



BOLETÍN OFICIAL CANTABRIA

Año LXII –Martes, 11 de agosto de 1998 – Número 159

Sumario

	PÁG
I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA	
2. Personal	
2.2 Presidencia de Gobierno.–Decreto 70/1998, de 7 de agosto, encomendando el despacho de la Consejería de Presidencia al consejero de Sanidad, Consumo y Bienestar Social	4.962
3. Otras disposiciones	
3.2 Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo.–Expediente de información pública para construcción en suelo no urbanizable	4.962
3.2 Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo.–Corrección de errores.....	4.962
3.2 Consejería de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.–Notificación de Resolución recaída en procedimiento sancionador.....	4.962
3.2 Consejería de Industria, Turismo, Trabajo y Comunicaciones.–Anuncio de información pública de declaración de utilidad pública para establecimiento de línea eléctrica aérea trifásica	4.963
3.2..Consejería de Industria, Turismo, Trabajo y Comunicaciones.–Convenio colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas en Cantabria	4.964
III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	
2. Subastas y concursos	
Torrelavega.....	4.991
4. Otros anuncios	
Piélagos, Santander y Torrelavega	4.991
IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	
2. Anuncios de Tribunales y Juzgados	
Audiencia Provincial de Santander	4.991
Juzgados de Primera Instancia e Instrucción Números Tres, Cuatro y Cinco de Santander	4.991

I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

2. Personal

PRESIDENCIA DE GOBIERNO

DECRETO 70/1998, de 7 de agosto, encomendando el despacho de la Consejería de Presidencia al consejero de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 11.c) de la Ley de Cantabria 2/1997, de 28 de abril, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria, se encomienda al excelentísimo señor consejero de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, don Jaime del Barrio Seoane el despacho de la Consejería de Presidencia durante la ausencia del titular de ésta, los días 12 a 24 (ambos inclusive) de agosto de 1998.

Santander, 6 de agosto de 1998.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE CANTABRIA,
José Joaquín Martínez Sieso

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

Dirección General de Urbanismo y Vivienda

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Gestión Urbanística, se somete a información pública, por período de quince días, el expediente promovido por don Luis Sanchidrián Velayos, para la construcción de vivienda unifamiliar, en suelo no urbanizable de Cerrazo (Reocín).

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría de la Comisión Regional de Urbanismo (calle Vargas, número 53, 8.ª planta).

Santander, 22 de julio de 1998.—El secretario de la Comisión Regional de Urbanismo, J. Emilio Misas Martínez.

98/194481

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

Corrección de errores

Apreciado error en la publicación del «Boletín Oficial de Cantabria» de 17 de junio de 1998, número 120, sobre la delegación de competencias de dos obras de la Dirección General de Obras Hidráulicas y Puertos en la Dirección General de Cooperación Local, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Donde dice:

«2. Nuevo depósito regulador en Argoños (plan Noja-Asón)».

Debe decir:

«2. Nuevo depósito regulador en Santoña».

Santander, 5 de agosto de 1998.—El secretario general, José María Mazón Ramos.

98/207364

CONSEJERÍA DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Sanidad y Consumo

Don Manuel Ortega Mendi, director general de Sanidad y Consumo del Gobierno de Cantabria, emite el siguiente edicto:

No habiéndose podido notificar por el Servicio de Correos, debido a ausencias, la Resolución recaída

en el procedimiento sancionador 34/98/CON, incoado por el Servicio de Consumo a «Chatucos del Norte, Sociedad Limitada», se procede, a efectos de su conocimiento y de acuerdo con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, a la notificación por medio del presente edicto; haciendo saber a la firma interesada que dispone del plazo de un mes, contado a partir del día de la publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», para presentar contra aquélla recurso ordinario ante el excelentísimo señor consejero de Sanidad, Consumo y Bienestar Social; y comunicándole, asimismo, que, de no interponer recurso administrativo alguno, el pago de la sanción deberá realizarse en la cuenta de Recaudación de la Diputación Regional de Cantabria o en cualquier oficina bancaria, para lo que será imprescindible recoger en estas dependencias, sitas en el número 8 de la calle Marqués de la Hermida, los correspondientes documentos «abonaré» que no han sido recibidos.

Vistas las actuaciones correspondientes al procedimiento sancionador de referencia, iniciado como consecuencia de actuación de oficio, y tomando en consideración los siguientes motivos.

1. Hechos acreditados.

La Inspección del Servicio de Consumo ha podido comprobar que los establecimientos comerciales que la firma inculpada posee en esta ciudad no disponen de las preceptivas hojas de reclamaciones, ni tampoco de los carteles anunciadores de los mismos.

2. Normas sustantivas infringidas.

Artículos 1 y 3 del Decreto 12/96, de 26 de abril («Boletín Oficial de Cantabria» de 2 de mayo), regulador de las hojas de reclamaciones de consumidores y usuarios.

3. Tipificación.

3.1 Los hechos acreditados son constitutivos de dos infracciones administrativas leves en materia de normalización comercial, por incumplimiento de las normas relativas a documentación e información establecidas obligatoriamente como garantía para la protección del usuario, prevista en el artículo 3.3.6 del Real Decreto 1.945/83, de 22 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio), en relación con el artículo 34.6 de la Ley 26/84, de 19 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 24), General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.

3.2 Cada una de las infracciones descritas podrá ser sancionada con multa de hasta 500.000 pesetas, de acuerdo con las circunstancias del caso (artículos 36 de la Ley 26/84; 10.2 del Real Decreto 1.945/83, y 131 de la Ley 30/92).

4. Antecedentes y responsabilidades.

Se considera responsable de los hechos probados a la entidad mercantil imputada en el procedimiento, en su condición de titular de los establecimientos comerciales denominados «Chatucos».

Aceptando íntegramente los motivos reflejados en la providencia de iniciación del procedimiento, de fecha 11 de junio de 1998, debidamente notificada a la empresa en fecha 18 de junio de 1998, y no habiendo sido contestada aquélla oportunamente, la misma pasa a ser considerada desde este momento propuesta de Resolución de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.2 del Real Decreto 1.398/93, de 4 de agosto («Boletín Oficial del Estado» del 9).

Vistos los textos legales citados y demás normas de general y precedente aplicación.

Esta Dirección General de Sanidad y Consumo, en virtud de la competencia conferida por el artículo 4 del Decreto de Cantabria 39/94, de 12 de mayo («Boletín Oficial de Cantabria» de 11 de julio).

RESUELVE

Imponer a «Chatucos del Norte, S. L.», inculpada en el presente procedimiento, sanción global de cien mil (100.000) pesetas, de acuerdo con la naturaleza y circunstancias de las infracciones cometidas, correspondiendo 50.000 pesetas a cada una de ellas.

Santander, 30 de julio de 1998.—El director general de Sanidad, Manuel Ortega Mendi.

98/201344

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, TRABAJO Y COMUNICACIONES

Dirección General de Industria

Anuncio sobre información pública de la declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de «línea eléctrica aérea trifásica denominada subestación del parque eólico de El Escudo a subestación de Aguayo»

Expediente: AT 30/98.

A los efectos previstos en el artículo 10 del Reglamento sobre Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas, aprobado por Decreto 2.619/1966, de 20 de octubre («Boletín Oficial del Estado de 24 de octubre»), normativa que resulta de aplicación en virtud de lo establecido en la disposición transitoria primera de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, así como en lo previsto en los artículos 52, 53 y 54 de la citada Ley 54/1997, además de la vigente Ley de Expropiación Forzosa y en su Reglamento, que resultan de aplicación supletoria conforme a lo dispuesto en el artículo 55 de la citada Ley 54/1997, se somete al trámite de información pública la petición de declaración, en concreto, de utilidad pública, para el establecimiento de la instalación eléctrica anteriormente mencionada.

Peticionario: «Unión Iberoamericana de Promociones Industriales y Comerciales, S. A.» (UIPICSA).

Domicilio: Calle Iparraguirre, 6-12, 48009 Bilbao.

Lugar donde se va a establecer la instalación: Cercanías del puerto del Escudo, términos municipales de Luena, San Miguel de Aguayo y Molledo.

Finalidad de la instalación: Establecer un nuevo parque eólico a instalar en las cercanías del puerto de El Escudo. Evacuación de la potencia de generación y su conexión a la red de energía eléctrica.

Características principales:

Línea eléctrica aérea trifásica denominada «subestación del parque eólico de El Escudo a subestación de Aguayo».

Tensión: 220 kVA.

Longitud: 13.700 metros.

Conductor: Cardinal Al-Ac de 547,3 milímetros cuadrados.

Apoyos: 41 apoyos metálicos.

Simple circuito.

Origen: Subestación del parque eólico de El Escudo.

Final: Subestación de Aguayo.

Presupuesto: 169.919.840 pesetas.

La declaración, en concreto, de utilidad pública, en virtud de lo establecido en el artículo 54 de la Ley 54/1997, llevará implícita en todo caso la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa. En el correspondiente expediente expropiatorio el peticionario de la instalación asumirá, en su caso, la condición de entidad beneficiaria.

Lo que se hace público para conocimiento general y especialmente a los propietarios de los terrenos y demás titulares afectados por la ejecución de las obras, cuya relación se inserta al final de este anuncio, todo ello en orden a que por cualquier interesado pueda ser examinado el proyecto de la instalación en la Dirección General de Industria, sita en la calle Castelar, número 1-5.ª planta, 39004 Santander, y formularse al mismo tiempo, por duplicado, en

el plazo de un mes, contados a partir de la publicación de este anuncio, cualesquiera alegaciones que se consideren oportunas, así como aportar por escrito los datos oportunos para subsanar posibles errores en la relación indicada.

Asimismo, la presente publicación se realiza a los efectos de notificación previstos en el apartado 4 del artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Relación de afectado

Término municipal de Luena

Número de parcela/proyecto: 1. Catastro, polígono: 9. Parcelas: 1.468-1.469-1.472-1.476. Paraje: El Escudo. Nombre del propietario/nombre del arrendatario: MUP número 375 «Dehesa». Dirección del propietario/dirección del arrendatario: Junta Vecinal de Resconorio. Vuelo: 1.614 metros. Número de apoyos: 5. Superficie: 338,87 metros cuadrados. Naturaleza y faja de arbolado: Monte bajo.

Número de parcela/proyecto: 2. Catastro, polígono: 9. Parcelas: 1.477-1.478-1.481-1.479-1.482. Paraje: Las Peñas Gordas. Nombre del propietario/nombre del arrendatario: MUP número 376 «Valosa». Dirección del propietario/dirección del arrendatario: Junta Vecinal de San Miguel de Luena. Vuelo: 5.410 metros. Número de apoyos: 14. Superficie: 918,09 metros cuadrados. Naturaleza y faja de arbolado: Monte bajo.

Término municipal de San Miguel de Aguayo

Número de parcela/proyecto: 3. Catastro, polígono: 2. Parcela: 56. Paraje: Mediajo Frío. Nombre del propietario/nombre del arrendatario: MUP número 234 «Carvajal Cepa y Señá». Dirección del propietario/dirección del arrendatario: Junta Vecinal de San Miguel de Aguayo. Vuelo: 1.326 metros. Número de apoyos: 4. Superficie: 237,02 metros cuadrados. Naturaleza y faja de arbolado: Monte bajo.

Número de parcela/proyecto: 5. Catastro, polígono: 2. Parcela: 55. Paraje: Las Coces. Nombre del propietario/nombre del arrendatario: MUP número 234 «Carvajal Cepa y Señá». Dirección del propietario/dirección del arrendatario: Junta Vecinal de San Miguel de Aguayo. Vuelo: 620 metros. Número de apoyos: 3. Superficie: 137,17 metros cuadrados. Naturaleza y faja de arbolado: Monte bajo.

Término municipal de Molledo

Número de parcela/proyecto: 4. Catastro, polígono: 4. Parcelas: 1.486-1.487. Paraje: Alto de la Horca. Nombre del propietario/nombre del arrendatario: MUP número 361 «Navajo». Dirección del propietario/dirección del arrendatario: Ayuntamiento de Molledo. Vuelo: 620 metros. Número de apoyos: 1. Superficie: 54,57 metros cuadrados. Naturaleza y faja de arbolado: Monte bajo.

Número de parcela/proyecto: 6. Catastro, polígono: 4. Parcelas: 1.427-1.428-1.430-1.477-1.480-1.483. Paraje: Campo de los Higos. Nombre del propietario/nombre del arrendatario: MUP número 362 «Los Llanos». Dirección del propietario/dirección del arrendatario: Junta Vecinal de San Martín de Quevedo. Vuelo: 4.018 metros. Número de apoyos: 13. Superficie: 769,51 metros cuadrados. Naturaleza y faja de arbolado: Monte bajo, hayas, 9.652 metros cuadrados.

Número de parcela/proyecto: 7. Catastro, polígono: 4. Parcela: 682. Paraje: Campo de los Higos. Nombre del propietario/nombre del arrendatario: Don José Ruiz Saiz. Dirección del propietario/dirección del arrendatario: San Martín de Quevedo. Vuelo: 92 metros. Número de apoyos: 1. Superficie: 47,13 metros cuadrados. Naturaleza y faja de arbolado: Monte bajo.

Santander, 3 de julio de 1998.—El director general, Pedro J. Herrero López.

98/182167

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, TRABAJO Y COMUNICACIONES

Dirección General de Trabajo

Convenio colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de Cantabria

Vigencia: 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre del 2001

ARTICULADO

**CAPITULO PRIMERO
CONDICIONES GENERALES**

Artículo 1.- AMBITO FUNCIONAL.

1. El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del Sector de la Construcción, que son las siguientes:

- a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas.
- b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- c) Canteras, arceneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d) Las de yesos y calces.
- e) Las de cerámica artística e industrias del azulejo.
- f) El Comercio de la Construcción mayoritario y exclusivista.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio, se relacionan y detallan en un Anexo del mismo, y corresponden a las mismas que se detallan en el Anexo II del Convenio General.

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL.

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadoras de las actividades enumeradas en el Artículo anterior.

2. Por tanto, el presente Convenio es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que, para las empresas, entidades públicas y trabajadores antes citados, se concierten durante su vigencia entre las asociaciones, entidades y sindicatos obligados a su observancia.

3. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (NIVEL I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna de la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que se deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 3.- AMBITO TERRITORIAL.

Este Convenio será de aplicación dentro de la demarcación territorial de la Región de Cantabria.

Artículo 4.- AMBITO MATERIAL.

1. El presente Convenio se enmarca dentro de lo pactado en el Convenio General del Sector de la Construcción, y por ello regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes y sustituyendo íntegramente en los mismos a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28-8-70, comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito territorial previstas en el Art. 11 del Convenio General.

2. En materia de Clasificación Profesional y Seguridad e Higiene, médicos de empresa, continuarán rigiendo, respectivamente, el Anexo II y Capítulo XVI de la Ordenanza Laboral, en tanto las Comisiones creadas al efecto en el Convenio General no pacten su regulación y la incorporen al mismo.

Artículo 5.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 1998 y su duración se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2001.

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 en su contenido normativo, como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA REVISION DEL CONVENIO.

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra parte la revisión del mismo, por escrito y con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial vigente antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección Provincial de Trabajo.

Artículo 7.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio.

Artículo 8.- VINCULACION 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 algunos de sus 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 la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Artículo 9.- COMISION PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 10 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y se comunicará por escrito con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente en la citación el orden del día.

Para que los acuerdos sean válidos será necesario, como mínimo, el voto de la mayoría absoluta de sus miembros.

[Firmas manuscritas]

TITULO I
DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO

CAPITULO PRIMERO
CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 10.- INGRESO EN EL TRABAJO

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2. Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta nominativa o genérica.

No obstante podrán contratar directamente cuando hayan sido observadas las normas contenidas en el Art. 16 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

Artículo 11.- PRUEBAS DE APTITUD

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el Artículo siguiente.

3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello, la documentación necesaria y firmando en el mismo.

Artículo 12.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

2. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.

También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.

4. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, y, en los periódicos, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

Artículo 13.- PERIODO DE PRUEBA

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

- A) Técnicos titulados: 6 meses
- B) Empleados:
Niveles III, 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

2. 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 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 tengan derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. 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 14.- RESCISION VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá comunicarlo con una antelación mínima de siete días naturales, mediante boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndosele el ejemplar con el enterado.

En el caso de que el trabajador no cumpliera con este requisito satisfará a la empresa una indemnización por daños y perjuicios consistente en el importe de los seguros sociales cotizados, por cada día de retraso en el preaviso, que podrá ser retenido del importe de la liquidación de haberes.

CAPITULO SEGUNDO
CONTRATACION

Artículo 15.- CONTRATACION.

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 de la Construcción.

Artículo 16.- CONTRATO DE FIJO DE PLANTILLA.

Este contrato es el que conciertan un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 17.- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formalizará siempre por escrito.

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

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

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la

realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratos para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores "fijos de obra" por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince 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, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. No obstante lo anterior, previo acuerdo entre las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

3. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal 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 previstos en el supuesto primero. La representación de los trabajadores del centro o en su defecto, la Comisión Paritaria, dispondrán, 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 un nuevo empleo al trabajador cuando las causas de la paralización de la obra hubieren 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 incluirse en lo regulado en el supuesto segundo.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

En los supuestos primero, segundo y tercero se establece una indemnización por cese del 4,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato, ver Anexo.

Artículo 18.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION

Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2546/94, o normas que los sustituyan, o hubieran formalizado contratos de fomento de empleo de los regulados por el Real Decreto 1989/84, con anterioridad a su derogación, exceptuando el contrato de obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7 por ciento, si la duración hubiera sido igual o inferior a 365 días y del 4,5 por ciento si la duración hubiera sido superior a 365 días, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte para cubrir picos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, en este supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 12 meses

podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización. En tales supuestos se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, 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.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del mismo.

Contrato de aprendizaje

1. Actualmente no existe la posibilidad de contratar mediante esta modalidad contractual, no obstante, los contratos de aprendizaje ya existentes previamente se podrán prorrogar hasta un máximo de tres años, conforme se establecía en la legislación anterior, figurando su retribución en tabla anexa correspondiendo al 100% de la jornada efectiva de trabajo, pudiéndose descontar el período destinado a la formación teórica siempre que ésta se imparta, todo ello en forma legal.

Contrato para la formación

1. 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. Debemos por ello indicar la oportunidad de 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.
2. De conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Transitoria Primera del CGSC, la presente regulación sustituye íntegramente lo establecido en esta materia en los convenios colectivos provinciales o en su caso autonómicos, sin perjuicio de lo estipulado en los apartados 10 y 11 del presente Artículo.
3. El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el Sector de la Construcción.
4. Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en su Artículo 31, podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera de CGSC.
5. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para la formación.
6. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado incluyéndose 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.

MA No podrán ser contratados bajo esta modalidad por

razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entubador, ni para aquellas tareas que expresamente hayan sido declaradas como especialmente tóxicas, penosas, peligrosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

7. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 12.

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, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el Artículo 28.1.3 del CGSC.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

8. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

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 éste, pudiendo asumir las tutorías del propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

10. La retribución de los trabajadores en formación será la fijada en la tabla anexa, que corresponde a su vez a lo pactado en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 1996. Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.
11. El plus extrasalarial regulado en el Artículo 65.1 del CGSC se devengará por los aprendices en igual cuantía que el resto de los trabajadores.
12. Toda 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.
13. Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta 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.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

La Fundación Laboral de la Construcción, a través de sus centros propios o colaboradores, dará 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.

Artículo 19.- SUBCONTRATACION.

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el Artº 42 del Estatuto de los Trabajadores quedando referido el límite de responsabilidad de

dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del Convenio Colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad, o a las derivadas de su contrato de trabajo, si fueran superiores.

Así mismo se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en este Convenio.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicios de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

CAPITULO TERCERO CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 20.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

En tanto la Comisión Paritaria Nacional de Formación Profesional no elabore una propuesta de clasificación profesional, conforme se contiene en el Art. 31 del Convenio General del Sector de la Construcción, se entienden vigentes las categorías que figuran en el Anexo del presente Convenio, que son las que se describen también en la Disposición Transitoria Primera, Apartado 3º, del Convenio General. Una vez que sean elaboradas por dicha Comisión y publicadas en el B.O.E. se incorporarán las nuevas clasificaciones a este Convenio.

CAPITULO CUARTO ORDENACION Y PRESTACION DE TRABAJO

Artículo 21.- ORDENACION DE TRABAJO

La ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 22.- PRESTACIONES DE TRABAJO Y OBLIGACIONES ESPECIFICAS.

1. La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el Convenio General del Sector y el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2. Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. no obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males y remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El empresario deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, que en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

5. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 23.- TRABAJO "A TIEMPO"

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada "a tiempo", en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondientes, y al que se hace referencia en los Artículos 34 y 43 del Convenio General y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 24.- SISTEMAS CIENTIFICOS O DE "TRABAJO MEDIDO".

1. En estos sistemas, que se caracterizan por intentar llevar a cabo, a través de una serie más o menos compleja de operaciones, una medición técnica del rendimiento, y tienen como finalidad conseguir que éste sea superior al normal que viene obteniéndose, el rendimiento de la prestación de trabajo será el que en ellos se establezca.

2. En su implantación deberá concederse el necesario período de adaptación y se respetará el salario que se había alcanzado anteriormente, pudiendo dar lugar a la movilidad y redistribución del personal que requiera la nueva organización del trabajo.

3. Si durante el período de adaptación, el trabajador alcanzara rendimientos superiores a los normales, tendrá derecho a percibir la diferencia entre el rendimiento normal y el superior que haya conseguido, regularizándose su situación, en su caso, cuando el sistema sea definitivamente implantado, de acuerdo con las tarifas que el mismo contenga.

4. Estos sistemas exigirán el establecimiento de una fórmula clara y sencilla para el cálculo de las retribuciones correspondientes.

5. Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el Art. 64.1.4.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir éstos en el plazo de 15 días, y no podrá llevarse a cabo válidamente la implantación o revisión colectivas de estos sistemas, de acuerdo con lo dispuesto al respecto en el Art. 41 del propio texto legal.

Artículo 25.- TRABAJO POR TAREA, A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA, CON PRIMAS A LA PRODUCCION 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 Art. 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 ese 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 las 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%.

6. Con carácter previo a la implantación o revisión colectivas, de estos sistemas, en cuanto supongan casos subsumibles en los supuestos de hecho del Art. 64.1.4.d) o e) del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días.

Artículo 26.- DISCRECION PROFESIONAL.

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 27.- DEBERES DEL EMPRESARIO.

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad e higiene en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos.

Y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el Artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.- RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que presten servicio, a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

Las empresas tratarán de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

CAPITULO QUINTO PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTOS

Artículo 29.- LA PRODUCTIVIDAD COMO BIEN, JURIDICAMENTE PROTEGIDO.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la

empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 30.- RENDIMIENTO EN LOS SISTEMAS DE "TRABAJO MEDIDO".

Cuando se empleen sistemas de organización científica del trabajo o de "trabajo medido", las norma de implantación o aplicación de estos sistemas deberán establecer el rendimiento normal o exigible que se deba alcanzar, así como las tarifas retributivas aplicables en función de los mayores rendimientos que, en su caso, se consignan, elaborados de forma tal que el cálculo de la retribución correspondiente resulte claro y sencillo.

Artículo 31.- RENDIMIENTO DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO CON PRIMA O INCENTIVO.

En caso de aplicarse éstos sistemas colectivos de trabajo, y como en el supuesto del Artículo anterior, en su normativa de implantación o aplicación deberá figurar el rendimiento normal o exigible, y las tarifas retributivas correspondientes, construidas de forma que los ingresos respectivos guarden entre sí, al menos, la misma proporción que los rendimientos correspondientes.

Artículo 32.- RENDIMIENTO EN EL SISTEMA DE TRABAJO "A TIEMPO".

Como dispone el Art. 34 del Convenio General, se presume que este sistema rige la prestación de trabajo, salvo disposición o pacto en contrario, y su retribución es la que corresponde a la tabla salarial del presente Convenio, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 33.- ESTABLECIMIENTO DE TABLAS DE RENDIMIENTO.

Conforme a lo dispuesto en el Art. 44 del Convenio General del Sector de la Construcción se incorporan al presente Convenio como Anexo las correspondientes tablas de rendimiento, que se refieren a los llamados rendimientos normales.

Artículo 34.- TABLAS DE RENDIMIENTO Y RETRIBUCIONES.

1. La obtención de los rendimientos normales que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo Regional, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. Será considerada disminución voluntaria del rendimiento, no alcanzar los rendimientos fijados en la tabla de rendimientos normales aplicable, en su caso, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.

Artículo 35.- REVISION DE TABLAS DE RENDIMIENTO.

Los rendimientos estipulados en las tablas, sólo podrán ser objeto de revisión cuando lo acuerde la Comisión Sectorial de Productividad.

Artículo 36.- CONDICIONES DE APLICACION.

Las propias tablas de rendimientos establecerán sus condiciones de aplicación, así como la forma y, en su caso, el período de entrada en vigor, debiendo recoger, como regla general, que el cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.

Artículo 37.- VERIFICACION DE SU CUMPLIMIENTO

La empresa podrá verificar, en cualquier momento, el cumplimiento de los rendimientos de la tabla, en su caso, aplicable, debiendo seguir, para ello, las siguientes reglas:

1. Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.

2. Los resultados de la medición de cada jornada se consignarán en parte de trabajo confeccionado al efecto, que deberá ser firmado diariamente por el trabajador y el empresario o persona que lo represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos, quedando en poder de ambas partes copia de dicho documento.

3. El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

Artículo 38.- COMISION SECTORIAL DE PRODUCTIVIDAD

1. La Comisión Sectorial de Productividad tendrá su sede en Madrid, en los locales que la propia Comisión acuerde, en cada momento.
2. Dicha Comisión estará formada por un máximo de 10 miembros, designados, la mitad por CNC y la otra mitad, por los sindicatos firmantes, todos ellos con voz y voto. El Presidente será designado, de entre los miembros, por ambas partes, de común acuerdo, y tendrá en caso de empate, voto dirimente cuando así lo decidan, por unanimidad, las dos partes. El Secretario, será designado por las dos representaciones, de común acuerdo, de entre los miembros de la Comisión.
3. En los supuestos específicos que así lo requieran, caso por caso, y siempre que lo apruebe la propia Comisión, se recabará la asistencia de especialistas o técnicos en las materias de que se trate.

Artículo 39.- FUNCIONAMIENTO Y ACUERDOS

1. La propia Comisión Sectorial de Productividad se dotará de su reglamento de funcionamiento, en el que se establecerá que se deberá reunir, con carácter ordinario, al menos, una vez cada tres meses, y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, o el Presidente, que convocará las reuniones, las presidirá y dirigirá los debates, otorgando y retirando la palabra, cuando lo estime oportuno.
2. Los acuerdos para su validez, requerirán el voto favorable a la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Artículo 40.- FUNCIONES

1. La Comisión Sectorial de Productividad será la encargada de elaborar y aprobar las Tablas de Rendimientos Normales, que deberán formar parte de este Convenio, cuando lo apruebe la Comisión Paritaria, como uno de sus Anexos, y constituyendo un todo orgánico con él.
2. Dicha Comisión tendrá también la misión de aprobar, en su caso, las tablas de rendimientos que sometan a consideración las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos Provinciales, o, en su caso, de comunicad autónoma, o las nuevas unidades que pretendan incluir en las mismas, o la revisión de las ya existentes, conforme a lo acordado en el artículo 44.2 del presente Convenio.

No obstante lo anterior, y en tanto la Comisión Sectorial de Productividad no haya elaborado las Tablas de Rendimientos Normales, seguirán vigentes las Tablas de Rendimiento de nuestro Convenio.

3. La citada Comisión tendrá, asimismo, la función de aprobar, en su caso, las adaptaciones de los rendimientos recogidos en el Convenio General que le propongan las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos Provinciales, o, en su caso de comunidad autónoma, cuando entiendan que se dan circunstancias o hechos diferenciales que lo justifiquen.

4. La Comisión Sectorial, resolverá las dudas o consultas que se le planteen en relación con la aplicación de las tablas de rendimientos.

Artículo 41.- COMISION PARITARIA SECTORIAL DE FORMACION PROFESIONAL

1. Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional que estará integrada por un máximo de diez miembros, designados, la mitad por CNC y, la otra mitad, por los sindicatos firmantes, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, todos ellos con voz y voto.

Previo acuerdo en cada caso, podrán participar en la Comisión expertos en la materia de que se trate, los cuales actuarán con voz pero sin voto.

- a) Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, pudiendo cesar en su cargo por:

- Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.
- Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria Sectorial, a cuyos efectos dentro de los 15 días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

- b) Domicilio social: La Comisión Paritaria Sectorial tendrá su domicilio social en la sede la Fundación Laboral de la Construcción, c/ Infanta Mercedes, 7 - 28020 Madrid, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

- c) En este domicilio existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza.

- d) La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario mensualmente y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Por rotación se elegirá de entre sus miembros un Secretario el cual levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria Sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de 48 horas. En la Convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

La Comisión Paritaria Sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, cuatro de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito

- e) Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo unánime de ambas partes (empresarial y sindical) requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de al menos cuatro miembros de cada una de las representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

2. La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo, sin perjuicio de las competencias propias del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de Diciembre de 1996.

- b) Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afecten exclusivamente a las siguientes materias:

- Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.

- Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

- Elaboración de un censo de Centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

- Régimen de los permisos individuales de formación.

- Establecer los criterios de vinculación de la Formación Continua Sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de certificación de la Formación Continua en el Sector.

- c) Resolver las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

- d) Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los tiempos retribuidos dedicados a formación continua, así como las Medidas Complementarias y de Acompañamiento.

- e) Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresa así como las Medidas Complementarias y de Acompañamiento y elevarlos para su financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

- f) Tramitar y elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua los planes de formación continua de las empresas de más de 100 trabajadores.

- g) Establecer prioridades respecto a la financiación de los planes subsectoriales de formación atendiendo a criterios de proporcionalidad volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

- h) Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en las actividades propias de este Convenio.

- i) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

- j) Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

- k) Estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de cada subsector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las Empresas y los subsectores.

- l) Promover iniciativas para la realización de planes

sectoriales de interés común para todas las industrias de los sectores afectados.

- m) Realizar una memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a la formación continua en el sector.
- n) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

CAPITULO SEXTO PROMOCION EN EL TRABAJO

Artículo 42.- ASCENSOS, PROCEDIMIENTO

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- A) Titulación adecuada.
- B) Conocimiento del puesto de trabajo
- C) Historial profesional.
- D) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- E) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

CAPITULO SEPTIMO PERCEPCIONES ECONOMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA

Artículo 43.- PERCEPCIONES ECONOMICAS

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, una la 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, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación de trabajo, y éstas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extrasalarial.

A) Percepciones económicas salariales:

1. Salario base o aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 23 del presente Convenio.

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

- Personales, tales como la antigüedad consolidada, en su caso.
- Del puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, 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.

B) Percepciones económicas no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador, en aplicación del artículo 146.7 de la, derogada para el Sector de la Construcción, Ordenanza Laboral de la Construcción, establecidas con anterioridad a este Convenio.
- Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

3. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad o 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 A), de este Artículo.

Artículo 44.- ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS EN ESTE CONVENIO.

1. a) Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de los diferentes Convenios del Sector de la Construcción, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas.

Los conceptos son los siguientes:

- * Salario base
- * Gratificaciones extraordinarias
- * Pluses salariales
- * Pluses extrasalariales

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

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

c) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los convenios, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

2. 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.

Artículo 45.- DEVENGO DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS.

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

2. Los pluses salariales, se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, fije el presente Convenio.

3. Los pluses extrasalariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que fijen los convenios colectivos de ámbito inferior.

4. Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales de 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 salariales pactadas por unidad de tiempo en este Convenio por nivel y categoría profesional.

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

$R.A. = SB \times 335 + PS \times \text{número de días efectivos de trabajo} + \text{vacaciones} + PJ + PN$

Siendo:

- R.A. = Retribución anual
- S.B. = Salario Base
- P.S. = Pluses Salariales
- P.J. = Paga de junio
- P.N. = Paga de Navidad

Artículo 46.- PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS.

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

2. 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 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.

3. El tiempo invertido en el pago de las 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.

4. 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 el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

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

Artículo 47.- ABSORCION Y COMPENSACION.

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor del presente Convenio las empresas afectadas podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, de las percepciones económicas, realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial y en cómputo anual.

Artículo 48.- ANTIGUEDAD CONSOLIDADA

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional para la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de Octubre de 1996 (BOE de 21 de Noviembre de 1996), se asumen por las 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 a 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 fijados en las tablas anexas.

- 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».

Se acompaña tabla de antigüedades en los anexos.

Artículo 49.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán 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 de Junio y Diciembre se determina en el Anexo adjunto.

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

Artículo 50.- 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 según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) El 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 51.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS

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

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 deba calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Autoridad Judicial competente mediante resolución fundada, y previos los informes técnicos oportunos, resolver lo procedente.

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

Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 52.- 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 suplemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora en período nocturno, no se abonará ésta con suplemento de nocturnidad.

Artículo 53.- PLUSES EXTRASALARIALES.

1. Plus de distancia y transporte. Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se podrá establecer un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo.
2. Otros pluses extrasalariales, como los de herramientas y ropa de trabajo, se establecen en los correspondientes artículos 61 y 62 del presente Convenio.

Artículo 54.- CORRECCION DEL ABSENTISMO.

Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Artículo 55.- PLUS DE ACTIVIDAD.

En consonancia con lo dispuesto en el Artículo anterior y en el Art. 66 del Convenio General se establece un plus de asistencia o actividad, que se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible en la cuantía que se establece en las Tablas Anexas.

Dicho plus se devengará por día efectivo de trabajo en jornada normal.

Artículo 56.- REALIZACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Artículo 57.- HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 58.- RETRIBUCION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, se determinan en Tabla Anexas.

Las empresas, siempre y cuando 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 artículo anterior.

Artículo 59.- INDEMNIZACIONES

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 vigentes en cada momento.

B) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional quedan fijadas las siguientes cantidades:

5.250.000 pesetas durante el año 1998.
5.500.000 pesetas durante el año 1999.
5.750.000 pesetas durante el año 2000.
6.000.000 pesetas durante el año 2001.

C) 1.500.000 ptas. por incapacidad permanente total para la profesión habitual declarada firme vía administrativa o por resolución judicial. Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

En todos los casos las referidas pólizas solo abarcarán los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma. Estas compensaciones son compatibles con las pensiones de indemnización que puedan corresponder percibir al trabajador de la Seguridad Social.

La empresa a requerimiento del comité de empresa, delegados del personal o del propio trabajador, informarán de la compañía aseguradora y número de esta póliza.

La falta de formalización de la póliza de seguros a que se refiere este artículo, será denunciada por los representantes legales de los trabajadores con carácter inmediato ante la Inspección de Trabajo y previamente a la Asociación de Constructores-Promotores de Cantabria.

Las indemnizaciones previstas en el apartado B) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas

partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

Artículo 60.- COMPLEMENTO DE I.L.T.

Las empresas abonarán íntegramente como máximo a partir del cuarto día, inclusive, de I.L.T. por accidente de trabajo, salario base, plus de actividad, añadiendo antigüedad y complementos y personales (pluses de trabajos tóxicos, peligrosos o penosos y nocturnidad, etc. que se coticen en nómina) incluyendo la diferencia en las pagas extraordinarias.

Este complemento se abonará hasta un máximo de 18 meses.

En el caso de accidente con hospitalización el complemento se abonará desde el primer día. Igualmente las empresas abonarán este mismo complemento de I.L.T. en caso de enfermedad común con hospitalización desde el primer día y hasta un período máximo de tres meses. Para el cálculo de los complementos personales si no son períodos completos anuales o fijos, se efectuará a prorrata.

Será facultad del empresario y obligación del trabajador, si así lo decide aquél, someterse a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por dicho empresario. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

Artículo 61.- DESGASTE DE HERRAMIENTA.

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, abonarán por este concepto a los oficiales de primera y segunda, así como a los ayudantes, las cantidades que se indican a continuación por la jornada completa semanal.

Oficiales albañiles de 1ª y 2ª.....	220.
Ayudantes albañiles	195.
Oficiales carpinteros de 1ª y 2ª.....	356.
Ayudantes carpinteros	266.
Encofradores de 1ª y 2ª.....	266.
Escayolistas	195.
Ayudantes de escayolistas	135.
Marmolistas	220.

Artículo 62.- ROPA DE TRABAJO.

Con independencia de la obligación general que tienen las empresas de facilitar a su personal manual ropa de trabajo, podrán convenir a título individual la sustitución de esta obligación por el pago de cantidad. La obligación de facilitar ropa de trabajo consistirá en la entrega de un buzo cada cuatro meses de trabajo efectivo y la cantidad sustitutoria será de 40 pesetas por día efectivo de trabajo.

A estos efectos, se entenderá como jornada efectiva de trabajo el resultado de restar a los días naturales los de suspensión del contrato laboral por cualquiera de las causas que se contemplan en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El primer buzo se entregará lo más tarde el día siguiente al último del período de prueba.

Al personal que cese voluntariamente durante la vigencia del uso de la prenda, la empresa podrá descontarle la parte proporcional al uso de la misma, a razón de 36 pesetas diarias por el tiempo pendiente de su uso.

Las empresas proporcionarán ropa impermeable y calzado al personal que trabaje en lugares donde haya filtraciones o si el trabajo se efectúa en fango o agua siempre a una profundidad nacional.

Asimismo las empresas deberán proporcionar calzado, ropa y demás elementos necesarios adecuados, para efectuar trabajos que los requieran.

**CAPITULO OCTAVO
TIEMPO DE TRABAJO**

Artículo 63.- JORNADA.

1. La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.764 horas, según calendario anexo.

La jornada anual para los siguientes años será la que se establece a continuación:
1.760 horas para el año 1999
1.760 horas para el año 2000
1.756 horas para el año 2001

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en este Convenio Regional, o en su caso el pactado para el propio centro de trabajo.

4. No se considerarán incluidas en esta Disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido, por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la Región en determinadas épocas del año.

5. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, 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 los anexos.

6. Se entiende como jornada efectiva de trabajo la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo a éstos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada:

- a) La interrupción del trabajo destinada a tomar el bocadillo.
- b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones, que se determina en el Art. 40 de este Convenio.

En aquellas empresas o centros de trabajo en los que voluntariamente se suspenda el trabajo para tomar el bocadillo se prolongará la jornada para la recuperación del período de suspensión. Se exceptúa expresamente, en el caso de la jornada continuada, un descanso obligatorio de 15 minutos, que se considerará a efectos retributivos como de trabajo, siempre en el caso de jornada continuada.

Durante los meses de noviembre a febrero, ambos inclusive, se faculta a los empresarios para iniciar la jornada de trabajo diaria a las 8:30 horas de la mañana con el fin de adecuar la misma a la existencia de la luz natural.

Artículo 64.- PROLONGACION DE LA JORNADA.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, 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 65.- TURNOS DE TRABAJO.

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas los descansos entre jornada y semanal.

4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo de trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

Artículo 66.- RECUPERACION DE HORAS NO TRABAJADAS.

Acordada la suspensión del trabajo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto por el portavoz de la mayoría motivada por inclemencias atmosféricas, se abonará a los trabajadores el salario de este Convenio correspondiente a las horas o días perdidos por este motivo.

No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la Región en determinadas épocas del año.

Los trabajadores quedan obligados, si así lo decide la empresa, a recuperar las horas perdidas por inclemencias en su totalidad, excepto las 8 primeras que se produzcan por tal motivo cada año de vigencia del Convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de su comienzo.

Las horas trabajadas para recuperar las perdidas por inclemencias atmosféricas no se computarán para el cálculo de la jornada máxima semanal y tendrán la consideración de horas normales de trabajo a todos los efectos. En el supuesto de que el número de horas trabajadas con la finalidad anteriormente expuesta superará al número de las permitidas, el exceso se pagará como horas extraordinarias.

Las demás suspensiones del trabajo no reguladas en este Artículo se regirán por la normativa legal que regula los contratos de trabajo y jornada máxima legal. En todo caso, en el supuesto de inclemencias atmosféricas, se notificará a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo, como establece el R.D. 2001/83.

Artículo 67.- JORNADAS ESPECIALES.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo, las actividades siguientes:

a) La jornada de los porteros, guardas, vigilantes, será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 36 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

c) Los trabajos en los denominados "cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de Enero de 1956.

d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de la jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

Artículo 68.- VACACIONES.

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, de los cuales 21 deben ser laborables, de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. 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 del tiempo trabajado durante dicho año.

3. 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.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad laboral transitoria, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de ILT.

5. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad laboral transitoria, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de ILT.

6. 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. Este párrafo no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

6. El disfrute de las vacaciones, como norma general, y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tabla salarial Anexa de este Convenio.

Artículo 69.- 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:

- Quince días en caso de matrimonio.
- Dos días naturales por nacimiento o adopción de un hijo, si concurre enfermedad grave se aumentará a 5 días naturales. En uno y otro caso, el trabajador podrá disponer de esta licencia libremente dentro de los 15 días naturales posteriores al parto.
- Un día, por matrimonio de hijos, padre, madre y hermanos.
- Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o

- afinidad.
- e) Dos días naturales, por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - 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.
 - h) En el supuesto de fallecimiento de parientes hasta el 3º grado de consanguinidad o afinidad el trabajador tendrá derecho a tres días, que le serán descontados de las vacaciones.

Cuando 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.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 25% 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.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones: La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajasen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

4. El trabajador que por razones de guarda real, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

5. Las empresas abonarán a los trabajadores las horas que empleen en consultas médicas, siempre que lo acrediten con el correspondiente justificante, que deberá señalar las horas y teniendo en cuenta el desplazamiento que haya que efectuarse.

CAPITULO NOVENO MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 70.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Se entienden por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos

económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la permanencia al grupo profesional correspondiente.

Artículo 71.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría al 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 resolviere favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días, 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, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos previos 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 sustitución por servicio militar obligatorio, incapacidad laboral transitoria, maternidad, permiso y excedencias forzosa o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 72.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.

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 o 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 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 aquella por la que se le retribuye.

Artículo 73.- 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 le corresponda 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 74.- TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE ORIGINAR UN PERJUICIO PARA LA SALUD SIN MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL.

1. Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del Médico de Empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.

2. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

CAPITULO DECIMO MOVILIDAD GEOGRAFICA

Artículo 75.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.

Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios durante, cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del Sector, como consecuencia inevitable de la temporalidad de la ejecución de las mismas, y a tenor de la excepción prevista en el art. 40.1. del E.T., y por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el Art. 21 de este Convenio.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 (quince) kms. o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su domicilio habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en él.
2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado y se devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, el 10% al comenzar el tercer año y el 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

En el supuesto 2, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

En los desplazamientos de duración superior a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años del anterior, se dará por finalizada la accucencia indemnizatoria iniciándose una nueva.

En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 76.- PREAVISO Y EJECUTIVIDAD DE LA ORDEN DE DESPLAZAMIENTO.

Si el desplazamiento es de duración inferior a un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista para el desplazamiento. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 15 días para la incorporación inicial del trabajador a su nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

En todos los casos la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la facultad de oponerse al mismo ante la autoridad laboral.

No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual ni en los casos de urgente necesidad.

Artículo 77.- DESCANSO.

1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, serán de cuenta del empresario.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

2. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones anuales.

Artículo 78.- DIETAS.

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas

que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta queda fijado, respectivamente, en la suma de 3.320 para la dieta completa y 1.088 para la media dieta.

7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

Artículo 79.- PLUS DE DISTANCIA.

Este plus afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, y se abonará al personal que tenga derecho al mismo a razón de VEINTITRES PESETAS (23) por kilómetro o fracción superior a 500 metros de recorrido, contados a partir del primero, sin exceder en ningún caso del 50% del salario base.

Artículo 80.- LOCOMOCION.

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 correspondiente.

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 los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de Convenio.

Artículo 81.- PRIORIDAD DE PERMANENCIA.

Tienen prioridad para ser los últimos en estar afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de los trabajadores, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

Artículo 82.- CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CENTRO DE LLEGADA O DESTINO.

1. El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite de número de horas.

2. La dieta o media dieta, en su caso, a percibir por el personal desplazado, será la que corresponda de acuerdo con el Convenio Colectivo provincial del lugar de llegada.

3. El trabajador desplazado deberá facilitar, en cuanto de él dependa, su inscripción en el Libro de Matrícula del nuevo centro de trabajo, así como cuantos restantes trámites fuesen precisos en orden a la regularización de su nueva situación.

Artículo 83.- OBRAS DE LARGA EXTENSION.

1. Son aquellas en las que el lugar de prestación de trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales o incluso provincias, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.

2. La prestación de actividad laboral a lo largo de cualesquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras, no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en el presente capítulo, si bien el tiempo invertido en esa movilidad dentro de la obra se

computará como trabajado.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, si como consecuencia de la prestación de servicios en estas obras, el trabajador no pudiera pernoctar en el lugar de su residencia habitual, devengará el derecho a la percepción de dieta completa, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.

4. Cuando las citadas obras discurran por ámbitos territoriales correspondientes a varias provincias será de aplicación, en su caso, la dieta del Convenio Colectivo del lugar de la prestación efectiva de la actividad del trabajador. En el caso de que un determinado tajo o centro de trabajo se encuentre en el límite geográfico entre dos provincias, será de aplicación la del Convenio Colectivo correspondiente al lugar donde se preste la actividad laboral durante un mayor período de tiempo.

Artículo 84.- TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO.

1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a los trabajadores afectados, será facultad del empresario, previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de 15 días, a partir de aquél en que se les haya notificado la decisión correspondiente.

2. Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales de los trabajadores, habrá de estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas, al respecto, en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, y, en cuanto a sus condiciones, a lo previsto a tales efectos en el Convenio General del Sector.

Artículo 85.- RESIDENCIA HABITUAL.

1. Se entenderá por residencia habitual del trabajador la del domicilio o residencia que, con tal carácter, haya señalado éste, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2. Los cambios de residencia habitual del trabajador que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por éste a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones del Convenio General y demás normativa que sea de aplicación.

3. Los cambios de residencia habitual del trabajador, que no vengán obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.

CAPITULO UNDECIMO SUSPENSION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

Artículo 86.- CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSION

1. El Contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el Contrato.
- c) Incapacidad laboral transitoria.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora, y adopción de menores de 5 años.
- e) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.

- j) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar / remunerar el trabajo.

Artículo 87.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR TEMPORAL.

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra i), del apartado 1 del Artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- b) Corte de suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
- c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa y otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio, de lo establecido al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.
- e) Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la Autoridad Laboral.

2. En estos supuestos, los plazos establecidos en el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, se reducirán a la mitad, en cuanto a su duración, y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria.

Artículo 88.- EXCEDENCIA FORZOSA

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reintegro si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 89.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1. El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo, por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste, si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. El trabajador excedente, conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo soliciten con al menos, un mes de antelación al término de la excedencia, salvo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de

excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, en que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante dicho año.

4. Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reintegro.

5. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 90.- CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57 ambos inclusive y a lo dispuesto en el artículo 17 de este Convenio.

Artículo 91.- CESES.

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

- a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia en su caso.
- c) En cuanto al contrato fijo de obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

Artículo 92.- FINIQUITOS.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo número 10 de este Convenio. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

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

El recibo de finiquito, que será expedido por la organización patronal correspondiente, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Organización patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

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

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

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

Artículo 93.- JUBILACION

A. JUBILACION VOLUNTARIA ANTICIPADA

1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y tres años y no tengan sesenta y cinco cuando soliciten la jubilación, y ésta sea posible, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas que se establecen a continuación, en función de la edad del trabajador y de los años de antigüedad en la empresa:

ANTIGÜEDAD EDAD MESES

EN LA EMPRESA		INDEMNIZACION
2 a 5		2
5 a 10		3
11 a 20	63	4
21 a 30		5
MAS DE 30		6
2 a 5		1
6 a 10		2
11 a 20	64	3
21 a 30		4
MAS DE 30		5

Las cifras de la columna de la derecha indican el número total de meses de salario en que se cuantifica la indemnización.

El salario mensual se refiere a la jornada normal, excluyendo, en su caso, las horas extraordinarias.

Para el caso de los trabajadores que se jubilen voluntariamente y acrediten en su empresa una antigüedad mínima de 5 años tendrán derecho al premio de jubilación, si no están comprendidos en los casos anteriores, los de 60 años, a 350.000 ptas; los de 61 años a 300.000 ptas y los de 62 años a 250.000 ptas.

2. Los requisitos necesarios para que nazca tal derecho son los siguientes:

- a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilable. El acuerdo se reflejará por escrito, estableciendo claramente la cantidad que corresponde en concepto de indemnización, conforme a la tabla anterior.
- b) Que el trabajador lleve dos años, como mínimo, de servicio ininterrumpido en la empresa obligada al pago de la indemnización, en el momento de solicitar la jubilación anticipada.

3. La jubilación Voluntaria Anticipada, en los términos establecidos y con la indemnización que proceda, en cada caso, según la tabla anterior, comprometerá al empresario a dar ocupación a otro trabajador por el tiempo estricto que faltase al jubilable para cumplir los sesenta y cinco años. La contratación del trabajador sustituido deberá hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal o eventual previstas, en cada momento por la legislación vigente, y, a su vez, con los siguientes condicionamientos:

a) Que no exista en la empresa personal fijo de plantilla disponible, en expectativa de destino o realizando otras funciones distintas a las de su categoría laboral, para cubrir la vacante producida. El acuerdo de la empresa y el trabajador jubilable deberá ser comunicado de inmediato, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa o centro de trabajo correspondiente.

b) La contratación del trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría profesional más acorde con las necesidades de la empresa, dejando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la empresa que se trate.

4.- En el caso de que la indemnización pactada entre empresa y trabajador jubilable fuese superior a la anteriormente establecida, la duración del contrato temporal o eventual del trabajador sustituto podrá reducirse en tantos meses cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

B. JUBILACION ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO:

Se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio.

C. JUBILACION FORZOSA.

Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y con independencia de las dos clases de jubilación a que se refieren los apartados inmediatamente precedentes, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

**CAPITULO DUODECIMO
FALTAS Y SANCIONES.**

Artículo 94.- CLASE DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del Sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, reincidencia en: leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 95.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tengan incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distracer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 96.- FALTAS GRAVES.

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que puede suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus propios compañeros, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria o accidente.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 97.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra y obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada y persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo y ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidentemente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 98.- SANCIONES. APLICACION.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A)- FALTAS LEVES

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B)- FALTAS GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C)- FALTAS MUY GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden

en el punto 1, se tendrán en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiese.

La obligación de instruir expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere, siempre que al empresario le conste su condición de afiliado.

Artículo 99.- OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

**TITULO II
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.**

Artículo 100.- REPRESENTACION UNITARIA.

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 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 Art. 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.
- 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.
- c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 50% de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el Art. 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de Septiembre. Si por el contrario, hubiera un disminución, procederá la celebración de nuevas elecciones, salvo que los Sindicatos o grupos de trabajadores representados acuerden otra forma de proceder a la reducción.

Artículo 101.- REPRESENTACION SINDICAL.

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.

Artículo 102.- RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos, en los términos previstos en el art. 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

Artículo 103.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito en Enero de 1996 por las Organizaciones patronales CEOE Y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO.

**TITULO III
DE LA FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION.**

Artículo 104.- ORGANISMO PARITARIO.

1. Las partes firmantes, conforme al punto dos, párrafo cuarto de la Disposición Adicional del Convenio General del Sector de la Construcción, de 10 de Abril de 1992, acuerdan la inclusión de los Estatutos del Organismo Paritario Fundación Laboral de la Construcción, vigente en el presente Convenio, del que forman parte integrante.
2. La Fundación Laboral de la Construcción se constituye por los firmantes del C.G.S.C. en el organismo paritario del Sector, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este Convenio.
3. La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, que no podrá superar el 0,1% de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.

Artículo 105. FORMACION CONTINUA

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria del FORCEM durante el periodo de vigencia del Convenio, gestionadas por la FLC, 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 FLC.
- B. Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en éste artículo, no superarán anualmente ni el 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 periodo 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 correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- F. El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

1. Los contratos de trabajo suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, pasarán a regirse en todos sus aspectos, por lo establecido en este último.

2. En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la clasificación profesional prevista en el Artículo 20, estará vigente lo dispuesto sobre la materia en la Ordenanza Laboral de la Construcción 28/08/70, y, especialmente, el Art. 100 y anexo II de la Misma (ver ordenanza).

3. Hasta dicha incorporación, permanecerá vigente la siguiente tabla de niveles:

- I. Personal Directivo.
- II. Personal Titulado Superior.
- III. Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.
- IV. Jefe de Personal, Ayudante de obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General...
- V. Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección, de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras.
- VI. Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Marmol, Práctico de Topografía de 1º, Técnico de Organización de 1ª.
- VII. Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.
- VIII. Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial de 1ª de Oficio, Inspector de Control, Señalización y Servicios, Analista de 2ª.
- IX. Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio.
- X. Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Amacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.
- XI. Especialistas de 2ª, Peón Especializado.
- XII. Peón Ordinario, Limpiador/a.
- XIII. Botones y Pinches de 16 a 18 años y trabajadores en formación.

DISPOSICION FINAL PRIMERA. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

1. En materia de Seguridad y Salud el Trabajo se estará a lo dispuesto en el Anexo correspondiente del presente Convenio que forma con el mismo un todo orgánico e indivisible cuando así lo apruebe la Comisión Paritaria del mismo.

2. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituida por un máximo de 10 miembros, designados 5 por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, tiene las siguientes funciones:

- a) Recabar del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de los Gobiernos Autonómicos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridad y Salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de 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, teniendo como objetivo 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 eficiencia adecuada.
- e) Elaborar las normas que en esta materia han de sustituir a lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral de 28 de Agosto de 1970.
- f) Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

3. Dado que el Sector de la Construcción se ha dotado de un instrumento paritario (la FLC) para dar servicios a empresas y trabajadores -y entre otros en materia de prevención y salud laboral-, las partes firmantes acuerdan que la FLC desarrolle los planes y acciones necesarios para promover el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez que al FLC concluya el mandato, éste se incluiría como anexo en el presente Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el número 1 y siguientes de la presente Disposición Final.

ANEXO I CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

- a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:
 - Albañilería.
 - Hormigón.
 - Pintura para decoración y empapelado.
 - Carpintería de armar.
 - Embaldosado y solado.
 - Empedrado y adoquinado.
 - Escultura, decoración y escayola.
 - Estucado y revocado.
 - Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
 - Portlandistas de obra.
 - Pocería.
 - Canteras, graveras, arceneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
 - Canteras, graveras y arceneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
 - Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
 - Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.

- Regeneración de playas.
 - Movimiento de tierras.
 - Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
 - Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
 - Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
 - Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.
 - La confección de cañizos y ciclos rasos.
 - Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
 - Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
 - La promoción o ejecución de urbanizaciones.
 - La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
 - Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
 - Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
 - Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición de obras.
- A M
- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.

b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado b) del artículo 12 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 12 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengán regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

d) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

El desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 12 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

e) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado e) del artículo 12 del Convenio General del Sector de la Construcción.

ANEXO II SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PREAMBULO

De conformidad con lo dispuesto en la disposición final primera del Convenio General del Sector de la Construcción, firmado con fecha 21 de Octubre de 1997, por FBCOMA-CCOO y CNC, y suscrito por FEMCA-UGT el día 28 de Enero de 1998, la FLC ha definido las líneas de un plan de actuación para promover la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector.

PRINCIPIOS GENERALES

Con respecto a las actividades formativas e informativas o de cualquier otro tipo a realizar por la FLC en relación con el mejor cumplimiento de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y los reglamentos que la desarrollan, dichas actuaciones nunca eximirán al empresario y al trabajador de su responsabilidad y del cumplimiento de sus obligaciones en los términos que fija la Ley.

Los medios, procedimientos, materiales y acciones que se empleen y desarrollen en la FLC en seguridad y salud laboral se dedicarán a difundir, coordinar y colaborar en métodos y procesos que faciliten el mejor y mayor cumplimiento de la Ley y sus reglamentos por los empresarios y trabajadores del Sector.

Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/95 en el Sector de la Construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FLC le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar para que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en cada uno de los Consejos Territoriales.

Dadas las condiciones en que se encuentra el Sector por sus específicas características, la FLC se debe dotar de los instrumentos adecuados para que, cumpliéndose los contenidos de la Ley, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad.

Las acciones a elaborar estarán dirigidas prioritariamente al empresario, por ser la figura fundamental en la implantación del sistema de gestión preventivo y en la formación e información de los trabajadores.

INFORMACION

Información sectorial

La accidentalidad en el Sector de la Construcción, que es motivo de una constante preocupación de todas las partes, hace necesario que por parte de la FLC se desarrolle una actividad de información en los términos siguientes:

- a) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención y seguridad.
- b) La información debe incidir en que los trabajos en algunas actividades de la construcción son de alto riesgo.
- c) Elaboración de un programa de estadísticas para el sector; se considera fundamental proporcionar al sector en tiempo real los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.
- d) Información periódica de las actividades de la FLC, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.
- e) A la vista de las anteriores campañas de información, se realizará un estudio por expertos respecto a la estrategia a

emplear para fomentar una comunicación efectiva; en función de este trabajo, se llevarán a cabo el diseño y la realización de planes y métodos de información que garanticen la captación y asimilación de los mensajes, así como la evolución y control de resultados.

Primer ciclo de Aula Permanente de la FLC

Se considera como método más idóneo para la impartición de acciones en materia de información sobre prevención de riesgos laborales, el del primer ciclo de Aula Permanente de la FLC.

Los métodos y contenidos de las materias impartidas en las Aulas Permanentes han de ser similares y homogéneos, los objetivos análogos y los resultados equivalentes, en todos los Consejos Territoriales de la FLC.

El primer ciclo de Aula Permanente constará de dos tipos de acciones en materia de información sobre prevención de riesgos en construcción: las primeras comprenderán información general sobre los riesgos del sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo; las segundas deberán transmitir conocimientos y normas específicas.

La información general básica impartida en el Aula Permanente no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el centro y puesto de trabajo.

Aulas Móviles

Se estima que un procedimiento eficaz para informar en las propias obras sobre las materias de prevención de riesgos consiste en disponer de Aulas Móviles en las que estarían incorporados todos los materiales, equipos audiovisuales y demás elementos didácticos.

FORMACION

La FLC debe homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación que imparta en materia de prevención, seguridad y salud laboral.

Excepcionalmente, en el caso de situaciones de obras y centros con características específicas, previa consulta, coordinación y colaboración de la FLC, estatal se podrán elaborar actividades y contenidos complementarios para la formación en esa materia.

Segundo ciclo Aula Permanente de la FLC

Con carácter inicialmente enunciativo, pero no limitativo, se recogen a continuación aquellos cursos que, siendo voluntarios para las empresas, se impartirán por la FLC.

Los contenidos por categorías a impartir serán los siguientes:

A) GERENTES DE EMPRESAS

1. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.
2. Responsabilidades y obligaciones.
3. Organización y planificación.
4. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.
5. Legislación y normativa básica en prevención.

Duración mínima del módulo: 10 horas.

B) RESPONSABLES DE OBRA Y TECNICOS DE EJECUCION

1. Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras.
2. Técnicas preventivas.
3. Estudios y planes de seguridad. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.
4. Organos y figuras participativas.
5. Derechos y obligaciones de los trabajadores.
6. Legislación y normativa básica de prevención.

Duración mínima del módulo: 15 horas.

C) MANDOS INTERMEDIOS

1. Integración de la prevención en la producción. El riesgo en el puesto de trabajo: su evaluación y tratamiento.
2. Los cinco bloques de riesgos. Ordenes de trabajo.
3. Modalidades de accidentes. Técnicas preventivas.
4. Plan de Seguridad. Memoria básica de prevención.
5. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.
6. Coordinación de las subcontratas.
7. Primeros auxilios y planes de emergencias.
8. Organos y figuras participativas.

Duración del módulo: de 15 a 20 horas.

D) DELEGADOS DE PREVENCION

1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Riesgos generales y específicos en obra: su prevención.
3. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
4. Primeros auxilios y planes de emergencias.

duración del módulo: 50 horas.

E) NIVEL ESPECIFICO POR OFICIOS

1. Técnicas preventivas de oficio y función.
2. Medios, equipos y herramientas.
3. Interferencias en actividades.
4. Derechos y obligaciones.

Duración del módulo: 20 horas.

F) NIVEL BASICO GENERAL

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos generales y prevención de los mismos en la ejecución de las obras de construcción.
3. Primeros auxilios y planes de emergencia.

Duración del módulo: 10 horas.

Los profesores/monitores deben ser personas expertas en el Sector de Construcción para que la enseñanza sea realmente válida y útil.

La FLC incluirá en la cartilla profesional los cursos que cada trabajador tenga acreditados.

ORGANO ESPECIFICO

Creación de un órgano específico de carácter paritario dentro de la FLC, según lo previsto en el artículo 35.4 párrafo 2º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para todas aquellas empresas donde no existan delegados de prevención.

LA FLC Y LOS SERVICIOS DE PREVENCION

La FLC prestará servicios de asesoría en todas las actividades de servicios de prevención cuando le sean solicitados por las empresas.

Los Consejos Territoriales podrán contactar con la Autoridad Laboral en su ámbito para que les facilite el acceso al censo de entidades acreditadas como servicios de prevención como una garantía más para el desarrollo eficaz de sus actuaciones.

FUNDACION ADSCRITA A LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional 5ª de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la FLC desarrollará, dentro de su ámbito de actuación, los objetivos y fines establecidos en dicha disposición en coordinación con la Fundación que a tal efecto se crea.

ACTUACIONES PARA MEJORAR EL CONOCIMIENTO DEL SECTOR

La FLC deberá realizar un estudio que permita un mejor conocimiento de las empresas del Sector en cuanto a su estructura y capacidad de prevención en seguridad y salud laboral para abordar las distintas obras.

Asimismo deberá implantar un centro servidor de datos que suministre información lo más completa posible sobre todos los temas relacionados con la prevención de riesgos.

MAQUINARIA Y EQUIPOS

La FLC promoverá la utilización de maquinaria y equipos auxiliares de construcción homologados de acuerdo con la normativa comunitaria europea.

COLABORACIONES EXTERNAS

Las partes consideran conveniente que, en las materias contenidas en el presente Anexo, la FLC complemente sus actuaciones con la colaboración de las Mutuas de Accidentes.

INTERPRETACION DEL ANEXO

Formando el presente Anexo parte integrante del Convenio General del Sector de la Construcción, cualquier discrepancia, duda o interpretación que surja en relación con el mismo, será sometida, con carácter indeludible, a la Comisión Paritaria del Convenio.

ANEXO III CLAUSULA DE ADHESIÓN AL ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales.

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.
- d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Conflictos individuales o plurales de:
 1. Clasificación profesional y trabajos de diferentes categorías.
 2. Movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo.
 3. Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de Convenio.
 4. Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
 5. Movilidad funcional.
 6. Reclamación de cantidades en cuantía inferior a 300.000 pesetas.
 7. Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Organismo Extrajudicial de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representantes sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION DIARIA
EFFECTOS 01/07/98

N I V E L E S	S. BASE 335 DIAS	P. CONVENIO 221 DIAS	VACACIONES 30 DIAS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
VI Encargado. Jefe taller. P.P. hora ef. tra.	3.279	1.900	154.310	154.424	154.424	1.981.523
	622,71	238,04	87,48	175,08	175,08	1.123,31
VII Capataz. P.P. hora efectiva tra.	3.184	1.900	145.813	148.974	148.974	1.930.301
	604,67	238,04	82,66	168,90	168,90	1.094,27
VIII Oficial 1ª oficio. P.P. hora efectiva tra.	3.131	1.900	144.249	147.872	147.872	1.908.778
	594,61	238,04	81,77	167,66	167,66	1.082,07
IX Oficial 2ª oficio. P.P. hora efectiva tra.	3.028	1.900	136.469	141.607	141.607	1.853.963
	575,05	238,04	77,36	160,55	160,55	1.051,00
X Ayte. oficio. P.P. hora efectiva tra.	2.940	1.900	132.127	138.145	138.145	1.813.217
	558,33	238,04	74,90	156,63	156,63	1.027,90
XI Peón especial. P.P. hora efectiva tra.	2.926	1.900	129.654	136.211	136.211	1.802.186
	555,67	238,04	73,50	154,43	154,43	1.021,65
XII Peón ordinario. P.P. hora efectiva tra.	2.901	1.900	125.045	131.906	131.906	1.780.592
	550,93	238,04	70,89	149,55	149,55	1.009,41

TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION MENSUAL
EFFECTOS 01/07/98

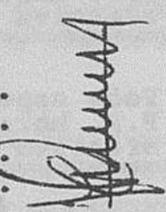
N I V E L E S	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	VACACIONES 30 DIAS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
II Per. Titu. Superior P.P. hora ef. tra.	165.586	69.028	208.745	213.861	213.861	3.217.221
	1.032,57	430,45	118,34	242,47	242,47	1.823,82
III Per. Titu. Medio P.P. hora ef. tra.	121.029	58.595	169.182	174.289	174.289	2.493.624
	754,72	365,39	95,91	197,61	197,61	1.413,62
IV Jefe Personal P.P. hora ef. tra.	100.840	50.716	157.771	162.882	162.882	2.150.651
	628,82	316,26	89,44	184,67	184,67	1.219,19
V Jefe Adm. de 2ª P.P. hora ef. tra.	100.342	42.453	155.298	158.146	158.146	2.042.335
	625,72	264,73	88,04	179,30	179,30	1.157,79
VI Ofc. Admi. de 1ª P.P. hora ef. tra.	99.860	38.173	154.312	154.424	154.424	1.981.523
	622,71	238,04	87,48	175,08	175,08	1.123,31
VII Delineante de 2ª P.P. hora ef. tra.	96.967	38.173	145.813	148.974	148.974	1.930.301
	604,67	238,04	82,66	168,90	168,90	1.094,27
VIII Ofc. Admi. de 2ª P.P. hora ef. tra.	95.353	38.173	144.248	147.872	147.872	1.908.778
	594,60	238,04	81,77	167,66	167,66	1.082,07
IX Auxiliar Admi. P.P. hora ef. tra.	92.216	38.173	136.470	141.607	141.607	1.853.963
	575,04	238,04	77,36	160,55	160,55	1.051,00

**TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION PARA LOS CONTRATOS DE FORMACION
(ARTICULO 29 CONVENIO GENERAL DEL SECTOR)
EFECTOS 01/07/98**

N I V E L E S	S. BASE 335 DIAS	P. CONVENIO 221 DIAS	VACACIONES 30 DIAS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
XIII Aprendiz. (1) (16 y 17 años). 1º año de trabajo	1.665	1.045	75.192	77.884	77.884	1.019.680
	316,20	130,92	42,63	88,30	88,30	578,05
XIII Aprendiz. (2) (16 y 17 años). 2º año de trabajo	1.817	1.140	81.815	84.964	84.964	1.112.378
	345,07	142,82	46,38	96,33	96,33	630,60
XIII Aprendiz. (3) (18 y 21 años). 1º año de trabajo	1.968	1.235	88.771	92.045	92.045	1.205.076
	373,74	154,73	50,32	104,36	104,36	683,15
XIII Aprendiz. (4) (18 y 21 años). 2º año de trabajo	2.120	1.330	95.394	99.125	99.125	1.297.774
	402,61	166,63	54,08	112,39	112,39	735,70

NOTAS.-

- (1) Corresponde a este nivel el 55 % del Salario del Nivel IX Oficial 2ª de Oficio.
- (2) Corresponde a este nivel el 60 % del Salario del Nivel IX Oficial 2ª de Oficio.
- (3) Corresponde a este nivel el 65 % del Salario del Nivel IX Oficial 2ª de Oficio.
- (4) Corresponde a este nivel el 70 % del Salario del Nivel IX Oficial 2ª de Oficio.



**TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION DE LOS APRENDICES
(ACUERDO SECTORIAL NACIONAL - ASN - 1.996)
EFECTOS 01/07/98**

N I V E L E S	S. BASE 335 DIAS	P. CONVENIO 221 DIAS	VACACIONES 30 DIAS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
XIII Aprendiz. (1) (16 y 17 años). 1º año de trabajo	1.598	940	67.415	70.804	70.804	926.982
	303,47	117,77	38,22	77,83	77,83	537,29
XIII Aprendiz. (2) (16 y 17 años). 2º año de trabajo	1.665	1.045	75.192	77.884	77.884	1.019.680
	316,20	130,92	42,63	88,30	88,30	578,05
XIII Aprendiz. (3) (18 a 26 años). 1º año de trabajo	1.817	1.140	81.815	84.964	84.964	1.112.378
	345,07	142,82	46,38	96,33	96,33	630,60
XIII Aprendiz. (4) (18 a 26 años). 2º año de trabajo	1.968	1.235	88.771	92.045	92.045	1.205.076
	373,74	154,73	50,32	104,36	104,36	683,15
XIII Aprendiz. (5) (18 a 26 años). 3º año de trabajo	2.301	1.444	103.811	107.621	107.621	1.409.012
	436,98	180,91	58,85	122,02	122,02	798,76

NOTAS.-

- (1) Corresponde a este nivel el 50 % del Salario del Nivel IX Oficial 2ª de Oficio.
- (2) Corresponde a este nivel el 55 % del Salario del Nivel IX Oficial 2ª de Oficio.
- (3) Corresponde a este nivel el 60 % del Salario del Nivel IX Oficial 2ª de Oficio.
- (4) Corresponde a este nivel el 65 % del Salario del Nivel IX Oficial 2ª de Oficio.
- (5) Corresponde a este nivel el 76 % del Salario del Nivel IX Oficial 2ª de Oficio.



ANEXO 7

TABLA DE INDEMNIZACION POR EXTINCION DE CONTRATO
 - CONTRATO DE OBRA
 - CONTRATO DE FORMACION
 - CONTRATO DE DURACION DETERMINADA (Regulados Art. 18; duración superior a 365 días).

NIVELES	PESETAS
II	397
III	307
IV	265
V	252
VI	244
VII	238
VIII	235
IX	229
X	224
XI	222
XII	220
XIII Edad 16-17 1er año	126
XIII Edad 16-17 2º año	137
XIII Edad 18-21 1er año	149
XIII Edad 18-21 2º año	160

ANEXO 8

TABLA DE INDEMNIZACION POR EXTINCION DE CONTRATO
 - CONTRATO DE DURACION DETERMINADA (Regulados Art. 18; duración inferior a 365 días).

NIVELES	PESETAS
II	617
III	478
IV	412
V	392
VI	380
VII	370
VIII	366
IX	356
X	348
XI	346
XII	341

NOTA.- En los dos supuestos, estas indemnizaciones se pagarán por día natural de permanencia en la empresa, no computándose los días de baja de enfermedad, accidentes o ausencias.

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	HORAS EXTRAS	EXTRAS HORAS NOCTURNAS (De 22 a 06 Horas) FESTIVOS Y DOMINGOS
VI	ENCARGADO	1.449	1.949
VII	CAPATAZ	1.412	1.912
VIII	OFICIAL DE 1º	1.396	1.896
IX	OFICIAL DE 2º	1.357	1.857
X	AYUDANTE OFICIO	1.326	1.826
XI	PEON ESPECIALISTA	1.319	1.819
XII	PEON ORDINARIO	1.302	1.802

NOTAS.-

- 1.- Desaparece el concepto de antigüedad para el cálculo de las horas extraordinarias, es decir el precio que aquí aparece es único para cada categoría independientemente de la antigüedad que pueda tener cada trabajador.
- 2.- El precio para los niveles II, III, IV y V de las horas extraordinarias se pactará libremente entre cada empresa y trabajador.
- 3.- A los efectos de aplicación de esta tabla se considerará el sábado como día hábil

TABLAS DE ATRASOS CONVENIO
Del 01/01/98 al 30/06/98

C.- TABLAS SALARIAL DE RETRIBUCION PARA LOS CONTRATOS DE FORMACION.

NIVEL	CATEGORIA	PTAS. DIA	TOTAL PERIODO
XIII	APRENDIZ (16-17 AÑOS) 1er año	120,02	21.724
XIII	APRENDIZ (16-17 AÑOS) 2º año	314,97	57.011
XIII	APRENDIZ (18-21 AÑOS) 1er año	325,11	58.846
XIII	APRENDIZ (18-21 AÑOS) 2º año	332,09	60.109

D.- TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION DE LOS APRENDICES.

NIVEL	CATEGORIA	PTAS. DIA	TOTAL PERIODO
XIII	APRENDIZ (16-17 AÑOS) 2º año	67,70	12.255
XIII	APRENDIZ (18-26 AÑOS) 1er año	78,17	14.149
XIII	APRENDIZ (18-26 AÑOS) 2º año	84,82	15.353
XIII	APRENDIZ (18-26 AÑOS) 3er año	98,95	17.911

NOTA.- En estos atrasos está incluida la diferencia de la Paga de Verano.

TABLAS DE ATRASOS CONVENIO
Del 01/01/98 al 30/06/98

A.- TABLAS RETRIBUCION MENSUAL.

NIVEL	CATEGORIA	PTAS. DIA	TOTAL PERIODO
II	TITULADO SUPERIOR	201,43	36.458
III	TITULADO MEDIO	155,51	28.147
IV	JEFE DE PERSONAL	133,17	24.104
V	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	119,39	21.610
VI	ENCARGADO	118,96	21.532
VII	DELINEANTE DE 2ª	116,01	20.997
VIII	OFIC. ADMINISTRATIVO 2ª	114,67	20.755
IX	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	111,55	20.190

B.- TABLAS RETRIBUCION DIARIA.

NIVEL	CATEGORIA	PTAS. DIA	TOTAL PERIODO
VI	ENCARGADO	138,03	24.984
VII	CAPATAZ	135,29	24.488
VIII	OFICIAL 1ª OFICIO	133,16	24.102
IX	OFICIAL 2ª OFICIO	130,38	23.599
X	AYUDANTE DE OFICIO	127,95	23.159
XI	PEON ESPECIALISTA	127,70	23.115
XII	PEON	126,17	22.838

Santander, 17 de julio de 1998.-El director general de Trabajo, José Luis López-Tarazona Arenas.

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

2. Subastas y concursos

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

Corrección de errores

Observado error en la transcripción del anuncio publicado en el «Boletín Oficial de Cantabria» del día 21 de julio, número 144, sobre la Resolución por la que se anuncia procedimiento abierto y forma de concurso para el servicio de ayuda a domicilio, se procede a su corrección.

En la letra C del número 2 de dicha Resolución, en la que dice: «c) Plazo de entrega: Trece días»; debe decir: «c) Plazo de entrega: Veintiséis días». Por lo que, consecuencia de ello, se ha de subsanar la letra A, del número 3, en la que dice: «a) Tramitación: Urgente», y debe decir: «a) Tramitación: Ordinario».

Torrelavega, 3 de agosto de 1998.—La alcaldesa, Blanca Rosa Gómez Morante.

98/206788

4. Otros anuncios

AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS

ANUNCIO

Aprobado inicialmente mediante Resolución de Alcaldía, de fecha 30 de julio de 1998, el estudio de detalle, presentado por «Vitosa de Edificación, S. A.» para la definición de alineaciones y rasantes y reordenación de volúmenes en la unidad de ejecución R-01 de Renedo, se expone al público por el término de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria», para que los interesados puedan deducir las alegaciones que estimen pertinentes.

Piélagos, 31 de julio de 1998.—El alcalde, Jesús Ángel Pacheco Bárcena.

98/204371

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

En cumplimiento de lo establecido en la ordenanza 5.1.11.4 del plan general de ordenación urbana de Santander, en relación con el artículo 146 de la Ley del Suelo, se ha aprobado inicialmente por Resolución de esta Alcaldía de fecha 31 de julio de 1998, la exención de la dotación mínima de plazas de aparcamiento, en el solar sito en travesía de Cuevas, números 5 y 7 de esta ciudad, a instancia de don Amador Agüero Bolado en representación de «Mayfe, S. L.».

Se inicia, de acuerdo con lo establecido en la citada disposición legal, un período de información pública por espacio de quince días, desde la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria».

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en el Negociado de Obras de este Ayuntamiento.

Santander, 31 de julio de 1998.—El alcalde (ilegible).

98/207230

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

En cumplimiento de lo establecido en la ordenanza 5.1.11.4 del plan general de ordenación urbana de Santander, en relación con el artículo 146 de la Ley del Suelo, se ha aprobado inicialmente por Resolución de esta Alcaldía de fecha 31 de julio de 1998, la exención de la dotación mínima de plazas de aparcamiento, en el solar sito en la calle Isla de Cuba, número 41 de esta ciudad, a instancia de don Amador Agüero Bolado en representación de «Mayfe, S. L.».

Se inicia, de acuerdo con lo establecido en la citada disposición legal, un período de información pública por espacio de quince días, desde la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria».

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en el Negociado de Obras de este Ayuntamiento.

Santander, 31 de julio de 1998.—El alcalde (ilegible).

98/207236

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

ANUNCIO

Por la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento se ha dictado con fecha 27 de julio de 1998, la Resolución número 2.041/98, cuya parte dispositiva dice lo siguiente:

—Aprobar inicialmente el estudio de detalle de parcela sita en Duález, promovido por «Gestión de Viviendas de Cantabria, S. L.», con objeto de determinar alineaciones, rasantes, ordenación de volúmenes y definición de cesiones, de conformidad con lo establecido en el documento de revisión y adaptación del plan general de ordenación urbana de Torrelavega.

—Suspender el otorgamiento de licencias en el área determinada por el estudio de detalle.

—Someter a información pública dicha aprobación durante un plazo de quince días, con notificación a los propietarios incluidos en el ámbito territorial del estudio de detalle.

Por lo expuesto, se somete a información pública del estudio de detalle y el expediente instruido a efecto de alegaciones, por plazo de quince días, contados a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Torrelavega, 27 de julio de 1998.—La alcaldesa (ilegible).

98/206501

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

AUDIENCIA PROVINCIAL DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 150/96

En méritos de lo acordado en el rollo de apelación número 150/96, dimanante de autos número 421/87 del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Tres de Santander, de juicio ejecutivo seguidos a instancias de «Caja Cantabria» contra don Saturnino Gutiérrez Herrera y otros, rebeldes estos últimos en esta alzada, a quien se le hace saber la sentencia recaída en dicho recurso, cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

«Que desestimando el recurso de apelación formulado por don Saturnino Gutiérrez Herrera y otra, circunstanciados en autos, debemos confirmar y confirmamos la sentencia, con imposición de costas al apelante.

Santander, 5 de junio de 1998.—El presidente, Javier de la Hoz de la Escalera.—La secretaria, María del Perpetuo Socorro García Melón.

98/199537

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 426/97

El secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Tres de los de Santander,

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo número 426/1997, promovido por «Caja España de Inversiones,

Caja de Ahorros y Monte de Piedad» contra don Pedro Rodríguez Casuso, en reclamación de 3.989.151 pesetas, he acordado por providencia de esta fecha citar de remate a dicha parte demandada don Pedro Rodríguez Casuso, cuyo domicilio actual se desconoce, para que, en el término de nueve días, se persone en los autos y se oponga si le conviniere, habiéndose practicado ya el embargo de su bien sin previo requerimiento de pago, dado su ignorado paradero. De no personarse, le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Santander, 21 de julio de 1998.—El secretario (ilegible).
98/199547

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN
NÚMERO TRES DE SANTANDER**

EDICTO

Expediente número 123/97

El secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Tres de los de Santander.

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo número 123/97, promovido por «Comercial Autógena y Eléctrica, S. A.», contra «Industrias Metálicas de Cantabria, S. A.», en reclamación de 991.154 pesetas, he acordado por providencia de esta fecha, citar de remate a dicha parte demandada, «Industrias Metálicas de Cantabria, S. A.» cuyo domicilio actual se desconoce, para que en el término de nueve días se persone en los autos, y se oponga si le conviniere, habiéndose practicado ya el embargo de sus bienes sin previo requerimiento de pago, dado su ignorado paradero. De no personarse le parará el perjuicio a que hubiere en derecho.

Santander, 14 de julio de 1998.—El secretario (ilegible).
98/199052

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN
NÚMERO CUATRO DE SANTANDER**

EDICTO

Expediente número 267/97

El secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de los de Santander,

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo número 267/1997, promovido por «Banco Central Hispano

Americano, S. A.», contra «Construcciones Cuesta Fernández, S. L.», don Juan Ramón Cuesta Fernández, doña María Luisa Samperio Ocejo (esposa del anterior), don Luis Antonio Cuesta Fernández y doña María José Samperio Ocejo, en reclamación de 8.321.372 pesetas, he acordado por providencia de esta fecha citar de remate a dicha parte demandada «Construcciones Cuesta Fernández, S. L.», y don Luis Antonio Cuesta Fernández, cuyo domicilio actual se desconoce, para que, en el término de nueve días, se persone en los autos y se oponga si le conviniere, habiéndose practicado ya el embargo de su bien sin previo requerimiento de pago, dado su ignorado paradero. De no personarse, le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Santander, 15 de julio de 1998.—El secretario (ilegible).
98/199056

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN
NÚMERO CINCO DE SANTANDER**

EDICTO

Expediente número 149/98

El secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Cinco de los de Santander,

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo número 149/1998, promovido por «Banco Santander, S. A.», contra don César Fernando Saiz Camacho, en reclamación de 1.314.139 pesetas, he acordado por providencia de esta fecha citar de remate a dicha parte demandada don César Fernando Saiz Camacho, cuyo domicilio actual se desconoce, para que, en el término de nueve días, se persone en los autos y se oponga si le conviniere, habiéndose practicado ya el embargo de su bien sin previo requerimiento de pago, dado su ignorado paradero. De no personarse, le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

El bien embargado es el siguiente:

- Plan de pensiones formalizado con «Banco Santander», agencia número 16 de Santander.
- Vehículo «Opel Corsa», matrícula S-3013-AC.
- Dieciocho acciones de «Banco Santander» depositadas en la oficina principal bajo el número de contrato 54577.

Santander, 14 de julio de 1998.—El secretario (ilegible).
98/199058


BOLETÍN OFICIAL
CANTABRIA

EDITA
Diputación Regional de Cantabria
IMPRIME
Imprenta Regional de Cantabria

INSCRIPCIÓN
Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003, Depósito Legal SA-1-1958

TARIFAS

Suscripciones:

Anual	17.452
Semestral	8.726
Trimestral	4.363
Número suelto del año en curso	125

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	46
b) Por línea o fracción de línea en plana de tres columnas	246
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas	418
d) Por plana entera	41.897

Los importes indicados se incrementarán con el preceptivo porcentaje de IVA (Suscripciones: 4% - Anuncios e inserciones: 16%)

**Para cualquier información, dirigirse a:
CENTRO DE INFORMACIÓN Y PUBLICACIONES**

Casimiro Sainz, 4 – 39003 Santander – Teléfono: (942) 20.73.00 – Fax: (942) 20.71.46