/as debidamente lexitimados poderán interpor recurso contencioso administrativo consonte ao establecido no artigo 171 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais R.D. 2/2004 de 5 de marzo.

O que se fai público para xeral coñecemento e efectos.

A Pobra do Brollón, 7 de decembro de 2022.- O alcalde, José Luis Maceda Vilariño.

R. 3665

## RÁBADE

### Anuncio

**ASUNTO:** Bases e convocatoria do procedemento de selección dunha praza de técnico en prevención de drogodependencias e outros trastornos aditivos (estabilización emprego temporal artigo 2 da 20/2021, de 28 de decembro).

Con data de 12 de decembro actual a Alcaldía procedeu a ditar a seguinte resolución:

**DECRETO DE ALCALDÍA.-** Rábade, a 12 de decembro de 2022.

Á vista dos seguintes antecedentes:

Documento	Data/Núm.
Providencia da Alcaldía	12/12/2022
Informe de Secretaría	12/12/2022
Bases que deben rexer a Convocatoria e o proceso de estabilización temporal	12/12/2022
Informe de Fiscalización Fase «A»	12/12/2022

Examinadas as bases da convocatoria en relación coa selección de persoal referenciada e de conformidade co artigo 21.1.g) da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, RESOLVO:

**PRIMEIRO.** Aprobar as Bases reguladoras das probas selectivas para a provisión polo sistema de acceso libre mediante concurso oposición (artigo 2 da Lei 20/2021, de 28 de decembro) de 1 praza de técnico/a en prevención de drogodependencias e outras condutas adictivas, que a continuación se transcriben:

**BASES DA CONVOCATORIA DO PROCESO SELECTIVO PARA A PROVISIÓN POLO SISTEMA DE ACCESO LIBRE MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN (ARTIGO 2 DA LEI 20/2021, DE 28 DE DECEMBRO) DE 1 PRAZA TÉCNICO/A EN PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS E OUTRAS CONDUTAS ADICTIVAS.**

**PRIMERA.- Obxecto.**

É obxecto das presentes bases a regulación da convocatoria e proceso de selección de persoal laboral fixo, mediante procedemento de estabilización de emprego temporal, dentro do marco xeral de execución da Oferta Pública de Emprego extraordinaria correspondente ao exercicio do ano 2022, aprobada por Resolución de Alcaldía de data 12 de maio de 2022 e publicada no Boletín Oficial da Provincia núm. 113 de data 19 de maio de 2022.

As características da praza estrutural vacante son:

Denominación	Titulación	Acceso	Forma de provisión	Vacantes
Técnico/a de prevención de condutas adictivas	Título Oficial de Licenciatura ou Grao universitario en Psicoloxía, Pedagogía, Psicopedagogía, Educación Social ou Traballo Social	Libre	Concurso-oposición (Artigo 2 da Lei 20/2021, de 28 de decembro)	1

Descrición de funcións e tarefas da praza:

- Elaborar e avaliar programas e/ou actividades de prevención: posta en marcha (contactos, infraestrutura, informes varios, material,...) e seguimento das mesmas.
- Atender ás demandas de información por parte de centros educativos, asociacións, público en xeral, etc., en materia de prevención de drogas.
- Colaborar e actuar en coordinación con outras institucións públicas ou privadas.
- Realizar diversos traballados e xestións administrativas derivadas das actuacións levadas a cabo.
- Realizar, así mesmo, aquelas tarefas encomendadas acordes coa cualificación requirida para o posto.
- Desenvolver programas de prevención comunitaria das drogodependencias nos ámbitos educativo-escolar, familiar, mocidade e persoas adultas e poboación xeral.
- Informar e asesorar en materia de drogodependencias ás persoas, familias e colectivos do municipio, derivando aos servizos especializados nos casos que así o requiran.
- Colaborar, no desenvolvemento das súas funcións cos servizos sanitarios, educativos e sociais de prevención e integración social en materia de drogodependencias.
- Colaborar coas Administracións Públicas, as iniciativas privadas sen ánimo de lucro e os diferentes departamentos do Concello de Rábade na promoción da Saúde do municipio.

**SEGUNDA.- Condicións dos aspirantes.**

- a) Ser español/a
- b) Ter cumpridos 18 anos de idade
- c) Estar en posesión do Título Oficial de Licenciatura ou Grao universitario en Psicoloxía, Pedagogía, Psicopedagogía, Educación Social ou Traballo Social, á data da finalización do prazo de presentación de instancias.

- d) Ter formación específica en materia de prevención de drogodependencias ou outras condutas adictivas.
- e) Non padecer enfermidade ou defecto físico que impida o desempeño das correspondentes tarefas (Isto acreditarase con certificación facultativa).
- f) Non estar separado, mediante expediente disciplinario, do servizo ó Estado, ás Comunidades Autónomas ou ás Entidades Locais, nin atoparse inhabilitado para o exercicio de funcións públicas.
- g) Non estar incurso en ningunha das causas de incapacidade ou incompatibilidade, que determinen as disposicións vixentes.
- h) Acreditar o coñecemento da lingua galega de acordo co establecido no artigo 51 da Lei 2/2015, de 29 de abril, del emprego público de Galicia. A acreditación do coñecemento escrito da lingua galega farase por medio da presentación do certificado Celga 4 ou título equivalente debidamente homologado de acordo coa disposición adicional segunda da Orde do 16 de xullo de 2007, pola que se regulan os certificados oficiais acreditativos dos niveis de coñecemento da lingua galega (DOG núm. 146, do 30 de xullo), modificada pola Orde do 10 de febreiro de 2014 (DOG núm. 34, do 19 de febreiro), ou, no caso de non o posuír, mediante a superación dunha proba que se realizará na fase de oposición, consistente na redacción dun texto en galego sobre un tema que determine previamente o tribunal.

Tódolos requisitos enumerados deberán posuírse no día no que remate o prazo de presentación das instancias.

O aspirante seleccionado deberá presentar a documentación esixida no anterior apartado e) no prazo de tres días naturais contados a partir do seguinte ó que se lle comunica que foi elixido.

#### **TERCEIRA.- Dereitos de exame.**

Fíxanse na cantidade de 18,00 €, conforme ao establecido na ordenanza municipal reguladora da taxa pola tramitación de documentos e expedientes administrativos do Concello de Rábade, (BOP N° 102 de 4 de maio de 2012).

A tal efecto farase un único ingreso antes do prazo de finalización de instancias en algunha das seguintes contas de titularidade municipal, indicando no concepto "Pago taxa dereitos de exame" mais o nome do participante:

BANCO SANTANDER: ES14- 0238-8165-46-0660000173

ABANCA: ES63-2080-0139-31-3110000103

#### **CUARTA.- Presentación de instancias e listas de admitidos.**

As presentes bases serán obxecto de publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, no taboleiro de anuncios do concello e na súa sede electrónica <https://rabade.sedelectronica.gal>, enviándose extracto da convocatoria e das bases ao Diario Oficial de Galicia e ao Boletín Oficial do Estado.

As solicitudes para participar no proceso selectivo axustaranse ó modelo que figura no Anexo II desta convocatoria, e deberán presentarse no Rexistro Xeral do Concello de Rábade, en horario de 9:00 a 14:00 horas, de luns a venres, ou mediante a sede electrónica municipal <https://rabade.sedelectronica.gal>, no prazo de 20 días hábiles, contados dende o seguinte ó da publicación da convocatoria da respectiva praza no Boletín Oficial do Estado.

As instancias tamén se poderán presentar na forma que determina o artigo 16.4 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas. Non obstante, neste último caso, deberá anticiparse a presentación da solicitude de participación, a través de calquera medio que permita deixar constancia (Fax, telegrama etc...) que deberá ter entrada no rexistro do Concello antes de que remate o prazo e hora fixados como o último día para a presentación de solicitudes.

Expirado o prazo de presentación de instancias, a Alcaldía ditará resolución no prazo máximo dun mes coa lista provisional de admitidos, e publicarase a relación de aspirantes admitidos e excluídos no Boletín Oficial da Provincia e na sede electrónica deste Concello (dirección <https://rabade.sedelectronica.gal/info.0>), indicando a causa de exclusión e concedendo un prazo de quince días hábiles para que poidan formular reclamacións ou emendar os defectos que motiven a exclusión. En dita resolución procederáse igualmente á designación dos membros do tribunal de selección.

Finalizado o prazo de reclamacións e emendas e resoltas as mesmas, a Autoridade ou órgano convocante elevará a definitivas as listas de admitidos e excluídos mediante resolución que se publicará igualmente no Boletín Oficial da Provincia e na sede electrónica deste Concello. Dita publicación servirá de notificación a efectos de impugnacións e recursos. Na mesma resolución indícarase a data, lugar e hora de comezo do primeiro exercicio.

#### **QUINTA.-Tribunal.**

A composición do Tribunal, de conformidade co establecido na lexislación vixente, contará cun/a Presidente/a, un/a Secretario/a e tres Vogais como mínimo.

A súa composición será predominantemente técnica e virá determinada polo principio de especialidade, polo que a totalidade dos seus membros deberán posuír titulación de igual ou superior nivel académico ás esixidas para o

acceso ás prazas convocadas e, polo menos na metade dos seus membros dita titulación deberá corresponder ao mesma área de coñecementos que a praza obxecto de provisión e, salvo que se xustifique a súa non pertinencia, deberá contar cun 40% como mínimo de representantes de cada sexo.

O tribunal poderá dispoñer a incorporación aos seus traballos de asesores especialistas, para todas ou algunhas das probas. Ditos asesores colaborarán co órgano de selección exclusivamente no exercizo das súas especialidades técnicas.

#### **SIXTA.- O procedemento de Selección.**

A selección das persoas aspirantes levará a cabo polo sistema de acceso libre mediante Concurso-Oposición, celebrándose en primeiro lugar a Fase de Oposición.

#### **A.- FASE DE OPOSICIÓN.**

A Oposición consistirá na realización de dous exercicios:

**Primeiro Exercicio:** De carácter obrigatorio e non eliminatorio, integrado polas dúas probas que a continuación se indican:

Proba A): Consistirá en contestar por escrito un exame tipo test de 40 preguntas nun tempo máximo dunha hora, proposto polo tribunal relacionados co programa recollido no anexo I das presentes bases. Cada pregunta terá catro posibles respostas, das cales unicamente unha será a correcta. Todas as respostas correctas puntuarán por igual e as respostas incorrectas non penalizarán na puntuación final obtida nesta proba.

Este exercicio cualificarase globalmente de 0 a 20 (cero a vinte) puntos.

Proba B): Consistirá en resolver por escrito un suposto práctico relativo ás tarefas cuxa realización corresponda á categoría de Técnico en prevención de conductas adictivas, segundo o descrito nas presentes Bases, cuxo contido será proposto polo Tribunal inmediatamente antes do comezo da proba.

O Tribunal indicará os termos e condicións para a súa correcta realización, entre os que necesariamente se incluírá o tempo máximo que para o efecto se conceda.

Este exercicio será obxecto de lectura e exposición ante o tribunal por parte de cada aspirante, fixéndose no taboleiro de edictos o día e hora fixado a tal efecto, con unha antelación mínima de 24 horas contadas dende a súa realización escrita.

No suposto ou supostos prácticos valorarase fundamentalmente o coñecemento e obxectivos das tarefas do posto de traballo, a eficacia e comprensión das ideas expostas, a achega persoal de propostas por parte da persoa aspirante e a claridade e corrección da exposición escrita.

Este exercicio cualificarase globalmente de 0 a 40 (cero a coarenta) puntos.

A cualificación deste Primeiro exercicio obterase da suma da puntuación obtida en ambas probas.

#### **Segundo exercicio:**

Aquelas persoas que non puideren acreditar o coñecemento da lingua galega mediante o certificado CELGA 4 ou equivalente deberán realizar unha proba escrita consistente na redacción dun texto en galego sobre un tema que previamente designe o tribunal e cunha duración máxima de 30 minutos. A proba de lingua galega no caso de non ser superada terá como consecuencia o remate do proceso selectivo para a persoa candidata.

Este exercicio cualificarase como APTO ou NON APTO.

A puntuación máxima alcanzable na fase de Oposición será de 60 (sesenta) puntos, non tendo esta fase carácter eliminatorio.

#### **B.- FASE DE CONCURSO.**

##### **Normas Xerais**

Consistirá no exame e valoración dos méritos aducidos na instancia polas persoas aspirantes que superasen a Fase de Oposición, debidamente acreditados conforme ás seguintes bases e sen que poidan ser valorados calquera outros méritos distintos.

A documentación mediante a que se acredite a posesión dos méritos aducidos deberá ser presentada no prazo que o Tribunal sinala no anuncio polo que se faga pública a cualificación do Segundo Exercicio.

Unicamente valoraranse os contraídos ata a data de publicación da convocatoria no BOP e non será necesaria a xustificación documental daqueles méritos que obren en poder da Administración Municipal, a condición de que así sexa indicado polas persoas interesadas na instancia.

A puntuación máxima a alcanzar nesta fase será como máximo de 40 (coarenta) puntos.

1.- Méritos profesionais: Ata un máximo de 24 (vinte e catro) puntos.

- a) Servizos prestados como persoal laboral temporal na praza ou posto de Técnico/a en prevención de condutas adictivas da agrupación dos Concellos de Rábade, Begonte, Castro de Rei, Friol e Outeiro de Rei: 1,20 puntos por cada mes ou fracción.
- b) Servizos prestados como persoal laboral temporal nunha praza ou posto de Técnico/a en prevención de condutas adictivas doutras administracións locais distintas á convocante: 0,75 puntos por cada mes ou fracción.
- c) Servizos prestados como persoal laboral temporal nunha praza ou posto de Técnico/a en prevención de condutas adictivas noutras administracións públicas: 0,375 puntos por cada mes ou fracción.

2.- Formación: Ata un máximo de 16 (dezaseis) puntos.

Valorarase a asistencia referida a cursos e actividades formativas, (tales como cursos, congresos, charlas ou xornadas), relacionadas coas funcións e materias propias da praza.

A valoración do presente mérito efectuarase de conformidade cos seguintes criterios:

- a) Valorarase, en función da duración dos mesmos, a asistencia, de maneira presencial ou mediante teleformación, a cursos e actividades formativas relacionados coas funcións propias da praza de Técnico/a en prevención de condutas adictivas e de duración superior a 10 horas, que figuren debidamente acreditados mediante diploma ou Certificado de Asistencia, nos que necesariamente haberán de figurar as horas lectivas de duración.
- b) Que fosen organizados, impartidos ou homologados por calquera Administración Pública ou por algún Organismo Autónomo dependente dela.
- c) Que fosen impartidos por algún Centro de Ensino público ou privado. No caso destes últimos, deberán ter recoñecida a súa homologación por parte da institución pública competente a efectos da expedición de títulos con validez académica oficial.
- d) Baremo de valoración:
  - d.1) Cando non exista sistema de avaliación ou de superación da actividade formativa, por cada hora de asistencia: 0,05 puntos.
  - d.2) Cando exista sistema de avaliación ou de superación da actividade formativa, por cada hora de asistencia, cando se obtivo o aproveitamento ou a superación da actividade formativa: 0,10 puntos.
- e) A totalidade dos cursos deberán figurar debidamente acreditados mediante diploma ou certificado de asistencia, nos que necesariamente haberán de constar as horas lectivas de duración. O seu contido deberá estar relacionado coas funcións e materias propias da praza.
- f) A asistencia relativa a unha mesma materia, recibida en varias edicións, será valorada na súa última edición, salvo cando, como consecuencia de cambios técnicos ou normativos, o tribunal considere necesaria a súa posta ao día, nese caso poderá ser valorada máis dunha edición.
- g) No caso dos Centros de Ensino, só valoraranse os cursos cuxas materias estean dentro do ámbito académico propio daqueles títulos que teñan recoñecidos con validez académica oficial.
- h) A mesma materia non poderá dar lugar a máis dunha valoración, polo que unicamente terase en conta o curso ou actividade de maior nivel.
- i) Non serán obxecto de valoración os cursos que formen parte dun plan de estudos para a obtención dunha titulación académica oficial. Tampouco serán valorables os ensinamentos, oficiais ou non, propias dun Máster, Diploma ou Doutoramento.

En consecuencia, non poderá ser valorado de maneira independente calquera curso, actividade ou materia que forme parte do programa de calquera titulación académica das indicadas no anterior parágrafo.

#### **SETIMA. Calificación definitiva de las Fases de Oposición y Concurso.**

Concluída a cualificación das probas e/ou méritos que integran o proceso selectivo, o Tribunal publicará a relación de persoas seleccionadas, pola orde de puntuación determinado pola suma das puntuacións obtidas por aquelas persoas que superasen a fase de oposición e, no seu caso, a valoración dos méritos da fase de concurso, cuxo número non poderá exceder do de prazas totais convocadas e formulará a correspondente proposta de nomeamento mediante a remisión da devandita relación ao Presidente da Corporación.

En caso de empates acudirase aos seguintes criterios, ata que se resolvan:

1º.- Maior puntuación (tendo en conta a puntuación máxima) obtida no baremo de méritos, no apartado MERITOS PROFESIONAIS B-1 letra a).

2º.- Maior puntuación (tendo en conta a puntuación máxima) obtida no baremo de méritos no apartado de FORMACIÓN B-2.

De persistir o empate resolverase por sorteo.

Na acta da sesión, incluírase unha relación dos aspirantes aprobados e que non foran incluídos na proposta de designación, co fin de que, se por calquera circunstancia algún aspirante incluído nesta non fora nomeado, puidera selo, pola orde de puntuación obtida no proceso de selección.

#### **OITAVA.- Presentación de Documentos.**

Os aspirantes propostos presentarán na Secretaría do Concello, no prazo de 2 días hábiles, contados a partir da publicación da relación de aprobados, os documentos seguintes:

- a.-Copia auténtica do Documento Nacional de Identidade e demais méritos alegados ós que se refire a cláusula sétima.
- b.-Informe médico de non padecer enfermidade ou eiva física que impida o normal desenvolvemento das funcións correspondentes á praza á que optou, ou que non lle impida o desenvolvemento dunha actividade laboral normal.
- c.-Declaración xurada de non ter sido separado, mediante expediente disciplinario, de ningunha administración pública nin acharse inhabilitado para o exercicio das funcións públicas.
- d.-Declaración xurada de non estar incurso en ningunha das causas de incapacidade específica conforme á normativa vixente.
- e.- Declaración xurada de non incorrer en ningún dos supostos de incompatibilidade establecidos na lexislación sobre a materia.
- f.- Certificado negativo de delitos de natureza sexual.

A non presentación dentro do prazo fixado no parágrafo anterior da presente base da documentación antes referida, agás os casos de forza maior, ou cando da presentación dos documentos se desprenda o non cumprimento dos requisitos da convocatoria ou supostos de falsidade na instancia presentada para tomar parte no proceso selectivo, dará lugar á invalidez das actuacións do aspirante, e xa que logo, a nulidade dos actos do Tribunal en relación co aspirante e a imposibilidade de efectuar o seu nomeamento, sen prexuízo da esixencia das responsabilidades nas que puidese ter incorrido.

Neste caso, a proposta considerase feita a prol dos aspirantes que, segundo á orde de puntuación obtida, teñan cabida no número de postos convocados.

#### **NOVENA.- Designación e formalización do contrato.**

- 1.-Presentada a documentación polos interesados, e sendo a mesma conforme, o Sr Alcalde procederá á designación dos aspirantes seleccionados e procederá á formalización dos correspondentes contratos laborais.
- 2.-Establécese un período de proba de 15 días, conforme ó artigo 14 do Estatuto de Traballadores. Transcorrido este período se a persoa da que se trate o superase satisfactoriamente, adquirirá plena eficacia o contrato suscrito.
- 3.-Mentres non se formalice o contrato e non se incorpore ó posto de traballo, o aspirante non terá dereito a percepción económica de ningunha clase.
- 4.-Quen sen causa xustificada non concorrese a formalizalo contrato na data sinalada, perderá tódolos dereitos derivados da superación das probas selectivas.

#### **DÉCIMA.-Incidencias.**

Contra a resolución de alcaldía que aprobe as presentes bases, que pon fin á vía administrativa, poderase interpoñer un recurso contencioso-administrativo ante os Xulgados do Contencioso Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses contados dende o día seguinte ao da publicación do anuncio do proceso selectivo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, segundo o art. 46.1 da Lei 29/1998 de 13 de xullo da xurisdición contencioso-administrativa. Así mesmo poderase interpoñer un recurso potestativo de reposición ante o Alcalde-Presidente, no prazo dun mes contado a partir do día seguinte ao da publicación do anuncio do proceso selectivo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo (artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas). No caso de que se interpoña o recurso potestativo de reposición, ata que sexa resolto expresamente ou se produza a desestimación presunta, non se poderá interpoñer o recurso contencioso-administrativo (artigo 123.2 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas).

Sen prexuízo do establecido no parágrafo anterior; as solicitudes de revisión de exame que poidan presentarse polos aspirantes serán consideradas como solicitudes de acceso ao expediente ao abeiro do previsto no artigo 53.1.a) da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, sendo a única obriga para o Tribunal de Selección a de expoñer os criterios técnicos xerais que se tiveron en conta para a obtención da puntuación.

Contra os acordos, actas e valoracións realizadas polo Tribunal de Selección caberá a posibilidade de interpoñer recurso de alzada de conformidade co previsto nos artigos 121 e 122 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas ante a Alcaldía-Presidentencia da Corporación.

**UNDÉCIMA.-Normativa de aplicación.**

En todo o non previsto nas presentes bases estarase ao disposto na Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Réxime Local; Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das disposicións vixentes en materia de réxime local, Lei 5/1997, de 22 de xullo, de Administración Local de Galicia; Lei 39/2015, de 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, Lei 40/2015, de 1 de outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público, e Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia, así como a restante normativa de desenvolvemento da lexislación indicada.

**SEGUNDO.** Convocar as probas selectivas, previa publicación do texto íntegro das bases reguladoras das probas selectivas no Boletín Oficial da Provincia e na sede electrónica deste Concello <https://rabade.sedelectronica.gal/info.0> e no Taboleiro de Edictos da Corporación.

**TERCEIRO .** Publicar un extracto da convocatoria no DOGA e no Boletín Oficial do Estado, sendo a data deste último anuncio a que servirá para o cómputo do prazo de presentación de instancias.

**CUARTO.** Expirado o prazo de presentación de instancias, esta Alcaldía ditará resolución no prazo máximo dun mes coa lista provisional de admitidos, e publicarase a relación de aspirantes admitidos e excluídos no Boletín Oficial da Provincia e na sede electrónica deste Concello, indicando a causa de exclusión e concedendo un prazo de quince días hábiles para que poidan formular reclamacións ou emendar os defectos que motiven a exclusión. En dita resolución procederase igualmente á designación dos membros do tribunal de selección.

Contra estas bases que poñen fin á vía administrativa e cantos actos administrativos deriven nas mesmas, poderase interpoñer, alternativamente, recurso de reposición potestativo no prazo dun mes dende a súa publicación ou notificación, ante a alcaldía, de conformidade cos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, de 1 de outubro de Procedemento Administrativo Común das administracións Públicas de, ou recurso contencioso administrativo perante o Xulgado do contencioso administrativo de Lugo no prazo de dous meses, contados desde o día seguinte ao da publicación ou da notificación da resolución do recurso de reposición ou da data en que este se entenda desestimado segundo o artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, da Xurisdición contencioso-administrativa. Se se optase por interpor o recurso de reposición non poderá interpor recurso contencioso-administrativo ata que aquel sexa resolto expresamente ou se producise a súa desestimación por silencio. Todo isto, sen prexuízo de que os/as interesados/as poidan interpor calquera outro recurso que estimen oportuno.

Rábade, 12 de decembro de 2022.– O alcalde, Francisco Xosé Fernández Montes.

R. 3672

**SOBER****Anuncio**

Aprobado inicialmente o Regulamento de funcionamento do Rexistro municipal de Asociacións veciñais do Concello de Sober por Acordo do Pleno de data 24.11.2022, de conformidade cos artigos 49 e 70.2 da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local e 56 do Texto Refundido de Réxime Local, sométese a información pública polo prazo de trinta días laborais, a contar desde día seguinte á inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para que poida ser examinado e presentar as reclamacións que se estimen oportunas.

Durante o dito prazo poderá ser examinado por calquera persoa interesada nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes. Así mesmo, estará ao dispor das persoas interesadas na sede electrónica deste Concello <https://concellodesober.sedelectronica.gal/info.0>

No caso de non presentarse reclamacións no citado prazo, entenderase definitivamente aprobado o Acordo de aprobación inicial do dito regulamento.

Sober, 9 de decembro de 2022.– O Alcalde, Luis Fernández Guitián.

R. 3666

**VILALBA****Anuncio**

**Procedemento:** Expediente de aprobación das subvencións nominativas do exercicio 2022

**Expediente número:** 4573/2022

Unha vez que foi aprobado inicialmente polo Pleno en sesión extraordinaria do 27 de outubro do 2022 a modificación inicial 1/2022 das bases de execución do orzamento do exercicio 2022, e tras estar exposto ó público durante o prazo de quince (15) días, despois de anunciarse no Boletín Oficial da Provincia de Lugo

número 259 de data do 12 de novembro do 2022, segundo o que dispón o artigo 169 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto refundido da lei reguladora das facendas locais, e o artigo 20 do Real decreto 500/1990, de 20 de abril, e visto que a reclamación presentada polo Fundación Hospital Asilo de Vilalba con CIF G27472927 foi aprobada en sesión plenaria extraordinaria urxente de data do 15 de decembro do 2022, aprobando definitivamente na referida sesión o expediente de modificación 1/2022 das bases de execución do orzamento do exercicio 2022.

En consecuencia e segundo o regulado no artigo 169.3 do Texto refundido da lei reguladora das facendas locais, publícase a modificación das bases de execución do orzamento do exercicio 2022, sendo insertado no Portal de Transparencia do Concello de Vilalba: [<https://vilalba.sedelectronica.es/transparency/15840dc8-9ede-4830-a666-fed689598889/>].

Conforme ao artigo 171.1 3 do Texto refundido da lei reguladora das facendas locais, contra a resolución expresa ou por silencio da reclamación poderase interpoñer recurso contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, nos prazos e condicións previstos no artigo 46 da Lei 29/1998, Reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa.

Vilalba, a 15 de decembro de 2022.- A Alcaldesa, María Elba Veleiro Fernández.

R. 3742

## MINISTERIO DE FACENDA

### BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONS (BDNS) – XOVE

#### Anuncio

**EXTRACTO DA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA Nº 2022-1128 DO 9 DE DECEMBRO DE 2022 POLA QUE SE APROBA A CONVOCATORIA, EN RÉXIME DE CONCORRENCIA NON COMPETITIVA E TRAMITACIÓN ANTICIPADA DAS AXUDAS AO ABEIRO DO PLAN DE EMPREGO MUNICIPAL PARA O EXERCICIO 2023**

BDNS (Identif.): 663074

De acordocodispuesto nos artigos 17.3.b e 20.8.a da Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencións, publícase o extracto da convocatoria, cuxo texto completo se pode atopar na Base de Datos Nacional de Subvencións (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/663074>)

**Primeiro. Beneficiarios.**

#### A. LIÑA DE AXUDA Á CONTRATACIÓN

1. Poderán solicitar unha subvención aoabeiro do PEM aquelas empresas con personalidade xurídica privada calquera que sexa a súa modalidade, autónomos, sociedades civís, unións temporais de empresas, comunidades de bens, fundacións e asociacións aínda carentes de personalidade xurídica, que desexen contratar a unha ou máis persoas que reúnan os requisitos antes referidos, sempre que o contrato sexa de duración mínima inicial de seis meses. Ademais, no caso particular das UTEs, cada empresa que forme parte desta unión deberá reunir os requisitos esixidos para acceder ás axudas. Quedan excluídas en calquera caso, aquelas entidades, empresas ou autónomos prestadores de servizos ao Concello de Xove a través da modalidade contractual de xestión ou prestación de servizos recollidas na lexislación de contratos. Igualmente quedan excluídas da posibilidade de ser beneficiarias destas axudas as administracións públicas, sociedades públicas ou calquera outro tipo de ente dependente, vinculado ou con participación de unha administración pública. En ningún caso se subvencionarán contratacións que non teñan esta contratación mínima inicial, incluídos os contratos de substitución que non teñan data concreta de finalización que tampouco se subvencionarán en ningún caso.

#### B. LIÑA DE AXUDA AO AUTOEMPREGO

Poderán solicitar unha subvención aoabeiro do PEM aquelas persoas que estean empadroadas e con residencia efectiva no municipio mínima de 6 meses anteriores á data de solicitude, requisito que se deberá manter durante toda a vixencia do expediente subvencionado que, de conformidade con estas bases e seguindo o procedemento establecido nas mesmas, creen o seu posto de traballo sempre que se dean de alta no réxime especial de autónomos ou en calquera outro réxime especial por conta propia da Seguridade Social ou en mutualidade de colexio profesional, ou creen unha sociedade. A tal efecto, polo órgano competente poderán recadarse cantos documentos, informes ou antecedentes sexan precisos para o coñecemento da residencia no termo municipal, ben emitidos polos servizos municipais ou por calquera outro que proceda. Quedan excluídas en calquera caso aquelas entidades, empresas ou autónomos prestadores de servizos ao Concello de Xove a través da modalidade contractual de xestión ou prestación de servizos recollidas na lexislación de contratos.

**Segundo. Obxecto**

Constitúe obxecto das presentes bases a regulación do procedemento aplicable para o outorgamento de axudas a conceder aoabeiro do Plan de Emprego Municipal para facilitar ás persoas de Xove a súa incorporación ou reincorporación ao mercado de traballo.

**Terceiro. Bases reguladoras**

Pode consultarse a Ordenanza Xeral de Subvencións do Concello de Xove na seguinte dirección:<http://xove.sedelectronica.gal/transparency/58926865-bd2e-46f3-857a-14f57f19f9fd/>

**Cuarto. Contía das axudas****A. LIÑA DE AXUDA Á CONTRATACIÓN.**

- 1.- Establécese un período máximo, de tres anos, tanto para as contratacións indefinidas coma para as temporais, para efectuar libramentos ás empresas que realizasen contratacións ao abeiro do PEM.
- 2.- As empresas que contraten persoal veciño de Xove ao abeiro do PEM, poderán acollerse a unha subvención por cada persoa contratada, segundo as modalidades existentes:
  - 1.1.- Subvención a contratacións laborais indefinidas (incluídas as contratacións fixas discontinuas do mínimo de 9 meses de duración ao ano): no caso da contratación dun home, máximo de 5.400 para os tres primeiros anos; ata un máximo anual de 1.800 euros. No caso dunha muller, máximo de 6.300 para os tres primeiros anos e ata un máximo anual de 2.100 euros.
  - 1.2.- Subvención a contratacións laborais temporais de seis meses: establécese unha subvención para contratación temporal (incluídos os contratos de formación en alternancia, de obtención de práctica profesional e de substitución de persoal con reserva de posto cunha duración mínima de 6 meses). Se a duración da contratación subvencionada é superior a 6 meses e cumpre a normativa do RD-Lei 32/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo, as cantidades máximas son as seguintes no caso da contratación dun home, máximo de 3.000 euros para os tres primeiros anos; ata un máximo anual de 1.000 euros. No caso dunha muller, máximo de 3.900 euros para os tres primeiros anos; ata un máximo anual de 1.300 euros.
- 3.- Cando a duración da contratación sexa inferior a 12 meses e/ou á xornada a tempo completo establecida en cada caso, a contía da subvención correspondente calcularase de forma proporcional.
- 4.- Cando se produzan cambios na contratación subvencionada inicialmente, han de comunicarse ao Concello de Xove e no caso de modificación sen interrupción de contrato temporal a indefinido, non será necesario unha nova solicitude inicial, a cantidade de subvención correspondente calcularase proporcionalmente ás características da nova contratación.

**B. LIÑA DE AUDA AO AUTOEMPREGO**

Establécese un período máximo para efectuar libramentos de tres anos para as altas de autónomos ao abeiro do PEM. As persoas beneficiarias deste plan poderán acollerse a unha subvención equivalente ao importe da súa Seguridade Social co límite máximo de 5.400 euros para os tres primeiros anos (límite máximo anual de 1.800 €) no caso dun home e 6.300 euros (límite máximo anual de 2.100 €) para unha muller.

**Quinto. Requisitos dos solicitantes****A. LIÑA DE AXUDA Á CONTRATACIÓN**

- 1) Que non despedisen á mesma persoa para posteriormente acollerse ao PEM, aínda que sexa a través de empresas do mesmo grupo. Achegarán declaración ao respecto.
- 2) Que a empresa ou empresas do mesmo grupo non tivese contratada á mesma persoa acollida ao PEM para calquera das empresas do grupo nos últimos 24 meses. Achegarán declaración ao respecto.
- 3) Que a empresa ou empresas do mesmo grupo, é dicir coa mesma representación, non esgotase os anos de subvención correspondentes do PEM por expediente subvencionado e solicite novamente para a mesma persoa. Achegarán declaración ao respecto.
- 4) Que a empresa ou empresas do mesmo grupo, é dicir coa mesma representación, non esgotase os anos de subvención correspondentes do PEM por expediente subvencionado e substitúa a persoa subvencionada para solicitar unha nova contratación sen manter con carácter fixo, o posto de emprego anteriormente subvencionado. Achegarán declaración ao respecto.
- 5) Que a empresa ou empresas do mesmo grupo non tivese contratado á mesma persoa durante un período superior a tres anos en calquera das empresas do grupo.
- 6) Que estea ao corrente do cumprimento das súas obrigas tributarias coa Facenda Estatal, Autonómica e co Concello de Xove así como coa Seguridade Social. Este requisito poderá acreditarse no momento da solicitude mediante a presentación dunha declaración xurada que se facilitará ao efecto. Non obstante, no momento da xustificación previo o pagamento da axuda, deberán aportarse os correspondentes certificados emitidos polos órganos competentes, sempre e cando non se dea ao Concello a autorización para extraer de oficio os ditos certificados.
- 7) Declaración responsable de non estar incurso en ningunha das prohibicións sinaladas nos números 2 e 3 do artigo 13 da Lei Xeral de Subvencións, o que se acreditará mediante a sinatura dunha declaración xurada no modelo que se facilitará ao efecto

**B. LIÑA DE AXUDA AO AUTOEMPREGO**

- 1) Que no momento anterior á alta no Réxime Especial de Autónomos ou outro anteriormente referido estean anotados na OPE como demandantes de emprego.
- 2) Que teñan máis de 16 anos.
- 3) Que non percibisen esta mesma subvención nos catro anos anteriores á data do inicio da nova actividade. Achegarán declaración ao respecto.
- 4) Que non desenvolvesen como autónomas a mesma ou similar actividade na mesma localidade, nos 6 meses anteriores á data de inicio de actividade. Achegarán declaración ao respecto. Para estes efectos entenderase por mesma ou similar actividade a conincidencia ao nivel de 3 díxitos da Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)
- 5) Que a actividade se dea de alta no IAE con enderezo no municipio de Xove. Non se subvencionará un cambio de enderezo dunha actividade xa existente, soamente novas actividades
- 6) Declaración responsable de non estar incurso en ningunha das prohibicións sinaladas nos números 2 e 3 do artigo 13 da Lei Xeral de Subvencións, o que se acreditará mediante a sinatura dunha declaración xurada no modelo que se facilitará ao efecto

**Sexto. Prazo de presentación das solicitudes**

a) Data límite de presentación de solicitudes:

O prazo establecido para a presentación de solicitudes será todo o exercicio 2023.

b) Documentación a presentar: impreso oficial completo acompañado da documentación esixida nas bases reguladoras da presente convocatoria.

c) Lugar de presentación: Sede electrónica do Concello de Xove [www.xove.es](http://www.xove.es).

Asímesmo, tamén poderán presentarse ditas instancias no rexistro e oficinas, de acordo co previsto no artigo 66 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

XOVE, 9 de decembro de 2022.– O ALCALDE, JOSÉ DEMETRIO SALGUEIRO RAPA.

R. 3667



### XUNTA DE GALICIA

#### CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE. XEFATURA TERRITORIAL DE LUGO. SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDAMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

##### Anuncio

#### Resolución sobre corrección de erros no calendario laboral do ano 2023 para a Provincia de Lugo

O DECRETO 139/2022, do 21 de xullo, polo que se determinan as festas da Comunidade Autónoma de Galicia do calendario laboral para o ano 2023, recolle no artigo 2 o seguinte:

*"Conforme o disposto no artigo 37.2 do Estatuto dos traballadores, no artigo 46 do Real decreto 2001/1983, do 28 de xullo, e no artigo 1.11 do Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo, tamén serán inhábiles para o traballo, retribuídas e non recuperables, dúas festas locais, propostas polo órgano municipal competente dos respectivos concellos, cuxa publicación no boletín oficial de cada unha das provincias da Comunidade Autónoma será determinada pola persoa titular da xefatura territorial da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade. As ditas festas locais publicaranse, así mesmo, no Diario Oficial de Galicia".*

Á vista do que antecede, o día 12 de setembro de 2022 esta Xefatura Territorial da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade ditou resolución.

O día 15 de decembro de 2022 recibíuse comunicación do Concello de Portomarín no que advirte dun erro nas datas festivas locais, xa que a festividade do Santo Cristo das Victorias é o día 04/09/2023.

- Corrixir os festivos locais de Portomarín de xeito que queden fixadas as seguintes datas:
  - 21 de FEBREIRO de 2023 - Martes de Entroido
  - 4 de SETEMBRO de 2023 - Santo Cristo das Victorias
- Publicar o anuncio da corrección de erros no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Lugo, 16 de decembro de 2022.- A Xefa Territorial, Pilar Fernández López.

R. 3762

### EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

#### SERVIZO DE CONTRATACIÓN E FOMENTO. UNIDADE DE OBRAS E PLANS

##### Anuncio

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

Polo órgano competente desta Deputación foron tomados en consideración os proxectos das obras:

.- BALEIRA-RIBEIRA DE PIQUÍN.- REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-5401 "BOEL (LU-P-4606)- MARTÍN - A MUÍÑA (LU-750)", P.K. 1+015 A 7+420

GTM: EXPTE 2022/CON\_02/000079

.- O SAVIÑAO.- REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-4102 "FERREIRA (N-120A) - CURRELOS (LU-611)", P.K. 10+907 A 14+700

GTM: EXPTE 2022/CON\_02/000080

.- O SAVIÑAO.- REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-5802 "PORTO - O CASAR - CÓRNEAS (LU-P-4102)", P.K. 6+485 A 8+025

GTM: EXPTE 2022/CON\_02/000081



### XUNTA DE GALICIA

#### XEFATURA TERRITORIAL DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE-SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDEMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000255011982

Visto o texto do “Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo” e o calendario laboral para o ano 2024, asinados o día 28 de setembro de 2023 e o 20 de outubro de 2023 respectivamente, 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, 15 de decembro de 2023.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

**Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de “Edificación y Obras Públicas”, de la provincia de Lugo años 2023-2026.**

#### ÍNDICE:

Artículo 1º.-Ámbito funcional.

Artículo 2º.-Legislación supletoria.

Artículo 3º.- Ámbito territorial.

Artículo 4º.-Ámbito personal.

Artículo 5º.-Ámbito temporal.

Artículo 6º.-Incrementos económicos.

Artículo 7º.-Cláusula de garantía salarial.

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

Artículo 9º.-Rescisión.

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

Artículo 11º.-Ropa de trabajo.

Artículo 12º.-Médico de empresa.

Artículo 13º.-Salario mínimo interprofesional.

Artículo 14º.-Período de prueba.

Artículo 15º.-Conservación del equipo mecánico.

Artículo 16º.-Jornada de trabajo.

Artículo 17º.-Recuperación de horas no trabajadas.

Artículo 18º.-Tablas de productividad.

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

Artículo 20º.-Vacaciones.

Artículo 21º.-Permisos y licencias.

Artículo 22º.-Percepciones económicas.

Artículo 23º.-Estructura de las percepciones económicas.

Artículo 24º.-Devengo de las percepciones económicas.

Artículo 25º.-Pago de las percepciones económicas.

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

Artículo 27º.-Horas extraordinarias.

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

Artículo 29º.-Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 31º.-Trabajos nocturnos.

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

Artículo 33º.-Complemento indemnizatorio de la prestación de I.T. - Enfermedad común, profesional, accidente laboral o no laboral.

Artículo 34º.-Desplazamientos y dietas.

Artículo 35º.-Locomoción.

Artículo 36º.-Trabajos de superior categoría.

Artículo 37º.-Trabajos de inferior categoría.

Artículo 38º.- Contratación.

Artículo 39.-Contrato fijo de plantilla.

Artículo 40.-Contrato Indefinido Adscrito a obra.

Artículo 41º.- Otras modalidades de contratación.

Artículo 42º.-Personal con discapacidad.

Artículo 43º.-Recibo finiquito.

Artículo 44º.-Preaviso de cese.

Artículo 45º.-Indemnizaciones.

Artículo 46º.-Jubilación.

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

Artículo 48º.-Formación Continua.

Artículo 49º.-Representantes de las personas trabajadoras.

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

Artículo 51º.-Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 52º.-Plan de Igualdad.

Artículo 53.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

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

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

**ANEXOS I, II, III, IV****Preámbulo. -**

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

**Disposiciones generales**

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

- 1.-Constructores de Edificios
- 2.-Constructores-Promotores de Edificios Urbanos.
- 3.-Constructores sin ánimo de lucro
- 4.-Urbanizadores.
- 5.-Construcciones Industrializadas. 6.- Edificaciones diversas y especiales.7.- Ferrallistería.
- 8.-Elaboración e Instalación de Piedra y Mármol.
- 9.-Pocería y alumbramiento de agua.
- 10.-Carpintería de armar.
- 11.-Albañilería.
- 12.-Instaladores de materiales aislantes y protección.
- 13.-Soldadores y alicatadores.
- 14.-Decoradores de Yeso y Escayola.
- 15.-Pintores.
- 16.-Instalaciones Complementarias de la edificación.
- 17.-Reparaciones y restauraciones de monumentos.
- 18.-Ambientación y Ajardinamiento.
- 19.-Constructores de complejos deportivos.
- 20.-Oficinas Consultoras y de Proyectos de Edificación y Obras Públicas.
- 21.-Contratistas de Obras Públicas.
- 22.-Empresas de Obras Públicas de ámbito nacional.
- 23.-Empresas concesionarias de autopistas (constr. de las mismas).
- 24.-Mezclas Asfálticas.
- 25.-Obras de Dragado en general.
- 26.-Sondeos y Pilotajes.
- 27.-Obras Especiales.
- 28.- Conservación y mantenimiento de autovía, autopista, carreteras y vías férreas.

Y aquellas actividades propias del sector de la construcción que se determinen en el Convenio General del Sector y que no tengan convenio propio.

**Artículo 2º.-Legislación supletoria.**

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la legislación general y el Convenio General del Sector de la Construcción y Acuerdos Sectoriales Nacionales vigentes.

**Artículo 3º.-Ámbito territorial.**

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

**Artículo 4º.-Ámbito personal.**

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

**Artículo 5º.-Ámbito temporal.**

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

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

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

**Artículo 6º.-Incrementos económicos.**

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

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

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

Aquellas empresas que no hubieran actualizado las tablas deberán proceder al pago de los atrasos en el plazo de tres 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.

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

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

**Artículo 7º.-Cláusula de garantía salarial**

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

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

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

**Artículo 9º.-Rescisión.**

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

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

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

**Artículo 11º.-Ropa de trabajo.**

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

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

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

La conservación y limpieza de las citadas prendas de trabajo será de cuenta de cada persona trabajadora, la cual debe mantener un buen estado de conservación.

**Artículo 12º.-Médico de empresa.**

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

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

**Artículo 13º.-Salario mínimo interprofesional.**

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

**Artículo 14º.-Período de prueba.**

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

A) Técnicos titulados/as superiores y medios: 6 meses.

B) Empleados/as:

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

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

C) Personal Operario:

Encargados/as y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

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

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

**Artículo 15º.-Conservación del equipo mecánico.**

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

**Artículo 16º.-Jornada de trabajo.**

La jornada laboral normal de trabajo se establece para el año 2023 en 1736 horas efectivas al año a realizar en razón de 40 horas semanales, y para el 2024 también, a repartir de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias, siendo inhábiles sábados y domingos. Conforme los calendarios laborales que se confeccionarán al respecto.

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

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el Convenio Provincial. Se adjunta como **ANEXO II**.

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

Para adaptar el trabajo a la jornada y los fenómenos meteorológicos adversos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, que establece medidas de protección para la población trabajadora expuesta a temperaturas extremas y otras disposiciones que no vayan en contra de las materias reservadas del Convenio General Estatal.

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

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

La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo. A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma del trabajador/a, 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 las personas trabajadoras, si la hubiere, o con los propios trabajadores/as, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras (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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

#### **Artículo 17º.-Recuperación de horas no trabajadas.**

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

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

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

#### **Artículo 18º.-Tablas de productividad.**

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

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

#### **Condiciones de aplicación.**

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

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

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

#### **Normas de aplicación.**

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

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

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

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

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

2. De mantenerse la discrepancia, la persona trabajadora podrá, acompañado de un representante de las personas trabajadoras, si estuviera en el centro de trabajo, y junto con el mando correspondiente, acudir al

mando superior; en este caso el parte podrá ser formado por el representante de las personas trabajadoras, pudiendo hacer ambas partes las alegaciones y observaciones que consideren oportunas.

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

#### **Cómputo.**

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

#### **Publicación**

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

#### **Revisión.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 20º.-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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras.
- B) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de las personas trabajadoras se podrá fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.
- C) Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- D) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3º.-El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora 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 personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 21º.-Permisos y licencias.**

1. La persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultada 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 personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias 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 laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias 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 laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

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

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), la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

h) La persona trabajadora se encuentra facultada 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.

i) La persona trabajadora se encuentra facultada 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 la persona trabajadora al empresario/a 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.

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, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

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

#### **Artículo 22º.-Percepciones económicas**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que la persona trabajadora 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 su personal.

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 la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extra salariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de ese artículo.

#### **Artículo 23º.-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 a la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

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

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

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

2. Los pluses salariales de Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijen en anexo I.
3. El plus extrasalarial de Convenio se devengará durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que se fijen en anexo I.
4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:
  - a) Paga de junio: De 1 de enero a 30 de junio.
  - b) Paga de Navidad: De 1 de julio a 31 de diciembre
5. La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en el Convenio, por nivel y categoría profesional.

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

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

RA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Pluses salariales.

PE = Pluses extrasalariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad

#### **Artículo 25º.-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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

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

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

2º.-El régimen retributivo salarial, para todas las personas trabajadoras comprendidas 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.

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

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

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

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

#### **Pérdida del Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.**

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

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

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

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

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

Puntualidad. - Respecto al horario de trabajo, por parte de las personas trabajadoras, la puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todas las personas trabajadoras comprendidas por este Convenio.

#### **Artículo 27º.-Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 28º.-Aumentos periódicos por años de servicios.**

##### **Antigüedad consolidada**

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

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

Al importe anterior así determinado se añadirá, en su caso, a cada persona trabajadora que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que 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 de la persona trabajadora

afectada con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

#### **Artículo 29º.-Gratificaciones extraordinarias.**

- 1.-Las personas trabajadoras afectadas 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.

#### **Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.**

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

- 1.-Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose, por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.
- 2.-El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:
  - a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
  - b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
  - c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

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

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

- 1.-Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberán abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.
- 2.-Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
- 3.-Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.
- 4.-En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Jurisdicción competente, resolver lo procedente.

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

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

#### **Artículo 31º.-Trabajos nocturnos.**

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

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

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

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

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

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

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

**Artículo 33º.-Complemento indemnizatorio de la prestación de I.T. - Enfermedad común, profesional, accidente laboral o no laboral.**

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

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

Para la obtención del mencionado complemento se utilizará la siguiente fórmula:

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

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

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

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

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

**Artículo 34º.-Desplazamientos y dietas.**

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

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

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

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

Para el 2024:

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

Para el 2025:

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

**Artículo 35º.-Locomoción.**

1.-Serán de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición de la persona trabajadora, ya abonándole la

compensación de 0,19 Euros/Km (cantidad que resulte de aplicación en razón a la legislación vigente fiscal en la materia).

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

#### **Artículo 36°.-Trabajos de superior categoría.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 37°.-Trabajos de inferior categoría.**

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a la persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que por su categoría y función anterior le correspondía.

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

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

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

#### **Artículo 38°.- Contratación.**

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

#### **Artículo 39°.-Contrato fijo de plantilla.**

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

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

#### **Artículo 40°.-Contrato Indefinido Adscrito a obra.**

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

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

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

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo IV del presente Convenio colectivo, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurren cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

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

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

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

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

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

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

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

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

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

- A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
- B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
- c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

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

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

Se adjunta el anexo IV

#### **Artículo 41º. - Otras modalidades de contratación.**

##### **1.-Contrato fijo-discontinuo**

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

Se determina que, en contrata, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

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

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

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

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

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X del Convenio General de la Construcción.
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

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

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

se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

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

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

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

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

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

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

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

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

### **2.-Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:**

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato 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, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

### **3.-Contrato de puesta a disposición.**

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) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, 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 de este Convenio, 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:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas 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 establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido

contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) 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.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial 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 de la persona trabajadora.

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

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora 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 sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada

durante la vigencia del contrato.

f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

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

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

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

#### **4.-Contrato de formación en alternancia.**

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

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

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

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

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

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

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan

o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

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

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

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

o - 60 % el primer año.

o - 75 % el segundo año.

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato 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 m) de este artículo.

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

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o

certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 21.1 del presente Convenio.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Disposiciones comunes a los contratos formativos.

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

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.
- d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

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

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

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

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

#### **6.-Disposiciones comunes a los contratos formativos:**

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

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

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

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

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

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

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa

a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

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

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

#### **Artículo 42º.-Personal con discapacidad.**

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

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

3. La persona trabajadora que no esté conforme con su paso a la situación de discapacidad o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### **Integración social de personal con discapacidad.**

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

#### **Artículo 43º.-Recibo finiquito.**

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

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

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

#### **Artículo 44º.-Preaviso de cese.**

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

#### **Artículo 45º.-Indemnizaciones.**

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

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 a la persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.

4.-Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas 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 46º.-Jubilación.**

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

#### **Artículo. 47.-Seguridad y Salud en el trabajo**

En todo momento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General de la Construcción y demás legislación vigente sobre 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 las personas trabajadoras de las empresas afectadas, puesto que las organizaciones sindicales que conforman esta comisión mixta paritaria provincial, son las que cuentan con la representación del 100% de las personas trabajadoras 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 48º.-Formación Continua.**

Para aquellas personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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) Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) La persona trabajadora 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 la persona trabajadora tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) La persona trabajadora 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 49º.-Representantes de las personas trabajadoras.**

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

- a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que la persona trabajadora haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.
- b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 51º.-Comisión Mixta Paritaria.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 52º.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

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

2. Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y 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 trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

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

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

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad

y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen el desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

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

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

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

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

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto 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.

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 53.- Inaplicación de condiciones de trabajo**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 14,15,16 y 17 del VII Convenio General de la Construcción y sus anexos de aplicación.

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

Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del VII Convenio General de la Construcción.

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

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

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

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

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

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

c) Regulación transitoria.-El personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contrataciones de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que no estuviese percibiendo el Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras, comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; le será igualmente de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1.a).

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contrataciones de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el sistema de compensación para las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a las personas trabajadoras por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

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

## ANEXO I

## CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LUGO

2.023

## TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Piuses Asif/Produc Puntualidad	Piús Transporte Distancia	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones Julio	Navidad		
I	Titulado Superior	1.049,58	361,21	124,93	1.535,72	1.509,08	1.509,08	1.509,08	21.420,17	18,96
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Org. 1º	1.038,11	350,74	124,02	1.512,86	1.487,41	1.487,41	1.487,41	21.103,74	17,39
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	1.026,81	340,43	123,15	1.490,38	1.465,87	1.465,87	1.465,87	20.791,77	17,39
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º,	1.015,63	330,29	122,27	1.468,19	1.444,82	1.444,82	1.444,82	20.484,59	16,90
VI	Jefe de Compras Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	1.004,59	319,91	121,93	1.446,43	1.423,70	1.423,70	1.423,70	20.181,81	16,38
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	995,71	307,39	120,14	1.423,24	1.409,28	1.409,28	1.409,28	19.883,51	16,02
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º OFICIAL 1º DE OFICIO	986,04	296,26	117,12	1.399,42	1.398,70	1.398,70	1.398,70	19.589,71	15,80
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	978,28	283,03	115,26	1.376,57	1.385,99	1.385,99	1.385,99	19.300,28	14,27
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º AYUDANTE DE OFICIO	973,31	266,65	113,01	1.352,97	1.377,49	1.377,49	1.377,49	19.015,11	13,39
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	965,05	254,76	111,26	1.331,07	1.364,09	1.364,09	1.364,09	18.734,03	12,99
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO	955,54	244,03	109,47	1.309,44	1.351,12	1.351,12	1.351,12	18.457,20	12,89

ANEXO II

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

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. ANINVO	8	8	8	F.N. FIESTA DO TRABALLO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. TODOS OS SANTOS	DOMINGO	1
2	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	2
3	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	5
6	F.N. DIA DE REIS	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. DIA DA CONSTITUCION	6
7	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	7
8	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8
9	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	9
10	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	11
12	8	F.C.	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.N. D. HISP ANIDAD	8	8	12
13	SÁBADO	F.L. CARNAVAL	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	14
15	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	8	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	16
17	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	19
20	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	21
22	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	23
24	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.C.	24
25	8	DOMINGO	F.C.	8	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	8	8	F.N. NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	8	F.C.	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	26
27	SÁBADO	8	F.C.	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	DOMINGO	8	F.N. XUEVES SANTO	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	28
29	8	8	F.N. VIERNES SANTO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	30
31	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	8	F.C.	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	176	152	128	176	168	152	168	160	168	176	160	128	1.912
Días/Mes	22	19	16	22	21	19	21	20	21	22	20	16	239

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

**NOTAS:**

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

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

3.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 71 del VII Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y la persona trabajadora, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: apec@apeclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o de la persona trabajadora se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

## ANEXO III

<b>RECIBO DE FINQUITO DE LA RELACION LABORAL</b>		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 _____
DECLARO que ha 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.		
<b>RECIBI: EL TRABAJADOR,</b> (Fecha y Firma)	_____ a _____ de _____	<b>POR LA EMPRESA,</b> (Firma y Sello)
<p><i>El trabajador (1).....usa su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.</i></p> <p>(1) Si o No _____</p>		
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)		

## ANEXO IV

### Cláusula aneja al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

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

- A) **Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ ) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):**
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordas con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa, en la misma provincia, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 24 bis 5.b) del Convenio colectivo general del sector de la construcción.
- B) **Propuesta de recolocación efectiva:**
1. **Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo:** \_\_\_\_\_  
Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo \_\_\_\_\_ el horario de trabajo será el propio de la obra.
2. **Ubicación de la obra:** la obra se encuentra sita en la localidad de \_\_\_\_\_, número \_\_\_\_\_, provincia de \_\_\_\_\_, en la calle/avenida/camino \_\_\_\_\_.
3. **Fecha de incorporación:** la fecha de incorporación será el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ a las \_\_\_\_ horas.
4. **Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra:** según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):
- No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales; formación inicial de 8 horas lectivas.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales; formación por puesto de trabajo o por oficio; formación para responsables de obra y técnicos de ejecución; 20 horas lectivas.
- Formación para mandos intermedios; 20 horas lectivas.
- Formación para administrativos; 20 horas lectivas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_

Recibí: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_  
La empresa

Fdo.: \_\_\_\_\_  
La persona trabajadora

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Código 27000395011981

Visto o texto do “Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la provincia de Lugo” e o calendario laboral para o ano 2024, asinado o día 28 de setembro de 2023 e o 20 de outubro de 2023 respectivamente, pola representación empresarial e das centrais sindicais U.G.T. e CC.OO., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 15 de decembro de 2023.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

**Convenio Colectivo de traballo para la Actividad de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la Provincia de Lugo 2023-2026****ÍNDICE:**

Artículo 1º.-Ámbito funcional.

Artículo 2º.-Legislación supletoria.

Artículo 3º.-Ámbito territorial.

Artículo 4º.-Ámbito personal.

Artículo 5º.-Ámbito temporal.

Artículo 6º.-Incrementos económicos.

Artículo 7º.-Cláusula de garantía salarial.

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

Artículo 9º.-Rescisión.

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

Artículo 11º. Preaviso de cese.

Artículo 12º.Conservación del equipo mecánico y productividad.

Artículo 13º.-Periodo de prueba.

Artículo 14º.-Jornada de traballo.

Artículo 15º.-Tablas de produtividade.

Artículo 16º.-Traballo por tarefa, a destajo o por unidade de obra, con primas a la producción o con incentivo.

Artículo 17º.-Vacaciones.

Artículo 18º.-Permisos y licencias.

Artículo 19º.-Percepciones económicas.

Artículo 20º.- Estructura de las percepciones económicas.

Artículo 21º.-Devengo de las percepciones económicas.

Artículo 22º.-Pago de las percepciones económicas.

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

Artículo 24º.-Horas extraordinarias.

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

Artículo 26º.-Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 28º.-Premio de regularidad.

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

Artículo 30º.-Trabajos nocturnos.

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

Artículo 32º.-Complemento indemnizatorio de la prestación de I.T. - Enfermedad común, profesional, accidente laboral o no laboral.

Artículo 33º.-Desplazamientos y dietas.

Artículo 34º.-Locomoción.

Artículo 35º.-Indemnizaciones por desgaste de herramienta.

Artículo 36º.-Jubilación.

Artículo 37º.- Indemnizaciones.

Artículo 38º.-Trabajos de superior categoría.

Artículo 39º.-Trabajos de inferior categoría.

Artículo 40º. - Ropa de trabajo.

Artículo 41º.-Salario mínimo interprofesional.

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

Artículo 43º.- Contratación.

Artículo 44º.-Contrato fijo de plantilla.

Artículo 45º.-Contrato Indefinido Adscrito a obra.

Artículo 46º.- Otras modalidades de contratación.

Artículo 47º.- Formación Continua.

Artículo 48º.-Personal con discapacidad.

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

Artículo 50º.-Recibo finiquito.

Artículo 51º.-Preaviso de cese.

Artículo 52º.- Médico de empresa.

Artículo 53.-Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 54º.-Plan de Igualdad.

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

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

Artículo 57.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 58.- Normativa de aplicación en lo no dispuesto en este Convenio.

ANEXOS I, II, III, IV

Preámbulo. -

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

Disposiciones generales. -

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

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

Cales Prefabricados de Hormigón, Terrazos, Mosaicos hidráulicos, otros Pavimentos de Cemento, Fibrocemento Materiales Aislantes y de Protección y otros Materiales Prefabricados.

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

#### **Artículo 2º.-Legislación supletoria.**

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

#### **Artículo 3º.-Ámbito territorial.**

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

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

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

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

#### **Artículo 5º.-Ámbito temporal.**

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

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

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

normativo como en el obligacional.

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

#### **Artículo 6º.-Incrementos económicos.**

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

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

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

Aquellas empresas que no hubieran actualizado las tablas deberán proceder al pago de los atrasos en el plazo de tres 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.

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

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

#### **Artículo 7º.-Cláusula de garantía salarial**

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

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

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

**Artículo 9º.-Rescisión.**

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

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

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

**Artículo 11º.-Preaviso de cese.**

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

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

Personal obrero: Ocho días, como mínimo.

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

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

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

**Artículo 12º.-Conservación del equipo mecánico y productividad.**

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

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

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

**Artículo 13º.-Período de prueba.**

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

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

B) Empleados/as:

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

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

C) Personal Operario:

Encargados/as y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

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

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

#### **Artículo 14º.-Jornada de trabajo.**

La jornada laboral normal de trabajo se establece para **el año 2023 en 1736 horas** efectivas al año a realizar en razón de 40 horas semanales, a repartir de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias, siendo inhábiles sábados y domingos. Conforme los calendarios laborales que se confeccionarán al respecto.

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

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el Convenio Provincial. Se adjunta como **ANEXO II**.

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

Para adaptar el trabajo a la jornada y los fenómenos meteorológicos adversos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, que establece medidas de protección para la población trabajadora expuesta a temperaturas extremas.y otras disposiciones que no vayan en contra de las materias reservadas del Convenio General Estatal.

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

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

La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo. A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, 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/a 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 las propias personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras (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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 15º.-Tablas de productividad.**

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

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

#### **Condiciones de aplicación.**

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

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

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

#### **Normas de aplicación.**

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

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

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

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

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

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

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

**Cómputo.**

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

**Publicación**

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

**Revisión.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 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/a y la persona trabajadora, 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/a podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva de la Empresa, previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras.

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

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

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

3º.-El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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. La persona trabajadora, 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 personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias 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 laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias 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 laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

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

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), la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

h) La persona trabajadora se encuentra facultada 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.

i) La persona trabajadora se encuentra facultada 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 la persona trabajadora al empresario/a 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.

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, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

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

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

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que la persona trabajadora 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 personas trabajadoras.

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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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.

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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

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

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

2º.- El régimen retributivo salarial, para todas las personas trabajadoras 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.**

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

A estos efectos, no se entienden injustificadas las faltas en situación de baja por enfermedad o accidente, período vacacional, licencias retributivas al amparo del Convenio Gral. del Sector y demás disposiciones vigentes

y licencias retributivas con permiso o expresa autorización de la empresa. Dicho plus será satisfecho únicamente por jornada completa realmente trabajada.

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

#### **Pérdida del Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 24º.-Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 25º.-Aumentos periódicos por años de servicios.**

##### **Antigüedad consolidada**

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

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

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada persona trabajadora que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora afectada 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.- Las personas trabajadoras afectadas 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.-Premio de regularidad.**

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

- 1º. Con menos de ocho faltas, justificadas al trabajo en el año natural, percibirán el importe total del premio.
- 2º. Con más de ocho faltas justificadas al trabajo en el año natural, y menos de quince, percibirán el 50% del premio.
- 3º. Con más de quince faltas justificadas al trabajo en el año natural, y hasta 20 percibirán el 10% del premio.
- 4º. Con veintiuna o más faltas justificadas a lo largo de todo el año natural, no percibirán cantidad alguna referida a este premio.
- 5º. Con cinco faltas injustificadas a lo largo de todo el año natural, se perderá todo derecho al premio de regularidad en el trabajo, con independencia de las sanciones que, por faltas de asistencia, de acuerdo con las disposiciones en vigor sobre la materia, puedan imponer las empresas a las personas trabajadoras.
- 6º. Este premio, será satisfecho, por las empresas en el mes de septiembre, referidas al ejercicio económico del año anterior, si bien su cálculo económico se hará en función del salario base vigente, de cada categoría profesional, en el momento que proceda el abono.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 30º.-Trabajos nocturnos.**

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

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 32º.-Complemento indemnizatorio de la prestación de I.T. por Accidente de Trabajo y enfermedad común.**

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

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

Para la obtención del mencionado complemento se utilizará la siguiente fórmula:

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

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

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

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

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

#### **Artículo 33º.-Desplazamientos y dietas.**

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

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

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

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

Para el 2024:

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

Para el 2025:

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

#### **Artículo 34º.-Locomoción.**

- 1.- Serán de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición de la persona trabajadora, ya abonándole la compensación de 0,19 Euros /Km.
- 2.- Cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de Convenio.

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

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

#### **Artículo 36º.-Jubilación.**

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

#### **Artículo 37º.-Indemnizaciones.**

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

- 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 a la persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.

4.-Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas 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 38º.-Trabajos de superior categoría.**

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
2. Transcurrido dicho período, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y , si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de las personas trabajadoras, podrá reclamarla ante la

jurisdicción competente, y surtirá efectos si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, su adecuada clasificación.

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

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

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

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

#### **Artículo 39º.-Trabajos de inferior categoría.**

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a la persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que por su categoría y función anterior le corresponda.

2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todas las personas trabajadoras de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

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

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

#### **Artículo 40º.-Ropa de trabajo.**

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

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

La conservación y limpieza de las citadas prendas de trabajo será de cuenta de la persona trabajadora, la cual debe mantener un buen estado de conservación.

#### **Artículo 41º.-Salario mínimo Interprofesional.**

El Salario Mínimo Interprofesional, no modificará la estructura del presente Convenio, ni la cuantía de las retribuciones salariales y extrasalariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a las personas trabajadoras 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 42º.-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 las personas trabajadoras de las empresas afectadas, puesto que las organizaciones sindicales que conforman esta comisión mixta paritaria provincial, son las que cuentan con la representación del 100% de las personas trabajadoras 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 43º.- Contratación**

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

#### **Artículo 44º.-Contrato fijo de plantilla.**

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

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

#### **Artículo 45º.-Contrato Indefinido Adscrito a obra.**

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

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

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

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del **Anexo IV** del presente Convenio colectivo, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurren cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

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

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

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

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

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

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

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

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

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

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

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

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

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

Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

Se adjunta el anexo IV relativo a éste contrato.

#### **Artículo 46º.- Otras modalidades de contratación.**

##### **1.-Contrato fijo-discontinuo**

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

Se determina que, en contrata, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

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

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

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

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

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

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

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

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

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

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

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

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

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

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

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

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

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

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

### **2.-Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:**

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato 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, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

### **3.-Contrato de puesta a disposición.**

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) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, 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 de este Convenio, 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:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas 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 establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) 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.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial 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 de la persona trabajadora.

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

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora 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 sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada

durante la vigencia del contrato.

f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

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

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

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

#### **4.-Contrato de formación en alternancia.**

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

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

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

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

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

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

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan

o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

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

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

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

o - 60 % el primer año.

o - 75 % el segundo año.

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato 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 m) de este artículo.

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

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

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

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los

correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona

trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 21.1 del presente Convenio.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

Disposiciones comunes a los contratos formativos.

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

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

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

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

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

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

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

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

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

#### **6.-Disposiciones comunes a los contratos formativos:**

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

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

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

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada

a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

#### **Artículo 47º.-Formación Continua.**

Para aquellas personas trabajadoras 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 una persona trabajadora a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.
- b) Las personas trabajadoras 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 persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) La persona trabajadora 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 la persona trabajadora tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) La persona trabajadora 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 48º.-Personal con discapacidad.**

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.
2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por personas trabajadoras con discapacidad, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, las personas trabajadoras de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.
3. La persona trabajadora que no esté conforme con su paso a la situación de discapacidad o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### **Artículo 49º.-Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, se acuerda que, en el ámbito de este Convenio Colectivo, podrán ser elegibles las personas trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa, al menos, de tres meses.

#### **Artículo 50º.- Recibo finiquito.**

1. El recibo finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como **Anexo III de este Convenio**. La Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo lo editará y proveerá de ejemplares a todas las empresas 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 la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

6. La persona trabajadora, podrá estar asistida 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 51º.-Preaviso de cese.**

El personal que cese incumpliendo el requisito de comunicarlo a la empresa por escrito, en plazos previstos en el Art 11 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 52º.-Médico de empresa.**

Las empresas que estuvieran, o no, obligadas, por disposición legal, a contar con el servicio de Médico de empresa, quedan facultadas para constituir, dicho servicio, por si solas por agrupación de alguna de ellas, o bien estableciendo un servicio común por mediación de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo.

Siempre que las Mutuas Patronales o Mutualidades Laborales, que cubran los riesgos de accidente de trabajo en cada empresa, deseen realizar reconocimientos médicos sobre posibles enfermedades profesionales, así como cuando el Gabinete de Seguridad e Higiene de Lugo programe reconocimientos periódicos en el sector, las empresas estarán obligadas a conceder el tiempo necesario para realizar estas revisiones médicas, previa la debida citación, por escrito, en la que deberá figurar: Día, hora y lugar de reconocimiento.

#### **Artículo 53º.-Comisión Mixta Paritaria.**

Para interpretar el contenido de este Convenio, vigilar su cumplimiento y ejercer funciones de arbitraje, en los problemas o cuestiones suscitadas como consecuencia de su aplicación, se nombra una Comisión Mixta Paritaria, integrada por un Presidente, que será el de la Comisión Deliberadora y como vocales un representante por cada una de las Centrales Sindicales, firmantes del Convenio, y un número de representantes de la "Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo", igual al total de los de las Centrales Sindicales; siendo Secretario el vocal de menor edad.

Las partes, podrán solicitar un Asesor o experto, cada una de ellas.

Las partes, someten expresamente a dicha Comisión Mixta Paritaria cuantos problemas surjan, individuales o colectivos, en la aplicación del presente Convenio.

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes previa solicitud. Las consultas o peticiones dirigidas a la Comisión Mixta Paritaria se canalizarán a través de cualquiera das organizaciones integrantes de la misma, debiéndose poner de acuerdo las partes sobre la fecha y hora de reunión a celebrar para atender aquella consulta o petición efectuada y levantar la correspondiente acta todo ello en un plazo máximo de 15 días a no ser que por unanimidad entiendan la necesidad de un plazo mayor.

En el caso de no alcanzar un acuerdo en el seno de la comisión las partes se tendrán que someter a lo indicado en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales para solución de conflictos colectivos de Trabajo (AGA) de acuerdo a las estipulaciones integrantes del mismo.

En los casos de inaplicación del Convenio previstos en el artículo 82.3 do Estatuto dos 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 54º.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

2. Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y 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 trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

e) Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.

3. Las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen el desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legitimada para negociar, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando así resulte de su contenido. En todo caso, será de obligado cumplimiento el establecimiento de medidas de igualdad en estas empresas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos en la normativa de igualdad.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del E.T. para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, así como de la realización de la Auditoría retributiva por cada una de ellas tal y como establece el Real Decreto 902/2020. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto 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.

5. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo: incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. Los planes de igualdad deberán desarrollar el contenido mínimo de los mismos que se indica en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020.

9. La Fundación Laboral de la Construcción podrá elaborar informes relativos a la situación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción y su empleabilidad, así como un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

10. Así mismo, la Fundación Laboral de la Construcción podrá promover acciones formativas y de sensibilización concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto y la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas.

**Artículo 55°.- Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del VII Convenio General de la Construcción.

**Artículo 56°.-Plus de Conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de vialidad invernal en contrata de mantenimiento de carreteras.**

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía.-Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente Convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción.-Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria.-El personal al que se refiere el apartado 1.a) que a fecha 1 de enero de 2023 estuviese prestando servicios en contrata de conservación de mantenimiento de carreteras licitadas con anterioridad al 27 de septiembre de 2017, y que no estuviese percibiendo el Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras, comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2023 los indicados 4 euros por día efectivo de trabajo, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de una persona trabajadora equivalente a jornada completa; le será igualmente de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1.a).

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contrata de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el sistema de compensación para las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a las personas trabajadoras por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

**Artículo 57°.- Inaplicación de condiciones de trabajo**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 14,15,16 y 17 del VII Convenio General de la Construcción y sus anexos de aplicación.

**Artículo 58°.-** En lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, y Acuerdo Sectorial Nacional y demás normativa legal y reglamentaria.

ANEXO I		2.022									
CONVENIO PROVINCIAL DE MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA LA CONSTRUCCION DE LUGO											
TABLA DE RETRIBUCIONES											
NIVELES	CATEGORIA	Salario Base	M E N S U A L			TOTAL	A N U A L			TOTAL ANUAL	VALOR HORAS EXTRAS
			Pusas Asir/Produc Puntualidad	Pius Transporte Distancia	Vacaciones		Gratificaciones Julio	Gratificaciones Navidad			
II	Titulado Superior	1.214,44	351,92	145,67	1.712,04	1.705,69	1.705,69	1.705,69	23.949,46	17,17	
III	Titulado Medio, Jefe Admvo. 13, Jefe Secc. Org. 13	1.079,50	350,84	135,30	1.565,64	1.511,31	1.511,31	1.511,31	21.755,98	13,80	
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	972,31	349,76	128,56	1.450,63	1.409,69	1.409,69	1.409,69	20.186,01	13,77	
V	Jefe Administrativo de 23, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 23, Jefe de Compras	964,42	346,52	127,39	1.438,33	1.355,44	1.355,44	1.355,44	19.887,98	13,63	
VI	Ofic. Admvo. de 13, Delineante de 13, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Práctico de Topografía de 13, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	949,13	344,36	123,06	1.416,56	1.337,28	1.337,28	1.337,28	19.593,99	13,42	
VII	Delineante de 23, Técnico de Organización de 23, Práctico de Topografía de 23, Analista de 13, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	933,67	341,40	120,89	1.395,97	1.316,20	1.316,20	1.316,20	19.304,25	13,09	
VIII	Oficial Admvo. 23, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 23, OFICIAL 13 DE OFICIO	933,28	320,03	118,43	1.371,74	1.309,92	1.309,92	1.309,92	19.018,95	12,98	
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 23 DE OFICIO	918,16	313,06	117,28	1.348,50	1.301,55	1.301,55	1.301,55	18.738,11	12,83	
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 13, AYUDANTE DE OFICIO	909,48	306,67	110,37	1.326,53	1.289,85	1.289,85	1.289,85	18.461,34	12,58	
XI	Especialista de 23, PEON ESPECIAL	902,83	293,54	109,60	1.305,97	1.274,23	1.274,23	1.274,23	18.188,35	12,46	
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO	899,89	276,27	107,90	1.284,06	1.265,15	1.265,15	1.265,15	17.920,10	11,96	

ANEXO I		M E N S U A L						A N U A L			TOTAL	VALOR
NIVELES	CATEGORIA	Salario Base	Plusos Asir/Product Puntualidad	Plus Transporte Distancia	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones			ANUAL	HORAS EXTRAS	
							Julio	Navidad				
II	Titulado Superior	1.250,87	362,48	150,04	1.763,39	1.756,86	1.756,86	1.756,86	1.756,86	2.023	24.667,88	17,69
III	Titulado Medio, Jefe Admvo.13, Jefe Secc. Org.13	1.111,89	361,37	139,36	1.612,61	1.556,65	1.556,65	1.556,65	1.556,65	2.023	22.408,65	14,21
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	1.001,49	360,26	132,42	1.494,17	1.451,98	1.451,98	1.451,98	1.451,98		20.791,81	14,18
V	Jefe Administrativo de 23, Delinente Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 23, Jefe de Compras	993,35	356,92	131,21	1.481,48	1.396,10	1.396,10	1.396,10	1.396,10		20.484,59	14,04
VI	Ofic. Admvo. de 13, Delinente de 13, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 13, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	977,61	354,69	126,75	1.459,06	1.377,40	1.377,40	1.377,40	1.377,40		20.181,82	13,82
VII	Delinente de 23, Técnico de Organización de 23, Práctico de Topografía de 23, Analista de 13, Vajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	961,69	351,65	124,52	1.437,86	1.355,69	1.355,69	1.355,69	1.355,69		19.883,51	13,48
VIII	Oficial Admvo. 23, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 23, OFICIAL 13 DE OFICIO	961,29	329,64	121,98	1.412,91	1.349,22	1.349,22	1.349,22	1.349,22		19.589,69	13,37
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 23 DE OFICIO	945,70	322,45	120,80	1.388,96	1.340,60	1.340,60	1.340,60	1.340,60		19.300,29	13,21
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 13, AYUDANTE DE OFICIO	936,76	315,87	113,68	1.366,32	1.328,55	1.328,55	1.328,55	1.328,55		19.015,11	12,96
XI	Especialista de 23, PEON ESPECIAL	929,91	302,35	112,89	1.345,15	1.312,46	1.312,46	1.312,46	1.312,46		18.734,01	12,83
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO	926,87	284,54	111,13	1.322,53	1.303,09	1.303,09	1.303,09	1.303,09		18.457,12	12,32

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL SECTOR DE MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2024 ANEXO II

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. ANINOVO	8	8	8	F.N. FESTA DO TRABALLO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. TODOS OS SANTOS	DOMINGO	1
2	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	2
3	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	5
6	F.N. DÍA DE REIS	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. DÍA DA CONSTITUCION	6
7	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	7
8	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8
9	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	9
10	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	11
12	8	F.C.	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.N. D. HISP ANIDAD	8	8	12
13	SÁBADO	F.L. CARNAVAL	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	14
15	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	8	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	16
17	8	SÁBADO	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	8	8	8	18
19	8	8	8	8	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	19
20	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	21
22	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	23
24	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.C.	24
25	8	DOMINGO	F.C.	8	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	8	8	F.N. NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	8	F.C.	8	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	26
27	SÁBADO	8	F.C.	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	DOMINGO	8	F.N. XUEVES SANTO	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	28
29	8	8	F.N. VIERNES SANTO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	30
31	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	8	F.C.	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	176	152	128	176	168	152	168	160	168	176	160	128	1.912
Días/Mes	22	19	16	22	21	19	21	20	21	22	20	16	239

Días del año	366	Horas de trabajo año	2928
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	10	Festivos Nacionales Horas	80
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	2	Festivos CC.AA Horas	16
Días trabajo anual	250	Horas trabajo anual	2000
Adapt. Conv. Nacion	12	Adapt. Conv. Nacion Horas	96
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

**NOTAS:**

1.- Este sería el calendario que afectaría a toda la provincia (salvando lo dispuesto en el apartado 3). **En el caso de los Concellos de Foz (10 de agosto), Lugo (05 de octubre) y Vilalba (31 de agosto) caen en sábado, por lo tanto, estas localidades tendrían un día más de FC (horas cero) para que se adapte la jornada a las 1736 horas, que se señalaría por la empresa con acuerdo de la persona trabajadora.**

2.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.

3.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 71 del VII Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y la persona trabajadora, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: apec@apeclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o de la persona trabajadora se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

## ANEXO III

<b>RECIBO DE FINQUITO DE LA RELACION LABORAL</b>		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 _____
DECLARO que ha recibido de ésta, la cantidad de: _____ níquel: _____ 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.		
<b>RECIBI: EL TRABAJADOR,</b> (Fecha y Firma)	_____ a _____ de _____	<b>POR LA EMPRESA,</b> (Firma y Sello)
<p><i>El trabajador (1).....usa su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.</i></p> <p>(1) Si o No</p>		
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)		

## ANEXO IV

### Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

*Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Disposición adicional tercera, apartado 4*

A) **Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ ) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):**

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordés con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

B) **Propuesta de recolocación efectiva:**

1. **Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo:** \_\_\_\_\_  
 Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo \_\_\_\_\_  
 el horario de trabajo será el propio de la obra.
2. **Ubicación de la obra:** la obra se encuentra sita en la localidad de \_\_\_\_\_, número \_\_\_\_\_, provincia de \_\_\_\_\_  
 en la calle/avenida/camino \_\_\_\_\_.
3. **Fecha de incorporación:** la fecha de incorporación será el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, a las \_\_\_\_:\_\_\_\_ horas.
4. **Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra:** según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):
- No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales; formación inicial de 8 horas lectivas.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales; formación por puesto de trabajo o por oficio;
- Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución; 20 horas lectivas.
- Formación para mandos intermedios; 20 horas lectivas.
- Formación para administrativos; 20 horas lectivas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Recibí: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_  
 La empresa

Fdo.: \_\_\_\_\_  
 La persona trabajadora

*Anuncio*

## CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000395011981

Visto o texto do “Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la provincia de Lugo” e o calendario laboral para o ano 2024, asinado o día 28 de setembro de 2023 e o 20 de outubro de 2023 respectivamente, pola representación empresarial e das centrais sindicais U.G.T. e CC.OO., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 15 de decembro de 2023.- 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 años 2023-2026**

**ÍNDICE:**

Artículo 1º.-Objeto

Artículo 2º.-Carácter.

Artículo 3º.-Legislación supletoria.

Artículo 4º.-Ámbito funcional.

Artículo 5º.-Ámbito territorial.

Artículo 6º.-Ámbito temporal.

Artículo 7º.- Incrementos económicos.

Artículo 8º.- Cláusula de garantía salarial.

Artículo 9º.-Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.

Artículo 10º.- Rescisión.

Artículo 11º.- Absorción, compensación, condiciones mínimas y condiciones más beneficiosas.

Artículo 12º.- Preaviso de cese.

Artículo 13º.- Conservación del equipo mecánico.

Artículo 14º.- Categorías profesionales.

Artículo 15º.- Jornada laboral.

Artículo 16º.- Recuperación de horas no trabajadas.

Artículo 17º.- Vacaciones.

Artículo 18º.- Permisos y licencias.

Artículo 19º.- Percepciones económicas.

Artículo 20º.- Estructura de las percepciones económicas.

Artículo 21º.- Devengo de las percepciones económicas.

Artículo 22º.- Pago de las percepciones económicas.

Artículo 23º.- Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Artículo 24º.- Pérdida del Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad.

Artículo 25º.- Antigüedad consolidada.

Artículo 26º.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 27º.- Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.

Artículo 28º.- Indemnizaciones no salariales.

Artículo 29º.-Gratificaciones extraordinarias.

**Artículo 30°.- Jubilación.**

**Artículo 31°.- Salario mínimo.**

**Artículo 32°.- De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.**

**Artículo 33°.- Contratación.**

**Artículo 34°.- Contrato fijo de plantilla.**

**Artículo 35°.- Contrato Indefinido adscrito a obra.**

**Artículo 36°.- Otras modalidades de contratación.**

**Artículo 37°.- Recibo finiquito.**

**Artículo 38°.- Preaviso de cese.**

**Artículo 39°.- Formación Continua.**

**Artículo 40°.- Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de Las personas trabajadoras.**

**Artículo 41°.- Indemnizaciones.**

**Artículo 42°.- Comisión Mixta Paritaria.**

**Artículo 43°.- Seguridad y Salud en el trabajo.**

**Artículo 44°.- Plan de Igualdad.**

**Artículo 45°.- Inaplicación de condiciones de trabajo.**

**Artículo 46°.- Jubilación.**

**ANEXOS I, II, III, IV.**

**Preámbulo. -**

Firman el presente Convenio los representantes sindicales y empresariales que constan en el Acta de negociación y aprobación del Convenio. Y que son: UGT -FICA, CCOO-HABITAT GALICIA por la parte sindical y por la parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo.

**Disposiciones generales. -**

**Artículo 1°.- Objeto.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo en todas las empresas que se dediquen a la Actividad de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento.

**Artículo 2°.- 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, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para las personas trabajadoras.

**Artículo 3°.- 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 4°.- Ámbito funcional.**

El Convenio afecta a todas las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito funcional, salvo al personal Directivo Nivel I.

**Artículo 5°.- Ámbito territorial.**

Este Convenio Colectivo de trabajo, es de aplicación obligatoria a toda la provincia de Lugo y afectará a los centros de trabajo radicados en ella, aún cuando tuvieran, las empresas, su domicilio social en otras, y a las personas trabajadoras que fueran trasladados de otras a ésta.

**Artículo 6°.- Vigencia. Ámbito temporal.**

La vigencia, a efectos económicos, del presente convenio será desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2026, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026 las materias señaladas en el artículo 7.2 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Una vez finalizada las distintas vigencias de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial del presente convenio o la de cualquiera de sus prórrogas, este continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido

normativo como en el obligacional.

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.**

Sobre las Tablas Salariales de 2021 se aplicará un incremento del 3% para el año 2022, con efectos de 1 de enero de 2022 y sobre las Tablas Salariales de 2022 se aplicará otro incremento del 3% para el año 2023, con efectos de 1 de enero de 2023.

Se adjuntan al Convenio las Tablas Salariales de los años 2022 y 2023 como **ANEXO I**.

El incremento para los años 2024, 2025 y 2026 será el que se fije en el ámbito del Convenio General y la Comisión Paritaria realizará la concreción cuantitativa en las Tablas Provinciales de esos años.

Aquellas empresas que no hubieran actualizado las tablas deberán proceder al pago de los atrasos en el plazo de tres 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.

Las empresas que hubieran abonado cantidades superiores procederán en su caso al abono de la diferencia que resulte de aplicación.

Igualmente, se acuerda un 1% de aportación/contribución que irá destinado al Plan de Pensiones Sectorial, según se estipula en la Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo al Convenio colectivo general del sector de la construcción, cuya entrada en vigor y formalización se hará de acuerdo a la normativa de aplicación.

#### **Artículo 8º.-Cláusula de garantía salarial**

Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el nuevo Libro Tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

#### **Artículo 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 las personas trabajadoras 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/as: Quince días de trabajo efectivo como mínimo.

Personal obrero: Diez días de trabajo efectivo como mínimo.

**Artículo 13º.-Conservación del equipo mecánico.**

Todo persona trabajadora, 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/as 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 2023 en 1736 horas efectivas al año a realizar en razón de 40 horas semanales, a repartir de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias, siendo inhábiles sábados y domingos. Conforme los calendarios laborales que se confeccionarán al respecto.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o con sus personas trabajadoras en caso de no tenerla, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el Convenio Provincial. Se adjunta como **ANEXO II**.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, en cada convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Para adaptar el trabajo a la jornada y los fenómenos meteorológicos adversos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, que establece medidas de protección para la población trabajadora expuesta a temperaturas extremas y otras disposiciones que no vayan en contra de las materias reservadas del Convenio General Estatal.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.

La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo. A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, 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/a 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 las personas trabajadoras, si la hubiere, o con las propias personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras (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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, 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/a y la persona trabajadora, 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/a podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva de la Empresa, previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras.

B) Por acuerdo entre el empresario/a y los representantes legales de la persona trabajadora se podrá fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

C) Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

D) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3º.-El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

4º.-Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

5º.-El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

6º.-A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de I.T., sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

7º.-Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

8º.-Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviniese la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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. La persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultada 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 personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias 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 laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias 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 laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- e) Cinco días laborables, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 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), la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

h) La persona trabajadora se encuentra facultada 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.

i) La persona trabajadora se encuentra facultada 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 la persona trabajadora 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.

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, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se seguirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores recientemente modificado.

#### **Artículo 19º.-Percepciones económicas**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido.

El carácter no cotizabile 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 las personas trabajadoras las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

Todo ello mientras subsista 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

Las empresas que vengan obligadas a efectuar el pago de salarios por talón bancario ingresarán el importe de los mismos, a petición de la persona trabajadora, en la cuenta bancaria que señale la persona trabajadora, sin que ello pueda ocasionar merma o gasto alguno para los citados.

E).- La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa el tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, 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 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.

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 las personas trabajadoras, la puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos las personas trabajadoras comprendidas 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) Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por el complemento personal de antigüedad el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada persona trabajadora que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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.-Las personas trabajadoras afectadas 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 esta 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 las personas trabajadoras, comprendidas 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 Convenio General Estatal de la Construcción y sus modificaciones en adaptación de la legislación estatal en la materia 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.- Contratación.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el convenio general del sector.

#### **Artículo 34º.-Contrato fijo de plantilla.**

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario/a y persona trabajadora para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios/as y personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

#### **Artículo 35º.-Contrato Indefinido Adscrito a obra.**

1. El artículo dos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional de este Convenio General del Sector de la Construcción.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí regulada respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo IV del presente Convenio colectivo, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurran cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas), seguirán el siguiente orden:

A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.

B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin

perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

## **Artículo 36°.- Otras modalidades de contratación.**

### **1.-Contrato fijo-discontinuo**

1. Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente Convenio, establecido en el artículo 3, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo discontinuo en el sector de la construcción.

Se determina que en contrataciones, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del E.T., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X del Convenio General de la Construcción.
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

6. Las cuantías a las que se refiere el apartado anterior no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del E.T.; en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización.

7. Al amparo de lo previsto en el artículo 16.5 del E.T. se acuerda la creación de una bolsa sectorial de empleo, que gestionará la Fundación Laboral de la Construcción directamente, o a través de sus organizaciones territoriales.

En la bolsa sectorial de empleo, que tendrá carácter provincial, podrán integrarse voluntariamente aquellas personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que formen parte del ámbito personal del presente convenio. La Fundación Laboral de la Construcción elaborará el procedimiento, y articulará el funcionamiento, de la citada bolsa sectorial de empleo, a fin de que las personas trabajadoras que estén interesadas puedan enviar sus currículas.

Las empresas del sector podrán solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción currículas de personas trabajadoras, que formen parte de la bolsa de empleo, que cumplan con los perfiles que necesiten cubrir.

La bolsa sectorial de empleo se organizará por medio de delegaciones provinciales. La coordinación de todas ellas corresponderá a la Fundación Laboral de la Construcción, que podrá dictar directrices organizativas.

En el ámbito provincial, los convenios colectivos provinciales podrán desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos, en todo caso paritarios, de gestión de la misma.

### **2.-Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:**

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato 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, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

### **3.-Contrato de puesta a disposición.**

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) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, 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 de este Convenio, 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:

a) Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas 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 establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) 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.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el indicado convenio colectivo sectorial 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 de la persona trabajadora.

d) Asimismo, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como 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.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado la persona trabajadora 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 sectorial aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y cuando no haya establecida otra por Ley y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada

durante la vigencia del contrato.

f) Las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio colectivo. Las personas trabajadoras cedidas deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las personas trabajadoras contratadas directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

#### **4.-Contrato de formación en alternancia.**

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, tendentes al adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción. Sus condiciones principales son:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo- formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Además, el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias 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.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. El tutor de empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan

o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre respondan a distintas actividades vinculadas y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de dos años.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superiora seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

o - 60 % el primer año.

o - 75 % el segundo año.

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

n) Asimismo, la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia tendrá derecho a una cuantía por fin del contrato 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 m) de este artículo.

#### **5.-Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.**

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato que no podrá ser inferior a seis meses, tendrá una duración máxima de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en

formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona

trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 21.1 del presente Convenio.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Disposiciones comunes a los contratos formativos.

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa

a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

#### **6.-Disposiciones comunes a los contratos formativos:**

El contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional comparten una serie de normas comunes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios que se establezcan con centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del E.T. podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Se estará a lo que reglamentariamente se establezca en cuanto a los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

i) La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 3.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

j) Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

#### **Artículo 37º.-Recibo finiquito.**

1. El recibo finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como **Anexo III** de este Convenio. La Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo lo editará y proveerá de ejemplares a todas las empresas 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 la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

6. La persona trabajadora, podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio en el acto de la firma del recibo de finiquito.

#### **Artículo 38º.-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 39º.-Formación Continua.**

Para aquellas personas trabajadoras 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 una persona trabajadora a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la F.L.C.
- b) Las personas trabajadoras 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 persona trabajadora, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) La persona trabajadora 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 la persona trabajadora tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) La persona trabajadora 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 40º.-Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de las personas trabajadoras.**

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 la persona trabajadora haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

#### **Artículo 41º.-Indemnizaciones.**

1.-Para el año 2023 y siguientes se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, salvo sean modificadas por acuerdo con la representación sindical:

- 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 a la persona trabajadora accidentada, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.

4.-Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas 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 42º.-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 43º.-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 sensibilización, 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 las personas trabajadoras de las empresas afectadas, puesto que las organizaciones sindicales que conforman esta comisión mixta paritaria provincial, son las que cuentan con la representación 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 44º.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.
2. Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y 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 trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.
  - b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
  - c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
  - d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.
  - e) Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.
3. Las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen el desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legitimada para negociar, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando así resulte de su contenido. En todo caso, será de obligado cumplimiento el establecimiento de medidas de igualdad en estas empresas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos en la normativa de igualdad.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del E.T. para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, así como de la realización de la Auditoría retributiva por cada una de ellas tal y como establece el Real Decreto 902/2020. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto 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.

5. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo: incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. Los planes de igualdad deberán desarrollar el contenido mínimo de los mismos que se indica en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020.

9. La Fundación Laboral de la Construcción podrá elaborar informes relativos a la situación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción y su empleabilidad, así como un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

10. Así mismo, la Fundación Laboral de la Construcción podrá promover acciones formativas y de sensibilización concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad e inclusión en los centros de trabajo, basada en el respeto y la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas.

#### **Artículo 45º.- Inaplicación de condiciones de trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 14,15,16 y 17 del VII Convenio General de la Construcción y sus anexos de aplicación.

**Artículo 46º.-**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

2.022

## TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pluses Asist/Product Puntualidad	Plus Transporte Distancia	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	1.030,13	306,58	134,53	1.471,24	1.376,23	1.618,18	1.618,18	20.796,26	14,74
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Org. 1º	1.019,05	301,65	130,77	1.451,47	1.374,21	1.606,10	1.606,10	20.552,53	13,66
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	1.017,56	301,18	130,61	1.449,35	1.373,60	1.605,31	1.605,31	20.527,11	12,76
V	Jefe Administrativo de 2º, Delinante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	966,16	300,65	126,56	1.393,36	1.372,05	1.594,43	1.594,43	19.887,91	12,11
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delinante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	952,13	291,13	123,61	1.366,87	1.371,87	1.593,35	1.593,35	19.459,15	12,01
VII	Delinante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ	949,97	275,28	116,05	1.341,30	1.365,85	1.592,30	1.592,30	19.304,71	11,59
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º OFICIAL 1º DE OFICIO	947,81	259,84	107,95	1.315,60	1.363,96	1.591,73	1.591,73	19.019,00	11,49
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Consejer, OFICIAL 2º DE OFICIO	947,74	235,33	107,41	1.290,49	1.362,39	1.590,30	1.590,30	18.738,35	10,86
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO	942,46	221,43	105,86	1.269,75	1.348,52	1.572,78	1.572,78	18.461,36	10,82
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	941,98	205,86	102,12	1.249,96	1.329,91	1.554,16	1.554,16	18.187,74	10,80
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO	939,97	187,07	100,98	1.228,02	1.327,95	1.541,53	1.541,53	17.919,20	10,27

## ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO DE LUGO

2.023

## TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	CATEGORIA	M E N S U A L				A N U A L			TOTAL ANUAL 2.023	VALOR HORAS EXTRAS
		Salario Base	Pusos Asir/Produc Puntualidad	Pus Transporte Distancia	TOTAL	Vacaciones	Gratificaciones Julio	Navidad		
II	Titulado Superior	1.061,04	315,78	138,57	1.515,39	1.417,52	1.666,73	1.666,73	21.420,23	15,18
III	Titulado Medio; Jefe Admvo 1º; Jefe Secc. Org. 1º	1.049,62	310,70	134,69	1.495,01	1.415,44	1.654,28	1.654,28	21.169,16	14,07
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General	1.048,09	310,22	134,53	1.492,83	1.414,81	1.653,47	1.653,47	21.142,88	13,14
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras	995,13	309,67	130,36	1.435,16	1.413,21	1.642,26	1.642,26	20.484,51	12,47
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA"	980,68	299,96	127,32	1.407,87	1.413,03	1.641,15	1.641,15	20.181,85	12,37
VII	Delineante de 2º Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º	978,46	283,53	119,52	1.381,51	1.406,83	1.640,07	1.640,07	19.883,55	11,94
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO	976,25	267,64	111,19	1.355,08	1.404,88	1.639,48	1.639,48	19.589,70	11,83
IX	Auxiliar Admvo., Ayte, Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO	976,16	242,38	110,63	1.329,17	1.403,26	1.638,01	1.638,01	19.300,19	11,19
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO.	970,72	228,07	109,04	1.307,83	1.388,98	1.619,96	1.619,96	19.015,06	11,14
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL	970,25	212,06	105,20	1.287,51	1.369,82	1.600,80	1.600,80	18.734,02	11,12
XII	Personal de Limpieza, PEON ORDINARIO	968,18	192,69	104,02	1.264,89	1.367,79	1.587,78	1.587,78	18.457,15	10,58

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL SECTOR COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2024 ANEXO II

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. ANINOVO	8	8	8	F.N. FIESTA DO TRABALLO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. TODOS OS SANTOS	DOMINGO	1
2	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	2
3	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	5
6	F.N. DÍA DE REIS	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.N. DÍA DA CONSTITUCION	6
7	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	7
8	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8
9	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	9
10	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	11
12	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	F.N.D. HISPANIDAD	8	8	12
13	SÁBADO	F.L. CARNAVAL	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	14
15	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	8	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	16
17	8	SÁBADO	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	8	8	8	8	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	19
20	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	21
22	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	23
24	8	SÁBADO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	24
25	8	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	F. CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	8	8	F.N. NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	26
27	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	27
28	DOMINGO	8	F.N. XUEVES SANTO F.N. VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	28
29	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	30
31	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	8	8	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	176	160	152	176	168	160	176	168	168	184	160	160	2.008
Días/Mes	22	20	19	22	21	20	22	21	21	23	20	20	251

Días del año	366	Horas de trabajo año	2928
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	10	Festivos Nacionales Horas	80
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	2	Festivos CC.AA Horas	16
Días trabajo anual	250	Horas trabajo anual	2000
Adapt. Conv. Nacion	12	Adapt. Conv. Nacion Horas	96
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

**NOTAS:**

1.- Este sería el calendario que afectaría a toda la provincia, 12 días festivo convenio (horas cero). En el caso de los Concellos de Foz (10 de agosto), Lugo (05 de octubre) y Vilalba (31 de agosto) que caen en sábado, por lo tanto, estas localidades tendrían un día más de FC (horas cero) para que se adapte la jornada a las 1736 horas. Todo ello con el fin de adaptar la jornada a las 1736 horas efectivas de trabajo. Los días de libre disposición se fijarán en cada empresa por acuerdo entre la dirección de la misma y de la persona trabajadora o sus representantes legales.

2.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.) o sábado, éste se pasará al día anterior o posterior laboral.

3.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral de acuerdo con el Artículo 71 del VII Convenio General de la Construcción.

4.- Se recuerda que está modificado el artículo 15 del Convenio de Comercio, que quedó redactado como sigue:

**"La jornada laboral normal de trabajo se establece para el año 2024 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 las personas trabajadoras ante la falta de representación sindical.**

**Cuando se presten servicios en sábado, las personas trabajadoras no podrán trabajar más de dos sábados consecutivos, debiendo rotar a estos efectos.**

**Asimismo, las personas trabajadoras que presten servicios en sábado deben descansar a continuación de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores".**

## ANEXO III

<b>RECIBO DE FINQUITO DE LA RELACION LABORAL</b>		Nº _____
Don _____	con domicilio en _____	calle/plaza de _____
núm. _____	piso _____	D.N.I. núm. _____ que ha trabajado en la Empresa: _____
desde _____	hasta _____	con la categoría profesional de _____
DECLARO que ha 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.		
<b>RECIBI: EL TRABAJADOR,</b> (Fecha y Firma)	_____ a _____ de _____	<b>POR LA EMPRESA,</b> (Firma y Sello)
<p><i>El trabajador (1).....usa su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.</i></p> <p>(1) Si o No _____</p>		
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)		

## ANEXO IV

### Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra

*Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Disposición adicional tercera, apartado 4*

A) **Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ ) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):**

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acordés con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

B) **Propuesta de recolocación efectiva:**

1. **Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo:** \_\_\_\_\_  
 Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo \_\_\_\_\_  
 el horario de trabajo será el propio de la obra.
2. **Ubicación de la obra:** la obra se encuentra sita en la localidad de \_\_\_\_\_, número \_\_\_\_\_, provincia de \_\_\_\_\_  
 en la calle/avenida/camino \_\_\_\_\_.
3. **Fecha de incorporación:** la fecha de incorporación será el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, a las \_\_\_\_:\_\_\_\_ horas.
4. **Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra:** según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):
- No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales; formación inicial de 8 horas lectivas.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales; formación por puesto de trabajo o por oficio;
- Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución; 20 horas lectivas.
- Formación para mandos intermedios; 20 horas lectivas.
- Formación para administrativos; 20 horas lectivas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Recibí: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_  
 La empresa

Fdo.: \_\_\_\_\_  
 La persona trabajadora



# BOP

VENRES, 19 DE XANEIRO DE 2024

N.º 016

## DEPUTACIÓN DE LUGO

[boletin@deputacionlugo.org](mailto:boletin@deputacionlugo.org)  
[www.deputacionlugo.gal](http://www.deputacionlugo.gal)

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo  
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

### XUNTA DE GALICIA

#### XEFATURA TERRITORIAL DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE-SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDEMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000255011982

Visto o acordo polo que se aproba a táboa de aportación ao plan de pensións para o “Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo”, para os anos 2022, 2023 e 2024, asinado o día 14 de decembro de 2023, 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 acordo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 10 de xaneiro de 2024.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### ASISTENTES:

##### REPRESENTACIÓN SINDICAL

- POR U.G.T.- FICA. CON EL 44,29%
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° 11922182V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° 76571496B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° 33998011D)
- CC. OO HABITAT CON EL 35,71%
  - D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI N° 50179927E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N°33851807Q)
- POR F.C.M.-C.I.G. CON EL 17,14%
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° 76578117P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI N° 33996055P)
- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
  - D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI N°33322136N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N°33850888V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N°33842943F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N°33818091H)
- ASESORES
  - D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° 33313250G)

En la ciudad de Lugo a 14.12.2023 se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, previamente convocados, que forman parte de la comisión negociadora del Convenio

de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo, con el objeto de continuar las deliberaciones y en su caso la firma, de la cuantificación del 1% del Plan de Pensiones dispuesto en el artículo 56 del VII CONVENIO GENERAL DE LA CONSTRUCCIÓN, **negociando** con la representatividad que poseen, y se

**EXPONE:**

1.- Por parte de la patronal se da traslado nuevamente de las directrices recibidas por la Confederación General de la Construcción en relación a la puesta en marcha el **Plan de Pensiones Simplificado del Sector de la Construcción** establecido en el artículo 56 del VII Convenio General del Sector de la Construcción (VII CGSC), publicado en el Boletín Oficial del Estado el pasado 23 de septiembre, siendo necesario que en las Tablas Salariales de los Convenios Provinciales se incluya **el importe de la contribución a dicho Plan para los años 2022, 2023 y 2024**

2.- **Se entrega la tabla elaborada de cuantificación del 1% de para los años 2022, 2023, 2024, que es examinada por los comparecientes excepto la FCM-CIG que no comparece.**

**Y se ACUERDA:**

1.- Aprobar la tabla de aportación al plan de pensiones para el CONVENIO INDICADO, y para los años 2022, 2023 y 2024, excepto la CIGA que no comparece.

2.- Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE MANUEL RODRIGUEZ ESPÍÑEIRA, DNI nº 33.843.935X, para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON.

**CONVENIO PROVINCIAL DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS DE LUGO****APORTACION AL PLAN DE PENSIONES 2022 - 2023 - 2024**

NIVELES	CATEGORIA	TOTAL ANUAL 2.022	TOTAL MENSUAL 2.022	TOTAL ANUAL 2.023	TOTAL MENSUAL 2.023	TOTAL ANUAL 2.024	TOTAL MENSUAL 2.024
II	Titulado Superior .....	188,95	15,75	188,95	15,75	239,07	19,92
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª ..	186,06	15,51	186,06	15,51	235,41	19,62
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General .....	183,22	15,27	183,22	15,27	231,81	19,32
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras .....	180,41	15,03	180,41	15,03	228,26	19,02
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" .....	177,59	14,80	177,59	14,80	224,69	18,72
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ .....	174,97	14,58	174,97	14,58	221,37	18,45
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO .....	172,51	14,38	172,51	14,38	218,26	18,19
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO .....	169,97	14,16	169,97	14,16	215,06	17,92
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO .....	167,52	13,96	167,52	13,96	211,95	17,66
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL .....	165,05	13,75	165,05	13,75	208,83	17,40
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO .....	162,63	13,55	162,63	13,55	205,76	17,15

R. 0119

**Anuncio****CONVENIOS COLECTIVOS**

Código 27000395011981

Visto o acordo polo que se aproba a táboa de aportación ao plan de pensións para o "Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la provincia de Lugo", para os anos 2022, 2023 e 2024, asinado o día 14 de decembro de 2023, pola representación empresarial e das centrais sindicais U.G.T. e CC.OO., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado acordo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 10 de xaneiro de 2024. - A xefa territorial, Pilar Fernández López.

## ASISTENTES:

## REPRESENTACIÓN SINDICAL

- POR U.G.T- FICA. CON EL 30%
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° 11922182V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° 76571496B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° 33998011D)
- CC. OO HABITAT CON EL 40%
  - D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI N° 50179927E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N°33851807Q)
- POR F.C.M.-C.I.G. CON EL 30%
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° 76578117P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI N° 33996055P)
- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
  - D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI N°33322136N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N°33850888V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N°33842943F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N°33818091H)
- ASESORES
  - D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° 33313250G)

En la ciudad de Lugo a 14.12.2023 se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, previamente convocados, que forman parte de la comisión negociadora del **Convenio de Materiales y Prefabricados de la Construcción para la provincia de Lugo**, con el objeto de continuar las deliberaciones y en su caso la firma, de la cuantificación del 1% del Plan de Pensiones dispuesto en el artículo 56 del VII CONVENIO GENERAL DE LA CONSTRUCCIÓN, **negociando** con la representatividad que poseen, y se

## EXPONE:

1.- Por parte de la patronal se da traslado nuevamente de las directrices recibidas por la Confederación General de la Construcción en relación a la puesta en marcha el **Plan de Pensiones Simplificado del Sector de la Construcción** establecido en el artículo 56 del VII Convenio General del Sector de la Construcción (VII CGSC), publicado en el Boletín Oficial del Estado el pasado 23 de septiembre, siendo necesario que en las Tablas Salariales de los Convenios Provinciales se incluya **el importe de la contribución a dicho Plan para los años 2022, 2023 y 2024**

2.- **Se entrega la tabla elaborada de cuantificación del 1% de para los años 2022, 2023, 2024, que es examinada por los comparecientes excepto la FCM-CIG que no comparece.**

## Y se ACUERDA:

1.- Aprobar la tabla de aportación al plan de pensiones para el CONVENIO INDICADO, y para los años 2022, 2023 y 2024 excepto FCM CIG que no comparece.

2.- Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE MANUEL RODRIGUEZ ESPÍÑEIRA, DNI n° 33.843.935X, para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON.

**CONVENIO PROVINCIAL DE MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA LA CONSTRUCCION****APORTACION AL PLAN DE PENSIONES 2022 - 2023 - 2024**

NIVELES	CATEGORIA	TOTAL ANUAL 2.022	TOTAL MENSUAL 2.022	TOTAL ANUAL 2.023	TOTAL MENSUAL 2.023	TOTAL ANUAL 2.024	TOTAL MENSUAL 2.024
II	Títulado Superior .....	216,96	18,08	216,96	18,08	274,51	22,88
III	Títulado Medio, Jefe Admvo 1ª, Jefe Secc. Org. 1ª ..	196,77	16,40	196,77	16,40	248,96	20,75
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General .....	182,25	15,19	182,25	15,19	230,59	19,22
V	Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras .....	179,48	14,96	179,48	14,96	227,09	18,92
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" .....	177,09	14,76	177,09	14,76	224,06	18,67
VII	Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ .....	174,51	14,54	174,51	14,54	220,79	18,40
VIII	Oficial Admvo. 2ª, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª, OFICIAL 1ª DE OFICIO .....	172,00	14,33	172,00	14,33	217,62	18,14
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2ª DE OFICIO .....	169,40	14,12	169,40	14,12	214,33	17,86
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1ª, AYUDANTE DE OFICIO .....	167,45	13,95	167,45	13,95	211,86	17,66
XI	Especialista de 2ª, PEON ESPECIAL .....	164,88	13,74	164,88	13,74	208,61	17,38
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO .....	162,46	13,54	162,46	13,54	205,54	17,13

R. 0120

**Anuncio****CONVENIOS COLECTIVOS**

Código 27000175011982

Visto o acordo polo que se aproba a táboa de aportación ao plan de pensións para o "Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la provincia de Lugo", para os anos 2022, 2023 e 2024, asinado o día 14 de decembro de 2023, 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 acordo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

**SEGUNDO:** Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 10 de xaneiro de 2024. - A xefa territorial, Pilar Fernández López.

## ASISTENTES:

## REPRESENTACIÓN SINDICAL

- POR U.G.T- FICA. CON EL 50%
- D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° 11922182V)
- D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° 76571496B)
- D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° 33998011D)
- CC. OO HABITAT CON EL 37,50%
- D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI N° 50179927E)
- D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N°33851807Q)
- POR F.C.M.-C.I.G. CON EL 12,50%
- D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° 76578117P)
- D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI N° 33996055P)
- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
- D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI N°33322136N)
- D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N°33850888V)
- D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N°33842943F)
- D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N°33818091H)
- ASESORES
- D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° 33313250G)

En la ciudad de Lugo a 14.12.2023 se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, previamente convocados, que forman parte de la comisión negociadora del **Convenio de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la provincia de Lugo**, con el objeto de continuar las deliberaciones y en su caso la firma, de la cuantificación del 1% del Plan de Pensiones dispuesto en el artículo 56 del VII CONVENIO GENERAL DE LA CONSTRUCCIÓN, **negociando** con la representatividad que poseen, y se

## EXPONE:

1.- Por parte de la patronal se da traslado nuevamente de las directrices recibidas por la Confederación General de la Construcción en relación a la puesta en marcha el **Plan de Pensiones Simplificado del Sector de la Construcción** establecido en el artículo 56 del VII Convenio General del Sector de la Construcción (VII CGSC), publicado en el Boletín Oficial del Estado el pasado 23 de septiembre, siendo necesario que en las Tablas Salariales de los Convenios Provinciales se incluya **el importe de la contribución a dicho Plan para los años 2022, 2023 y 2024**

2.- **Se entrega la tabla elaborada de cuantificación del 1% de para los años 2022, 2023, 2024, que es examinada por los comparecientes excepto la FCM-CIG que no comparece.**

## Y se ACUERDA:

1.- Aprobar la tabla de aportación al plan de pensiones para el CONVENIO INDICADO, y para los años 2022, 2023 y 2024 excepto por FCM CIG que no comparece.

2.- Habilitar y autorizar expresamente a D. JOSE MANUEL RODRIGUEZ ESPÍÑEIRA, DNI n° 33.843.935X, para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON.

**CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE LUGO****APORTACION AL PLAN DE PENSIONES 2022 - 2023 - 2024**

NIVELES	CATEGORIA	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
		ANUAL 2.022	MENSUAL 2.022	ANUAL 2.023	MENSUAL 2.023	ANUAL 2.024	MENSUAL 2.024
II	Titulado Superior .....	187,54	15,63	187,54	15,63	237,28	19,77
III	Titulado Medio, Jefe Admvo 1º, Jefe Secc. Org. 1º ..	185,57	15,46	185,57	15,46	234,79	19,57
IV	Jefe de Personal, Ayte de Obra, Encargado Gral de Fabrica, Encargado General .....	185,34	15,45	185,34	15,45	234,50	19,54
V	Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior Encargado General de Obra, Jefes de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras .....	179,57	14,96	179,57	14,96	227,20	18,93
VI	Ofic. Admvo. de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Practico de Topografía de 1º, Técnico de Organización "ENCARGADO DE OBRA" .....	177,03	14,75	177,03	14,75	223,99	18,67
VII	Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Especialista de Oficio, CAPATAZ .....	175,03	14,59	175,03	14,59	221,45	18,45
VIII	Oficial Admvo. 2º, Corredor de Plaza, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2º, OFICIAL 1º DE OFICIO .....	173,12	14,43	170,44	14,20	216,36	18,03
IX	Auxiliar Admvo., Ayte. Topográfico, Aux. Organiz. Vendedor, Conserje, OFICIAL 2º DE OFICIO .....	170,45	14,20	170,45	14,20	215,66	17,97
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Especialista de 1º, AYUDANTE DE OFICIO .....	167,93	13,99	167,93	13,99	212,47	17,71
XI	Especialista de 2º, PEON ESPECIAL .....	165,67	13,81	165,67	13,81	209,62	17,47
XII	Personal de limpieza, PEON ORDINARIO .....	163,19	13,60	163,19	13,60	206,47	17,21

R. 0121

**CONCELLOS**  
**FOLGOSO DO COUREL**  
*Anuncio*

**CONVOCATORIA E BASES POLAS QUE SE REGULA O PROCESO SELECTIVO PARA A CONSTITUCIÓN DUNHA BOLSA DE EMPREGO DE CARA A PROVISIÓN, CON CARÁCTER TEMPORAL MEDIANTE NOMEAMENTO INTERINO, DO POSTO DE TRABALLADOR SOCIAL DO CONCELLO DE FOLGOSO DO COUREL asinadas en data 16/01/2023.**

Por DECRETO DE ALCALDÍA nº 2024-0013, de data 16/01/2024, aprobose a convocatoria e bases do proceso selectivo para a constitución dunha bolsa de emprego de cara a provisión, con carácter temporal e mediante nomeamento interino, do posto de traballador social do Concello de Folgoso do Courel.



### XUNTA DE GALICIA

#### XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN DE LUGO. SERVIZO DE EMPREGO, RELACIÓNS LABORAIS, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2025 do “Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Provincia de Lugo” (Código 27000255011982), asinado o día 5 de novembro de 2024 pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.-FICA, CC.OO. e F.C.M.-C.I.G., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado acordo no rexistro de convenios deste departamento territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 28 de novembro de 2024. A directora territorial, Carmen José López Rodríguez

#### REPRESENTACIÓN SINDICAL

- POR U.G.T- FICA. con el 44,29%
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI Nº \*\*9221\*\*V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI Nº \*\*5714\*\*B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI Nº \*\*9980\*\*D)
- POR CC. OO HABITAT con el 35,71%
  - D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI Nº \*\*1799\*\*E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI Nº \*\*8518\*\*Q)
  - D. JESUS NOE DIEGUEZ BARRABINO (DNI Nº \*\*7549\*\*E)
- POR F.C.M.-C.I.G. con el 17,14%
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI Nº \*\*5781\*\*P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI Nº \*\*9960\*\*P)
- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
  - D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI Nº \*\*3221\*\*N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI Nº \*\*8508\*\*V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI Nº \*\*8429\*\*F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI Nº \*\*8180\*\*H)
- ASESORES
  - D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI Nº \*\*3132\*\*G)

En la ciudad de Lugo a **5.11.2024** se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con el objeto de proceder a la firma, en su caso, del **calendario laboral para el año**

**2025 del Convenio de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo, estando constituida la mesa negociadora en la misma fecha para elaboración y publicación del CALENDARIO; y reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente, con la representatividad que poseen, adoptando los siguientes**

**Acuerdos:**

1. Se entrega un borrador de calendario, que es examinado y debatido, después de deliberación, se procede a su aprobación, por los integrantes de la mesa, y se adjunta como anexo.
2. Se habilita y autoriza expresamente a D. JOSE MANUEL RODRIGUEZ ESPIÑEIRA, con DNI nº \*\*8439\*\*X para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por los integrantes de la Comisión Mixta Deliberadora, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

CALENDARIO LABORAL SECTOR EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2025 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. ANNOVO	SÁBADO	SÁBADO	8	F.N. FIESTA DO TRABALLO	DOMINGO	8	8	8	8	F.N. TODOS OS SANTOS	8	1
2	F.C.	DOMINGO	DOMINGO	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	2
3	F.C.	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	3
4	SÁBADO	8	F.L. CARNAVAL	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	4
5	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	5
6	F.N. DIA DO REE	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	F.L. SAN FROILAN	8	F.N. DIA DA CONSTITUCION	6
7	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	7
8	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.N. NAIACIADA CONCEPCION	8
9	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	9
10	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	10
11	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	11
12	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	12
13	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	13
14	8	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	14
15	8	SÁBADO	SÁBADO	F.C.	8	DOMINGO	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	8	8	SÁBADO	8	15
16	8	DOMINGO	DOMINGO	F.C.	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	16
17	8	8	8	F.N. XEVES SANJO SAO	F.C.C.A.A. GALICIA	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	17
18	SÁBADO	8	8	F.N. VERRES SANJO	DOMINGO	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	18
19	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	19
20	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	20
21	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	21
22	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	22
23	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	23
24	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.C.	24
25	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	F.C.C.A.A. GALICIA	8	8	SÁBADO	8	F.N. NAIACIADA DO SENOR	25
26	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	F.C.	26
27	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	27
28	8	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	28
29	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	29
30	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	30
31	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	F.C.	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	152	160	152	136	160	168	168	152	176	176	160	144	1.904
Días/Mes	19	20	19	17	20	21	21	19	22	22	20	18	238

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	49	Sábados Horas	392
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	10	Festivos Nacionales Horas	80
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	2	Festivos CC.AA Horas	16
Días trabajo anual	250	Horas trabajo anual	2000
Adapt. Conv. Nacion	12	Adapt. Conv. Nacion Horas	96
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora:	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

NOTAS:

1.- Las fiestas locales, 4 de marzo y 6 de octubre, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que se determinan en el calendario de Fiestas.

2.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.

3.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 71 del VII Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y la persona trabajadora, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (FAX: 982-210.821, CORREO ELECTRÓNICO: apec@apeclugocom). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o de la persona trabajadora se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

R. 3884

### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2025 do "Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la Provincia de Lugo" (Código 27000395011981), asinado o día 5 de novembro de 2024 pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.-FICA, CC.OO. e F.C.M.-C.I.G., 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, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado acordo no rexistro de convenios deste departamento territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 28 de novembro de 2024. A directora territorial, Carmen José López Rodríguez

ASISTENTES:

#### REPRESENTACIÓN SINDICAL

- POR U.G.T- FICA. con el 30%
- D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI Nº \*\*9221\*\*V)
- D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI Nº \*\*5714\*\*B)
- D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI Nº \*\*9980\*\*D)
- POR CC. OO HABITAT con el 40%
- D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI Nº \*\*1799\*\*E)
- D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI Nº \*\*8518\*\*Q)
- POR F.C.M.-C.I.G. con el 30%
- D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI Nº \*\*5781\*\*P)
- D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI Nº \*\*9960\*\*P)
- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
- D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI Nº \*\*3221\*\*N)
- D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI Nº \*\*8508\*\*V)
- D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N.º \*\*8429\*\*F)
- D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI Nº \*\*8180\*\*H)
- ASESORES
- D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI Nº \*\*3132\*\*G)



### XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN. SERVIZO DE EMPREGO, RELACIÓNS  
LABORAIS, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL. DIRECCIÓN TERRITORIAL DE  
LUGO

#### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000255011982

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2026 do "Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Provincia de Lugo", asinado o día 23 de outubro de 2025 pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.-FICA e CC.OO., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado acordo no rexistro de convenios deste departamento territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 6 de novembro de 2025.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

#### ASISTENTES:

##### REPRESENTACIÓN SINDICAL

- POR U.G.T- FICA. con el 41,93%
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI N° \*\*9221\*\*V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI N° \*\*5714\*\*B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI N° \*\*9980\*\*D)
- POR CC. OO HABITAT con el 41,93%
  - D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI N° \*\*1799\*\*E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI N° \*\*8518\*\*Q)
  - D. JESUS NOE DIEGUEZ BARRABINO (DNI N° \*\*7549\*\*E)
- POR F.C.M.-C.I.G. con el 16,12%
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI N° \*\*5781\*\*P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI N° \*\*9960\*\*P)
- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
  - D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI N° \*\*3221\*\*N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N° \*\*8508\*\*V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N° \*\*8429\*\*F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N° \*\*8180\*\*H)
- ASESORES
  - D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° \*\*3132\*\*G)

En la ciudad de Lugo a **23.10.2025** se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con el objeto de proceder a la constitución de la mesa negociadora para deliberación y firma, en su caso, del **calendario laboral para el año 2026 del Convenio de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo; y reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente**, con la representatividad que poseen, adoptan los siguientes

**Acuerdos:**

1. Se procede a la constitución de la mesa negociadora para distribución de la jornada y aprobación, en su caso del calendario laboral para 2026.
2. Se entrega un borrador de calendario, que es examinado y debatido, después de deliberación, se procede a su aprobación, **por los integrantes de la mesa negociadora**, excepto la FCM-CIG, que no está conforme, y se adjunta como Anexo.
3. Se habilita y autoriza expresamente a D. JOSE MANUEL RODRIGUEZ ESPÍÑEIRA, con DNI nº \*\*8439\*\*X para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por los integrantes de la Comisión Negociadora, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento, excepto FCM - CIG, que lo hace con disconformidad.

CALENDARIO LABORAL SECTOR EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2026 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DIEMBRE	DIAS
1	F.N. ANINOVO	DOMINGO	DOMINGO	F.C.	F.N. FESTA DO TRABALLO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	1
2	F.C.	8	8	F.N. JUEVES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	2
3	SÁBADO	8	8	F.N. VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	3
4	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	4
5	F.C.	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	F.L. SAN FROLAN	8	SÁBADO	5
6	F.N. DÍA DE REIS	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	6
7	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	7
8	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.N. INMACULADA CONCEPCION	8
9	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	9
10	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	10
11	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	11
12	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	F.N. D. HISPANIDAD	8	SÁBADO	12
13	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	13
14	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	14
15	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	8	8	DOMINGO	8	15
16	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	16
17	SÁBADO	F.L. CARNAVAL	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	17
18	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	18
19	8	8	F.CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	19
20	8	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	20
21	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	21
22	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	22
23	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	23
24	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	F.CC.AA. GALICIA	F.C.	8	8	SÁBADO	8	F.C.	24
25	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	F.CC.AA. GALICIA	8	8	DOMINGO	8	F.N. NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	26
27	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	27
28	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	28
29	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	29
30	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	30
31	SÁBADO	8	F.C.	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.C.	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DIEMBRE	
Horas/Mes	144	144	144	152	160	168	176	168	176	160	168	144	1.904
Días/Mes	18	18	18	19	20	21	22	21	22	20	21	18	238

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	9	Festivos Nacionales Horas	72
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	3	Festivos CC.AA Horas	24
Días trabajo anual	249	Horas trabajo anual	1992
Adapt. Conv. Nacion	11	Adapt. Conv. Nacion Horas	88
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

**NOTAS:**

1.- Este sería el calendario que afectaría a toda la provincia (salvando lo dispuesto en el apartado 3). Las fiestas locales, **12 de febrero y 5 de octubre**, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que se determinan en el calendario de Fiestas Locales. **En aquellos Concellos que el festivo local coincida en sábado/domingo, tendrán un día más de FC (horas cero) para que se adapte la jornada a las 1736 horas, que se señalará por la empresa con acuerdo de las personas trabajadoras.**

2.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.

3.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 71 del VII Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y la persona trabajadora, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (CORREO ELECTRÓNICO:apec@apecclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o de la persona trabajadora se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

R. 3126

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Código 27000395011981

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2026 do “Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la Provincia de Lugo”, asinado o día 23 de outubro de 2025 pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.-FICA 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, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado acordo no rexistro de convenios deste departamento territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 5 de novembro de 2025.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

**ASISTENTES:****REPRESENTACIÓN SINDICAL**

- POR U.G.T- FICA. con el 60%
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI Nº \*\*9221\*\*V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI Nº \*\*5714\*\*B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI Nº \*\*9980\*\*D)
- POR CC. OO HABITAT con el 30%
  - D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI Nº \*\*1799\*\*E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI Nº \*\*8518\*\*Q)
  - D. JESUS NOE DIEGUEZ BARRABINO (DNI Nº \*\*7549\*\*E)
- POR F.C.M.-C.I.G. con el 10%
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI Nº \*\*5781\*\*P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI Nº \*\*9960\*\*P)
- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)

- D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI N° \*\*3221\*\*N)
- D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI N° \*\*8508\*\*V)
- D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI N °\*\*8429\*\*F)
- D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI N° 33\*\*8180\*\*H)
- ASESORES
- D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI N° \*\*3132\*\*G)

En la ciudad de Lugo a **23.10.2025** se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con el objeto de proceder a la constitución de la mesa negociadora para deliberación y firma, en su caso, del **calendario laboral para el año 2026 del Convenio de Materiales y Prefabricados de la construcción de provincia de Lugo; y reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente**, con la representatividad que poseen, adoptan los siguientes

**Acuerdos:**

1. Se procede a la constitución de la mesa negociadora para distribución de la jornada y aprobación en su caso del calendario laboral para 2026.
2. Se entrega un borrador de calendario, que es examinado y debatido, después de deliberación, se procede a su aprobación, por los integrantes de la mesa negociadora, excepto FCM-CIG que no está conforme, y se adjunta como anexo.
3. Se habilita y autoriza expresamente a D. JOSE MANUEL RODRIGUEZ ESPÍÑEIRA, con DNI n° \*\*8439\*\*X para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por los integrantes de la Comisión Negociadora, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento, excepto FCM-CIG que lo hace con disconformidad.

## CALENDARIO LABORAL SECTOR DE MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2026 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. ANINOVO	DOMINGO	DOMINGO	F.C.	F.N. FESTA DO TRABALLO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	1
2	F.C.	8	8	F.N. JUEVES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	2
3	SÁBADO	8	8	F.N. VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	3
4	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	4
5	F.C.	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	F.L. SAN FROILAN	8	SÁBADO	5
6	F.N. DIA DE REIS	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	6
7	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	F.C.	7
8	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.N. INMACULADA CONCEPCION	8
9	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	9
10	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	10
11	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	11
12	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	F.N.D. HISPANIDAD	8	SÁBADO	12
13	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	13
14	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	14
15	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	8	8	DOMINGO	8	15
16	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	16
17	SÁBADO	F.L. CARNAVAL	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	17
18	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	18
19	8	8	F.C.C.A.A. GALICIA	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	19
20	8	8	F.C.	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	20
21	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	21
22	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	22
23	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	23
24	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	F.C.C.A.A. GALICIA	F.C.	8	8	SÁBADO	8	F.C.	24
25	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	F.C.C.A.A. GALICIA	8	8	DOMINGO	8	F.N. NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	26
27	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	27
28	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	28
29	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	29
30	8	8	F.C.	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	30
31	SÁBADO	8	F.C.	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	F.C.	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	144	144	144	152	160	168	176	168	176	160	168	144	1.904
Días/Mes	18	18	18	19	20	21	22	21	22	20	21	18	238

Días del año	365	Horas de trabajo año	2920
Sábados	50	Sábados Horas	400
Domingos	52	Domingos Horas	416
Festivos Nacionales	9	Festivos Nacionales Horas	72
Festivos Locales	2	Festivos Locales Horas	16
Festivos CC.AA	3	Festivos CC.AA Horas	24
Días trabajo anual	249	Horas trabajo anual	1992
Adapt. Conv. Nacion	11	Adapt. Conv. Nacion Horas	88
Vacaciones Anuales	21	30 Días Naturales Vacaciones hora	168
Total Días Trabajo	217	Total Horas Trabajo	1736

**NOTAS:**

1.- Este sería el calendario que afectaría a toda la provincia (salvando lo dispuesto en el apartado 3). Las fiestas locales, **12 de febrero y 5 de octubre**, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que se determinan en el calendario de Fiestas Locales. **En aquellos Concellos que el festivo local coincida en sábado/domingo, tendrán un día más de FC (horas cero) para que se adapte la jornada a las 1736 horas, que se señalará por la empresa con acuerdo de las personas trabajadoras.**

2.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.

3.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 71 del VII Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y la persona trabajadora, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (CORREO ELECTRÓNICO:apec@apeclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o de la persona trabajadora se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

R. 3127

---

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Código 27000175011982

Visto o acordo polo que se aproba o calendario laboral para o ano 2026 do “Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la Provincia de Lugo”, asinado o día 23 de outubro de 2025 pola representación patronal e das centrais sindicais U.G.T.-FICA e CC.OO., como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado acordo no rexistro de convenios deste departamento territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 5 de novembro de 2025.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

**ASISTENTES:****REPRESENTACIÓN SINDICAL**

- POR U.G.T- FICA. con el 100%
  - D. CARLOS GARCÍA VÁZQUEZ (DNI Nº \*\*9221\*\*V)
  - D. CARLOS ANTONIO LÓPEZ MAZORRA (DNI Nº \*\*5714\*\*B)
  - D. DIEGO CHAO RUBAL (DNI Nº \*\*9980\*\*D)
- POR CC. OO HABITAT con el 0%
  - D. LUIS RODAS GARCÍA (DNI Nº \*\*1799\*\*E)
  - D. JOSE MANUEL BREA MÉNDEZ (DNI Nº \*\*8518\*\*Q)
  - D. JESUS NOE DIEGUEZ BARRABINO (DNI Nº \*\*7549\*\*E)
- POR F.C.M.-C.I.G. con el 0%
  - D. ALFONSO LOSADA RODRIGUEZ (DNI Nº \*\*5781\*\*P)
  - D. XOAN MANUEL DÍAZ BRANCO (DNI Nº \*\*9960\*\*P)

- REPRESENTACION PATRONAL (APEC)
  - D. JOSE MANUEL TEIJEIRO DÍAZ (DNI Nº \*\*3221\*\*N)
  - D. LUCIANO MÉNDEZ LODOS (DNI Nº \*\*8508\*\*V)
  - D. JOSE MIGUEL LÓPEZ ADRIO (DNI Nº \*\*8429\*\*F)
  - D. JOSE BOUSO ALVITE (DNI Nº \*\*8180\*\*H)
- ASESORES
  - D<sup>a</sup>. PILAR DIAZ RODRIGUEZ (DNI Nº \*\*3132\*\*G)

En la ciudad de Lugo a **23.10.2025** se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales y de APEC que al margen se relacionan, con el objeto de proceder a la constitución de la mesa negociadora para deliberación y firma, en su caso, del **calendario laboral para el año 2026 del Convenio de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de la provincia de Lugo; y reconociéndose con legitimación y capacidad suficiente**, con la representatividad que poseen, adoptan los siguientes

**Acuerdos:**

1. Se procede a la constitución de la mesa negociadora para aprobar, en su caso, el calendario laboral de aplicación en la actividad para el 2026.
2. Se entrega un borrador de calendario, que es examinado y debatido, después de deliberación, se procede a su aprobación, por los integrantes de la mesa negociadora, excepto FCM-CIG que no está conforme, y se adjunta como anexo.
3. Se habilita y autoriza expresamente a D. JOSE MANUEL RODRIGUEZ ESPÍÑEIRA, con DNI nº \*\*8439\*\*X para que realice las gestiones necesarias a los efectos proceder a la tramitación, depósito y publicación de los acuerdos adoptados en el BOP a través del REGCON.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta por los integrantes de la Comisión Negociadora, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento, excepto FCM-CIG que lo hace con disconformidad.

CALENDARIO LABORAL SECTOR COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE LA PROVINCIA DE LUGO PARA EL AÑO 2026 ANEXO I

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIAS
1	F.N. ANINOVO	DOMINGO	DOMINGO	8	F.N. FESTA DO TRABALLO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	1
2	8	8	8	F.N. JUEVES SANTO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	2
3	SÁBADO	8	8	F.N. VIERNES SANTO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	3
4	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	4
5	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	F.L. SAN FROILAN	8	SÁBADO	5
6	F.N. DÍA DE REIS	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	6
7	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	7
8	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	F.N. INMACULADA CONCEPCION	8
9	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	9
10	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	10
11	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	11
12	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	F.N. D. HISPANIDAD	8	SÁBADO	12
13	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	13
14	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	14
15	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	F.N. ASUNCION DA VIRXEN	8	8	DOMINGO	8	15
16	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	16
17	SÁBADO	F.L. CARNAVAL	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	17
18	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	18
19	8	8	F.CC.AA. GALICIA	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	19
20	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	20
21	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	21
22	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	22
23	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	23
24	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	F.CC.AA. GALICIA	8	8	8	SÁBADO	8	8	24
25	DOMINGO	8	8	SÁBADO	8	8	F.CC.AA. GALICIA	8	8	DOMINGO	8	F.N. NATIVIDADE DO SEÑOR	25
26	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SÁBADO	8	8	SÁBADO	26
27	8	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	27
28	8	SÁBADO	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	28
29	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	29
30	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	30
31	SÁBADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SÁBADO	8	8	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Horas/Mes	160	152	168	160	160	168	184	168	176	160	168	168	1.992
Días/Mes	20	19	21	20	20	21	23	21	22	20	21	21	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.- Este sería el calendario que afectaría a toda la provincia (salvando lo dispuesto en el apartado 3). Las fiestas locales, **12 de febrero y 5 de octubre**, se refieren al Concello de Lugo. Para el resto de los Concellos serán los que se determinan en el calendario de Fiestas Locales. **En aquellos Concellos que el festivo local coincida en sábado/domingo, tendrán un día más de FC (horas cero) para que se adapte la jornada a las 1736 horas, que se señalará por la empresa con acuerdo de las personas trabajadoras.**

2.- Cuando un festivo local (F.L.) coincida con algún festivo convenio (F.C.), éste se pasará al día anterior o posterior laboral.

3.- Este calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral, pactándose en este sentido, al tener facultades la Comisión Negociadora para adoptar acuerdos sobre la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios, conforme se dispone en el Artículo 71 del VII Convenio General de la Construcción, que aquellas empresas que así lo deseen pueden para cada trimestre modificar los Festivos Convenios que estén señalados en el presente calendario, por aquellos que les resulten más convenientes llegando al acuerdo que estimen pertinente entre empresa y la persona trabajadora, o con su representación sindical. Lo tendrán que dejar previamente acordado en la primera semana del trimestre, y lo notificarán a la Comisión Paritaria del Sector de la Construcción cuya sede se fija en la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Lugo, en la Plaza del Campo, nº 2-3, 2001 (CORREO ELECTRÓNICO:apec@apeclugo.com). Con el fin de que por ésta se dé traslado a la Autoridad Laboral en caso de acuerdo. En el supuesto de desacuerdo también por parte de la empresa o de la persona trabajadora se dará traslado a la misma Comisión con el fin de que ejerzan funciones de arbitraje.

R. 3128

**CONCELLOS****ABADÍN***Anuncio*

Exposición pública e anuncio de cobranza – Padrón Fiscal Servizo de Axuda no Fogar

A Xunta de Goberno Local do Concello de Abadín, en sesión ordinaria celebrada o 16.06.2025 e en sesión extraordinaria celebrada o 24.07.2025, aprobou inicialmente os padróns fiscais do Servizo de Axuda no Fogar correspondentes aos meses de maio e xuño de 2025, respectivamente, tanto na modalidade básica como de dependencia.

Segundo o disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, por medio do presente ponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao seu pagamento, que dispoñen dun prazo de QUINCE (15) días, contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ao obxecto de que poidan ser examinados e presentar as reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulara ningunha reclamación.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 14 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, os interesados poderán interpoñer recurso de reposición ante o Alcalde - Presidente, no prazo de UN (1) mes, contado desde a data de finalización do período de exposición pública deste padrón fiscal no Boletín Oficial da Provincia. Contra a resolución do recurso de reposición, non caberá de novo dito recurso.

Contra a resolución do recurso de reposición, expresa ou tácita, os interesados poderán interpoñer recurso contencioso- administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, nos prazos sinalados no artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso Administrativa. Non obstante, poderán interpoñer calquera outro recurso que consideren oportuno.

**Anuncio de cobranza**

De conformidade co disposto no artigos 24 e 25 do Real Decreto 939/2005, do 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación, fíxase como prazo de ingreso, en período voluntario, DOUS (2) meses a contar dende o día ao da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Para o cobramento dos mesmos, os contribuíntes que teñan domiciliados os recibos, estes seranlles cargados nas contas bancarias designadas. Para os demais contribuíntes, os recibos seranlles enviados ó enderezo fiscal do suxeito pasivo por correo postal para que poidan efectuar o seu pagamento en calquera oficina das entidades bancarias radicadas no termo municipal.

Transcorrido o prazo de pagamento en período voluntario, iníciarase o período executivo que determina a esixencia dos xuros de demora e dos recargos do período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, e no seu caso, das costas do procedemento.

A presente publicación, nos dous supostos, de anuncio de exposición ao público dos padróns e anuncio de cobranza en fase voluntaria, ten o carácter de notificación colectiva, ao abeiro do establecido no artigo 102 da devandita Lei 58/2003.

Abadín, 18 de setembro de 2025.- O alcalde-presidente, José María López Rancaño.

R. 3129

---

### *Anuncio*

Exposición pública e anuncio de cobranza – Padrón Fiscal Servizo de Axuda no Fogar

A Xunta de Goberno Local do Concello de Abadín, en sesión ordinaria celebrada o 15.09.2025 aprobou inicialmente os padróns fiscais do Servizo de Axuda no Fogar correspondentes aos meses de xullo e agosto de 2025, tanto na modalidade básica como de dependencia.

Segundo o disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, por medio do presenteponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao seu pagamento, que dispoñen dun prazo de QUINCE (15) días, contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ao obxecto de que poidan ser examinados e presentar as reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulara ningunha reclamación.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 14 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, os interesados poderán interpoñer recurso de reposición ante o Alcalde - Presidente, no prazo de UN (1) mes, contado desde a data de finalización do período de exposición pública deste padrón fiscal no Boletín Oficial da Provincia. Contra a resolución do recurso de reposición, non caberá de novo dito recurso.

Contra a resolución do recurso de reposición, expresa ou tácita, os interesados poderán interpoñer recurso contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, nos prazos sinalados no artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso Administrativa. Non obstante, poderán interpoñer calquera outro recurso que consideren oportuno.

#### **Anuncio de cobranza**

De conformidade co disposto no artigos 24 e 25 do Real Decreto 939/2005, do 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación, fíxase como prazo de ingreso, en período voluntario, DOUS (2) meses a contar dende o día ao da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Para o cobramento dos mesmos, os contribuíntes que teñan domiciliados os recibos, estes seranlles cargados nas contas bancarias designadas. Para os demais contribuíntes, os recibos seranlles enviados ó enderezo fiscal do suxeito pasivo por correo postal para que poidan efectuar o seu pagamento en calquera oficina das entidades bancarias radicadas no termo municipal.

Transcorrido o prazo de pagamento en período voluntario, iníciarase o período executivo que determina a esixencia dos xuros de demora e dos recargos do período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, e no seu caso, das costas do procedemento.

A presente publicación, nos dous supostos, de anuncio de exposición ao público dos padróns e anuncio de cobranza en fase voluntaria, ten o carácter de notificación colectiva, ao abeiro do establecido no artigo 102 da devandita Lei 58/2003.

Abadín, 15 de outubro de 2025.- O alcalde-presidente, José María López Rancaño.

R. 3130

---

### BEGONTE

#### *Anuncio*

Por resolución de Alcaldía, aprobouse o padrón fiscal correspondente ao mes de outubro de 2025 da Escola Infantil Municipal por un importe de 454,33 €

Por medio do presente expónse ó público o devandito padrón polo prazo de quince días hábiles a contar dende o día seguinte á publicación do anuncio no BOP, para que podan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes.

O que se fai público para xeral coñecemento do presente anuncio, que ten carácter de notificación colectiva, en cumprimento do disposto no Regulamento Xeral de Recadación e na Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria.

Begonte, 4 de novembro de 2025.- O alcalde, D. José Ulla Rocha.

R. 3131

## CARBALLEDO

### Anuncio

Por acordo da Xunta de Goberno Local de data 6 de novembro de 2025 apróbase o padrón fiscal do servizo de abastecemento, saneamento e depuración de augas do Concello de Carballedo correspondente ó terceiro trimestre do exercicio 2025.

O importe total do padrón ascende a trinta e catro mil trescentos doce euros e trinta e cinco céntimos (34.312,35€), sendo o período voluntario de cobro **desde o día 13 de novembro de 2025 ao 13 de xaneiro de 2026** ámbolos dous inclusive de conformidade co previsto nos arts.12 do texto refundido da Lei reguladora das facendas locais e 62.3 da Lei xeral tributaria.

O resume do padrón é o seguinte:

CONCEPTO: Taxa polo abastecemento e saneamento de augas.

PERÍODO. 3º trimestre 2025

NÚMERO DE PÁXINAS: 41

NÚMERO DE RECIBOS: 634

PRIMEIRO SUXETO PASIVO: LÓPEZ NAVAL, HERMINIO

ULTIMO SUXEITO PASIVO: COUSO GONZÁLEZ, JOSÉ

**IMPORTE TOTAL: Auga 26.667,60€; IVE: 2.666,76€; Canon Xunta Cota fixa: 1.601,10€; Canon Xunta Cota Variable: 3.376,89€. Total importe padrón: 34.312,35€.**

Procédese á exposición pública de dito Padrón durante o prazo de quince días a partir da publicación do anuncio de cobro no Boletín Oficial da Provincia, prazo durante o cal dito padrón estará á disposición dos interesados no concello para que poidan examinalo e presentar cantas reclamacións estimen oportunas.

Contra o acto de aprobación do Padrón poderá interporse recurso de reposición ante o Alcalde-Presidente no prazo dun mes a contar dende o seguinte ó da finalización do período de exposición pública do Padrón, de conformidade ó previsto no art. 14.2 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais.

A falta de pago no período voluntario sinalado suporá a esixencia do canon da auga directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia.

A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo de un mes dende que se entenda producida a notificación.

Carballedo, 6 de novembro de 2025.- O alcalde, Julio M. Yebra-Pimentel Blanco.

R. 3142

## CERVO

### Anuncio

Por Resolución de Alcaldía de data 6 de novembro de 2025, aprobáronse os padróns correspondentes á entrada de vehículos a través de beirarrúas, reservas de aparcadoiro exclusivo e carga e descarga de mercadorías de calqueira clase correspondente ao ano 2025 así como os padróns das mensualidades de setembro de 2025 das liquidacións da Taxa polo servizo de Axuda no Fogar e da Piscina Municipal e os

padróns correspondentes ao 4º bimestre de 2025 das taxas polos Servizos de Abastecemento de Auga, Recollida de Lixo e Saneamento.

Por medio do presente edicto expóñense ao público os padróns, por un prazo de 15 días naturais, a contar dende o seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, a efectos de reclamacións. Contra os mesmos poderase interpoñer o recurso de reposición do artigo 14 do RD lexislativo 2/2004, de 5 de marzo no prazo de un mes dende a publicación deste anuncio, sendo o procedente no caso do canon da auga a reclamación económico-administrativa ante a Xunta Superior de Facenda (Consellería de Facenda) no prazo dun mes dende que se entenda producida a notificación mediante o Padrón.

O prazo de ingreso en período voluntario abarcará dende o 11 de novembro de 2025 ao 12 de xaneiro de 2026. Unha vez transcorrido o mesmo sen ter efectuado o pago, este esixirase polo procedemento de constrinximento sobre o patrimonio do debedor. No caso do canon da auga, esta falta de pago no período voluntario sinalado suporá a esixencia do mesmo directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia.

Formas de pagamento: Mediante domiciliación bancaria ou en calqueira oficina de Abanca, Banco Santander ou BBVA provistos do documento de ingreso que se lles remitirá ou poderán solicitar no Concello.

Cervo, 6 de novembro de 2025.- A alcaldesa; María Dolores García Caramés.

R. 3143

---

## LOURENZÁ

### *Anuncio*

Notificación de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes por inscripción indebida.

Iniciado expediente de baja de oficio, habiando enviado comprobación periódica de la residencia en el municipio de extranjeros que tienen la obligación de renovar su inscripción padronal remitido por el Instituto Nacional de Estadística, se procede a lo siguiente:

1º.- Declarar el inicio del procedimiento de baja de oficio de la inscripción en el Padrón Municipal de Habitantes de este Ayuntamiento, por inscripción indebida de la persona que se relaciona a continuación:

- **Dª OLGA CECILIA ZAPATA AGUIRRE CON DOCUMENTO N.º \*\*\*\*\*69**

2º.- No siendo posible practicar la notificación a la persona interesada, se inicia un plazo de quince días, que empezará a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOE, según lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, para que la persona interesada presente ante esta Alcaldía las alegaciones que considere oportunas respecto a su situación en el Padrón de Habitantes.

3º.- De no presentar alegaciones en dicho plazo, y una vez recibido informe favorable del Consejo de Empadronamiento, se procederá a la **baja en el Padrón Municipal de Habitantes** del Concello de Lourenzá.

Lourenzá, 31 de octubre de 2025.- La alcaldesa, Rocío López García.

R. 3132

---

## RIOTORTO

### *Anuncio*

Aprobado inicialmente polo Pleno da Corporación o Orzamento Xeral para o exercicio 2026, a plantilla de persoal e a relación de postos de traballo para o devandito exercicio, en cumprimento do disposto no artigo 169.1 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de Marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais e disposicións concordantes, expónse ao público na Secretaría deste Concello polo prazo de 15 días hábiles, contados a partir do día seguinte ao da inserción deste edicto no B.O.P., a fin de que durante o mesmo poidan formularse as reclamacións que se estimen pertinentes, as cales deberán ser dirixidas ao Sr. Alcalde-Presidente deste Concello.

Riotorto, 10 de novembro de 2025.- O alcalde, Clemente Iglesias González.

R. 3157

---

*Anuncio*

O Pleno deste Concello, en sesión extraordinaria celebrada o día 07 de novembro de 2025, acordou a aprobación inicial do expediente MC 12/2025, de modificación de créditos.

En cumprimento do disposto no artigo 169.1 por remisión do 177.2 do Real Decreto 2/2004, do 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 QUINCE DÍAS a contar dende o día seguinte da inserción deste anuncio no BOP e no Taboleiro de Anuncios do Concello, para que os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que consideren oportunas.

Se transcorrido o devandito prazo, no se tivesen presentado alegacións, considerase aprobado definitivamente dito acordo.

Riotorto, 10 de novembro de 2025.- O alcalde, Clemente Iglesias González.

R. 3158

---

**O VALADOURO***Anuncio*

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 5 de noviembre de 2025, aprobó provisionalmente el expediente de modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de gimnasio municipal. De conformidad con lo preceptuado en el artículo 17 del Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley reguladora de haciendas locales, se expone al público el expediente por plazo de 30 días, el cual se computará a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a efectos de que por cualquier persona interesada se pueda examinar el expediente y formular las reclamaciones que se estimen oportunas. En el supuesto de que no se formularan reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

O Valadouro, 6 de noviembre de 2025.- El alcalde-presidente: José Manuel Lamela Piñeiro.

R. 3144