

TEMA 26.—Análisis en aceites vegetales comestibles. Acidez. Índice de peróxidos. Ácidos grasos. Esteroles. Otras determinaciones usuales.

TEMA 27.—Análisis de calidad y pureza en el aceite de oliva virgen. Transmisión al ultravioleta. Análisis organoléptico. Eritrodíol. Trilinoleínas. Ceras. Otras determinaciones usuales.

TEMA 28.—Análisis de residuos: Procedimiento de análisis de plaguicidas. Método multirresiduos: proceso y equipos. Cuantificación y confirmación.

TEMA 29.—Estudios geotécnicos: Análisis granulométrico. Límites de plasticidad, Ensayo Proctor, Determinación del C.B.R. y Ensayo de equivalente de arena. Control de consistencia y resistencia de hormigones.

TEMA 30.—Criterios de calidad en los laboratorios de ensayos. Acreditación. Prevención de riesgos. Seguridad y salud en el trabajo.

TEMA 31.—La Constitución Española de 1978. Derechos y libertades: Personales, políticos-sociales y económicas. Garantías y suspensión. Deberes de los ciudadanos.

TEMA 32.—La Jefatura del Estado: La Corona. Naturaleza y características. Sucesión y regencia. Funciones del Rey.

TEMA 33.—Las Cortes Generales. Configuración Constitucional de las Cortes Generales. Composición, organización y funcionamiento. Funciones. Disolución.

TEMA 34.—El Poder Judicial en la Constitución. El Tribunal Constitucional. El Defensor del Pueblo.

TEMA 35.—El Gobierno en la Constitución. Composición y organización. Nombramiento y cese. Funciones. Responsabilidad. La Administración en la Constitución. La Administración del Estado.

TEMA 36.—Organización Administrativa del Estado. Organos superiores de la Administración Central. Organos periféricos de la Administración del Estado.

TEMA 37.—El Estado autonómico: Caracteres. Constitución de las Comunidades Autónomas. Los Estatutos.

TEMA 38.—La Comunidad Autónoma de Extremadura. El Estatuto de Autonomía: Exposición general.

TEMA 39.—La Asamblea de Extremadura: Organización. El Procedimiento Legislativo. La Administración de Justicia en Extremadura.

TEMA 40.—La Administración Regional. El Consejo de Gobierno y su Presidente. Las Consejerías: Enumeración, organización y Competencias.

TEMA 41.—La organización territorial de Extremadura. La Provincia, Mancomunidades, Comarcas y Municipios.

TEMA 42.—Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de Extremadura.

TEMA 43.—El acto administrativo: Concepto, clases y elementos. Notificación. Eficacia y validez. La ejecutoridad.

TEMA 44.—Los recursos administrativos: Concepto y clases.

TEMA 45.—El procedimiento administrativo: Concepto y clases. Fases del procedimiento.

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 16 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su provincia (12/98).

CONVENIO COLECTIVO.—Expte n.º 12/98 VISTO el contenido del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su provincia, que fue

suscrito con fecha 19 de mayo de 1998 de una parte por representantes de FECONS y PYMECONS por la parte empresarial, y de otra por FEMCA-UGT y FECOMA-CCOO en representación del colectivo laboral, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E.

17-05-1995); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 09-05-1995); Decreto 76/1995 de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (D.O.E. 03-08-1995); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 12/98 y Código de Convenio 1000065, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y el «Boletín Oficial de la Provincia» de Cáceres.

Mérida, a 16 de junio de 1998.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS PARA CACERES Y SU PROVINCIA»

TITULO PRELIMINAR

CAPITULO PRIMERO

NORMAS ESTRUCTURALES

ARTICULO 1. PARTES SIGNATARIAS

a. Son partes firmantes del presente Convenio Provincial la Federación Regional de Madera, Construcción y Afines de la U. G. T (FEMCA-U.G.T), la Federación Regional de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), como representación laboral, y la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción (FECONS) y la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Construcción (PYMECON), en representación empresarial.

b. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

ARTICULO 2. EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada

por lo dispuesto en el título 3.º del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obliga a todas las asociaciones y entidades comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

ARTICULO 3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DEL SECTOR

El presente Convenio Colectivo provincial será de renovación periódica y tiene por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial o, en su caso, aplicar los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

Dichos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias las siguientes:

- a) La aplicación concreta en el sector de Acuerdos interconfederales.
- b) El establecimiento de las bandas salariales en el sector.
- c) Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

ARTICULO 4. PRINCIPIO DE COMPLEMENTARIEDAD, SEGURIDAD Y COHERENCIA

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio General del Sector respecto de este Convenio Provincial.

Asimismo, se renuncia expresamente al ejercicio del derecho que a tal efecto otorga el párrafo 2 del artículo 84 del E.T.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 5. AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio será de aplicación para las actividades comprendidas en el Art. 12 del Convenio General del Sector de la Construcción que a continuación se relacionan:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Publicas, que comprenden los siguientes oficios:

- I.—Albañilería.
- II.—Adoquinadores y empedradores.
- III.—Embalsadores y soladores.
- IV.—Carpinteros de armar.

- V.—Escultores, decoradores y escayolistas modelistas.
- VI.—Estuquistas-revocadores.
- VII.—Hormigón armado.
- VIII.—Piedra y mármol.
- IX.—Pintores-decoradores y otros revestimientos ajenos.
- X.—Poceros y entibadores.

b) Canteras, arenas, graveras y explotación de tierras industriales.

c) Asimismo el presente Convenio será de aplicación, a las actividades que integra el Convenio General, y que se relacionan y detallan el Anexo II del mismo.

ARTICULO 6. AMBITO PERSONAL

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

2. Por tanto, el presente Convenio Provincial 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.

ARTICULO 7. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Provincial será de aplicación en toda de la provincia de Cáceres.

ARTICULO 8. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Provincial extenderá su vigencia hasta el 31-12-2001, coincidiendo esta vigencia con la del Convenio General del Sector de la Construcción.

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 Convenio General.

ARTICULO 9. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA REVISION DEL CONVENIO

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

ARTICULO 10. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor el presente Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

ARTICULO 11. 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 alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

ARTICULO 12. COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día. Las reuniones tendrán lugar, al menos, una vez por trimestre.

Serán vocales de las mismas cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de las empresas, designados, respectivamente, por las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales firmantes y entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Deliberadora del Convenio. En la designación de los trabajadores se respetará la proporción que han acreditado cada una de las Centrales en la Negociación. Actuará de Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los empresarios y otra entre los representantes de los trabajadores.

La Comisión será presidida por la persona que la propia Comisión designe mediante acuerdo. Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por unanimidad.

ARTICULO 13. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISION PARITARIA

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Estudio para el establecimiento de una Institución previa a la vía contenciosa.
- e) Negociar antes del 30 noviembre de cada año el Calendario Laboral.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de interpretación de este Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del mismo, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes. Si las discrepancias versan sobre materias del Convenio General, la Comisión paritaria provincial trasladará, las mismas, a la Comisión paritaria del Convenio General.

2. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (A.S.E.C), y de su reglamento de aplicación publicado B.O.E. de 8 de febrero de 1996, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción, con el alcance Previsto en el propio A.S.E.C.

TITULO I
DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO I
CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

ARTICULO 14. 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 están obligadas a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

ARTICULO 15. 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 firmar en el mismo.

ARTICULO 16. 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 todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.
3. Serán de cargo exclusivo de las empresas los costes de los reconocimientos médicos, y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamientos originados por los mismos.

ARTICULO 17. PERIODO DE PRUEBA

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
 - a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.
 - b) Empleados:
 - Niveles III (excepto titulados medios), IV y V: 3 meses.
 - Niveles VI al X: 2 meses.
 - Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de Personal: 15 días naturales.

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 de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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 permanencia en la empresa.

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.

CAPITULO SEGUNDO

CONTRATACION

ARTICULO 18. CONTRA TACION

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 las establecidas en el presente Convenio Provincial.

ARTICULO 19. CONTRATO DE FIJO DE PLANTILLA

Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste 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.

ARTICULO 20. 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 contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores «fijos de obra» por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 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, aplicable 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, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros de trabajo sucesivos, 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 fijados en el párrafo anterior; cumplido dicho período, 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 párrafo tercero del apartado 1.

3.—Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

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

4.—En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores se establece una indemnización por cese del 4,5% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

ARTICULO 21. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION

1. Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2546/1994, o normas que los sustituyan, o hubieran formalizado contratos de fomento de empleo de los regulados por el Real Decreto 1989/1984 con anterioridad a su derogación, exceptuando el contrato de fijo de obra regulado en el artículo anterior tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, si la duración hubiera sido igual o inferior a 365 días, y del 4,5%, 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.

2. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. 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.

3. 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 Convenio Provincial.

4. CONTRATO PARA LA FORMACION

4.1 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 las que se ha dotado el sector.

4.2 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.

4.3 Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultas de la clasificación profesional actualmente prevista en el artículo 31 del Convenio General, podrán ser objeto de este contrato para la formación, los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la Disposición Transitoria Primera del C.G.S.C.

4.4 El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean 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 equivalentes o superior a las previstas para la formación.

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 utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

4.5 La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4.9.

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 Art. 28.1 del CGSC.

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

4.6 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 contemplar 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 el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

4.7 La retribución de los contratados para la formación será la siguiente:

TABLAS SALARIALES DE CONTRATOS PARA LA FORMACION

—De 16 y 17 años: 1.º año: 55%. 2.º año: 60%.

—De 18 a 21 años: 1.º año: 65%. 2.º año: 70%.

Porcentajes referidos al salario del nivel IX de las tablas de cada convenio, salvo que este fuera inferior al 85% para los menores de 18 años, o al 100% del SMI para los que tengan 18 años, en cuyo caso percibirán el Salario Mínimo Interprofesional.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

4.8 El plus extrasalarial regulado en el Art. 64 del CGSC se devengará por los trabajadores en formación en igual cuantía que el señalado en el respectivo convenio colectivo provincial para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

4.9 Toda situación de incapacidad temporal de contrato 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.

4.10 Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, éste le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de 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 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.

ARTICULO 22. SUBCONTRATAACION

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 artículo 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 a nacer dicha responsabilidad, o las derivadas de su contrato de trabajo, si fueran superiores.

Asimismo 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 el Convenio aplicable.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores 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

ARTICULO 23. CLASIFICACION PROFESIONAL

Dado que el Convenio General establecen en su artículo 31 la creación de una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional cuya misión es la elaboración de una propuesta de clasificación profesional en el sector, este Convenio Provincial recogerá en su momento los acuerdos a la que dicha Comisión pueda llegar.

No obstante, el presente Convenio determina que los operarios que manejan habitualmente una máquina excavadora, grúa/torre, dúmper u otras máquinas autopropulsadas, tendrán la categoría de oficial de primera cuando tengan a su cargo el mantenimiento, conservación y pequeñas reparaciones de las mencionadas máquinas. Los que realicen funciones propias de operador, teniendo a su cargo únicamente el mantenimiento y conservación de las máquinas autopropulsadas, serán calificados como oficiales de segunda. Cuando los operarios dediquen su actividad al simple manejo de estas máquinas autopropulsadas tendrán la categoría profesional de ayudante.

La potencia mínima de estas máquinas autopropulsadas será de 40 CV.

CAPITULO CUARTO

ORDENACION Y PRESTACION DE TRABAJO

ARTICULO 24. ORDENACION DEL 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 laboral.

ARTICULO 25. PRESTACION DEL 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, así como el Convenio General del Sector y el presente Convenio Provincial, 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 o de 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 cometi-

do, 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.

ARTICULO 26. 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 el artículo 31 de este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente Convenio Colectivo Provincial.

ARTICULO 27. 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.

ARTICULO 28. 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 y salud 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.

ARTICULO 29. 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

ARTICULO 30. 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.

ARTICULO 31. TABLAS DE RENDIMIENTO Y RETRIBUCIONES

1. La obtención de los rendimientos normales que se establecen en las tablas aplicables y que son las referidas en el anexo del Convenio Provincial publicado en el B.O.P. números 30 y 31, del 8 y 9 de febrero de 1982, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del Convenio Colectivo provincial, 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.

3. Los rendimientos estipulados en las tablas a las que hace referencia este Convenio, sólo podrán ser objeto de revisión cuando lo acuerda la Comisión Sectorial de Productividad.

CAPITULO SEXTO

PROMOCION EN EL TRABAJO

ARTICULO 32. 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, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del

trabajador en la empresa y podrán 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

ARTICULO 33. PERCEPCIONES ECONOMICAS

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

2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible en los términos del Presente Convenio.

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

—Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.

—De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

—De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

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

—Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

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

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las

cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador, en aplicación del Art. 146.7 de la derogada, para el Sector de la Construcción, Ordenanza Laboral de la Construcción.

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

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

ARTICULO 34. ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS

1. Las partes signatarias del presente Convenio Provincial fijan, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas que figura como Anexo número 1 del presente Convenio.

a) Los conceptos son los siguientes:

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

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

c) En el plus salarial establecido en este Convenio, se consideran incluidos todos los complementos que constituyen contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

d) En el plus extrasalarial establecido en este Convenio, se considera incluidos cuantos conceptos, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, y ropa de trabajo,

ARTICULO 35. 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 establece en la tabla salarial del presente Convenio.

2. Plus salarial (Plus de Asistencia y Puntualidad) de convenio, se

devengará durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en las tablas salariales del presente convenio que figuran como Anexo I.

3. Plus extrasalarial de Distancia y Transporte. Con independencia del salario de este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por el concepto de distancia y transporte. Para suplir los gastos originados por el transporte, se establece un Plus extrasalarial que será igual para todos los niveles y cuya cuantía se fija en el Anexo I. Dicho Plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad. Este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

4.1 La remuneración anual comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en el presente Convenio por nivel y categoría profesional. De acuerdo con la fórmula establecida en el artículo 56. apartado 6) del Convenio General.

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

- a) Paga de Junio: 1 de enero al 30 junio.
- b) Paga de Navidad: 1 de julio al 31 de diciembre.

ARTICULO 36. PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS

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

2. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones, o anticipos a cuenta de las mismas, mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago, a través de entidades bancarias. Si la modalidad de pago utilizada fuera la del talón bancario, el tiempo invertido en el cobro será por cuenta del trabajador.

3. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

ARTICULO 37. ABSORCION Y COMPENSACION

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

2. A la entrada en vigor de un nuevo Convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán 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 o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

ARTICULO 38. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

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

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

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

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

ARTICULO 39. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinan, para cada uno de los niveles y categorías, en la

Tabla Anexo I de este Convenio. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 40. PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

ARTICULO 41. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS

Para los trabajos que se consideren excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, tales como la limpieza de atarjeas, pozos ciegos, trabajos de cualquier clase con máquinas autopulsadas, y otros de análoga naturaleza, se les aplicará el recargo previsto en el artículo 62 del CGSC, consistente en el 20% sobre el salario convenido, salvo que por disposición de rango superior se establezca un porcentaje superior al fijado en este artículo.

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.

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

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.

ARTICULO 42. TRABAJOS NOCTURNOS

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

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

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

ARTICULO 43. PLUSES EXTRASALARIALES

1. PLUSES 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 establece un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, la cual se determina en tabla anexa del presente convenio.

2. OTROS PLUSES EXTRASALARIALES:

Desgaste de herramientas. Los oficiales y ayudantes que aporten herramientas propias percibirán un Plus extrasalarial por este concepto, en la cuantía que en cada momento figuren en la tabla salarial.

Trabajadores que utilicen sus vehículos. La utilización del vehículo propio será previamente pactada entre empresa y trabajador.

En estos casos la empresa abonará por kilómetro recorrido la cuantía que en cada momento figure en la tabla salarial.

—Prendas de trabajo. Al personal operario le será entregado un mono o buzo cuya duración será de 6 meses. La entrega se efectuará a los 15 días de su alta en la empresa.

En caso de que el cese voluntario se produzca dentro de los 60 días de la entrega de la prenda le será descontada un sexto de el valor de la misma por mes o fracción superior a 15 días, el valor de la esta se fijará en la tabla de salarios.

Las prendas, en todos los supuestos, quedarán en poder del trabajador.

El uso de esta prenda de trabajo será obligatorio. Las empresas

podrán hacer constar en uno de los bolsillos delanteros de la prenda el anagrama de las mismas.

Los empresarios facilitarán, siempre y cuando el trabajo lo requiera, botas y guantes de seguridad y Protección.

ARTICULO 44. PLUS DE ASISTENCIA Y CORRECCION DEL ABSENTISMO

Se establece un plus de asistencia y puntualidad cuya cuantía figura en la tabla salarial anexo I, este plus no se computara en gratificaciones extraordinarias ni en vacaciones, y se percibirá mensualmente.

Proporcionalidad.—El personal que ingrese o que cese en el transcurso de cada mes, percibirá este plus en proporción a los días trabajados durante el mismo. La proporción día se calculará dividiendo el importe del plus entre los días efectivos de trabajo correspondientes al mismo mes.

Corrección de 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.

En consecuencia, y tendiendo siempre a un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, se incluye en el presente convenio las siguientes penalizaciones a los efectos del cobro del Plus de asistencia:

1. Falta de puntualidad. Se entenderá por falta de puntualidad el no estar el trabajador en el centro de trabajo a la hora marcada para el comienzo del mismo. Tres faltas de puntualidad supondrán una falta de asistencia.

2. Faltas de asistencia. Se considerará falta de asistencia al trabajo todo retraso superior a 30 minutos de la hora de entrada, en cualquiera de las jornadas de mañana y tarde. Tendrá igualmente esta calificación cualquier abandono del centro de trabajo durante la jornada laboral sin el oportuno permiso de sus superiores. Excepcionalmente, no se considerarán como faltas de asistencia las causadas por las licencias concedidas de acuerdo con lo estipulado en este Convenio y los permisos concedidos por las empresas para asistencia de los trabajadores a Organismos Oficiales previo requerimiento, y muy especialmente a los Sindicales, previa citación. En estos casos, el trabajador vendrá obligado a justificar, si así lo estima el empresario, las faltas o ausencias al trabajo.

3. Situaciones de IT: Por enfermedad, accidente no laboral y accidente de trabajo, así como el disfrute de las vacaciones estableci-

das en este Convenio no darán lugar a aplicar las penalidades previstas en este artículo y el trabajador, en estos casos, tendrá derecho a percibir este Plus en fracción diaria correspondiente a los días trabajados en el mes.

4. Penalidades por falta de asistencia y puntualidad: Las faltas de asistencia y puntualidad que no estén comprendidas en las excepciones antes mencionadas darán lugar a la pérdida del Plus de Asistencia y Puntualidad en la cuantía siguiente:

- * Por una falta de cualquier índole, pérdida de 2 días del Plus.
- * Por dos, pérdida de 4 días.
- * Por tres, pérdida de 10 días.
- * Por cuatro pérdida de 20 días.
- * Por cinco, pérdida del Plus mensual.

ARTICULO 45. REALIZACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS

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

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias necesarias: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia deberán realizarse.
- c) Horas extraordinarias necesarias por Contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad: Se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de, las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista en la Ley.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comit de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

3. 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.

4. El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías, es el que se especifica en el Anexo I. Podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

ARTICULO 46. INDEMNIZACIONES

1. 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 600.000 Ptas. Esta indemnización será compatible con cualquier otra, excepto con la que figura en el Convenio General del Sector de la Construcción en su artículo 69-1, apartado A.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional,

- 5.250.000 Ptas. en el año 1998.
- 5.500.000 Ptas. en el año 1999.
- 5.750.000 Ptas. en el año 2000.
- 6.000.000 Ptas. en el año 2001.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado, o en caso de fallecimiento a los beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

ARTICULO 47. SUPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.

Se percibirá el 100% del salario, más los pluses salariales que en este Convenio se acuerda en los siguientes casos:

Accidentes. No se requiere antigüedad en la empresa y comenzará a percibirse desde la fecha en que se produjo tal accidente y por un período máximo de seis meses.

Enfermedad común con hospitalización. El trabajador deberá tener acreditada en la empresa una antigüedad mínima de dos meses, comenzando a percibir este complemento una vez transcurridos los primeros ocho días de su ingreso en el centro de hospitalización, y por un período máximo de seis meses.

Enfermedad común sin hospitalización. A partir del primer mes ininterrumpido de enfermedad común, que no requiera hospitaliza-

ción, el trabajador comenzará a percibir este complemento por un plazo máximo de seis meses. En estos casos el trabajador deberá tener acreditada una antigüedad de dos meses.

Accidente no laboral. Esta contingencia se equiparará a efectos de este complemento a la enfermedad común sin hospitalización y le serán de aplicación todos sus condicionamientos.

CAPITULO OCTAVO TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 48. JORNADA

1. La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación:

Año 1998: 1764 Horas.
Año 1999: 1760 Horas.
Año 2000: 1760 Horas.
Año 2001: 1756 Horas.

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio y se repartirá de lunes a viernes.

ARTICULO 49. PROLONGACION DE LA JORNADA

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

ARTICULO 50. VACACIONES

El personal sujeto a este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, iniciándose en cualquier caso su disfrute en día laborable que no sea viernes y su cuantía será la que figura para cada categoría en la Tabla Salarial Anexo I para este concepto.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán a derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuara por años naturales. Durante el primer año de prestación de servicio, deberá disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones por el periodo devengado antes del 31 de diciembre.

ARTICULO 51. PERMISOS Y LICENCIAS

El personal afectado por este Convenio, de plantilla fija, fijo de obra, eventual, temporero o interino, tendrá derecho a una licencia con sueldo en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

- a) Muerte del cónyuge, padres o hijos, 4 días de licencia, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- b) Muerte de los demás ascendientes o hermanos, consanguíneos o afines, 3 días de licencia, que podrán ampliarse hasta 2 días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- c) Enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales de licencia, que podrán ampliarse hasta 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- d) Tres días naturales por nacimiento de un hijo. En los casos de alumbramiento, si concurriese enfermedad grave, los días de licencia podrán ampliarse hasta 5 más; asimismo esta ampliación se efectuara, si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.
- e) Dos días naturales por adopción de un hijo.
- f) Por traslado de su domicilio habitual, 1 día de licencia.
- g) Por matrimonio, 15 días naturales de licencia.
- h) Por matrimonio de hijos, 1 día.
- i) 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.

En los casos previstos y no mencionados anteriormente, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. En los casos de licencia por matrimonio, ésta deberá ser prolongada a instancia del trabajador, con la vacación anual que éste tenga devengada.

CAPITULO NOVENO MOVILIDAD FUNCIONAL

En este capítulo se estará a lo dispuesto en los artículos del 77

al 81 ambos inclusive del Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPITULO DECIMO MOVILIDAD GEOGRAFICA

En este capítulo se estará a lo dispuesto en los artículos del 82 al 84 ambos inclusive del Convenio General del Sector de la Construcción.

ARTICULO 52. 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 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la 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 y de la media dieta en los desplazamientos que se refiere este artículo se abonarán para todos los niveles los importes que en cada momento figure en la tabla salarial.

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

ARTICULO 53. 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.

ARTICULO 54. PRIORIDAD DE PERMANENCIA

Tienen prioridad para ser los últimos en ser 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.

CAPITULO UNDECIMO

SUSPENSION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

ARTICULO 55. 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 validamente en el Contrato
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento de menores de 5 años
- e) Cumplimiento del servicio militar, o prestación social sustitutoria.
- 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, técnicas, organizativas o de producción, 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 y remunerar el trabajo.

ARTICULO 56. 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 del 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 u 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 todos estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el artículo 51.12 del ET.

ARTICULO 57. 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 los artículos 20 y 21 de este Convenio.

ARTICULO 58. 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 de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

ARTICULO 59. FINIQUITOS

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

2. Toda la 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.

3. El recibo de finiquito, será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado, 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.

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

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

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

ARTICULO 60. JUBILACION

1. A todos los trabajadores de voluntaria entre los 60 y 63 años plantilla fija que soliciten la jubilación de edad, les será concedido por la empresa en que prestan sus servicios un complemento de jubilación en la siguiente cuantía y condiciones:

Teniendo acreditada una antigüedad no inferior a siete años, como mínimo, en la empresa, la cuantía irá en función de la siguiente escala:

De 60 a 61 años: 12 mensualidades.

De 61 a 62 años: 11 mensualidades.

De 62 a 63 años: 8 mensualidades.

De 63 hasta el día que cumpla los 64 años: 7 mensualidades.

(se entiende por mensualidad a estos efectos el importe del salario convenido y, en su caso, antigüedad, más el Plus de Asistencia).

En el supuesto de que por Ley sea reducida la edad de jubilación en la misma proporción se reducirá la escala anterior.

2. Para el resto de las situaciones se estará a lo dispuesto en el Artículo 99 del Convenio General de la Construcción.

CAPITULO DUODECIMO

FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 61. CLASES 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, a su reincidencia en, leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ARTICULO 62. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres falta 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 se 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 tenga 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 aquéllos en que realice su trabajo 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. Distraer 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.

ARTICULO 63. FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

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 pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. El incumplimiento de las órdenes y la inobservancia 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 se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el 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.

ARTICULO 64. 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, destrozarse 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 habitual o la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

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 u 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 a 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 o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u 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 ocasiona o evite 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.

za, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

ARTICULO 65. SANCIONES. APLICACION

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

1.º Faltas leves.

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

2.º Faltas graves:

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

3.º 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 tendrá 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 hubiere.

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

4. En aquellos supuestos en los 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.

ARTICULO 66. 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, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

TITULO II

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 67. 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.

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.

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, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

ARTICULO 68. 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.

ARTICULO 69. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS

Los Sindicatos, en los términos previstos en el art. 5.º 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 estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

TITULO III

FORMACION

ARTICULO 70. FORMACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial y continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo) y, en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de las empresas españolas en el ámbito internacional y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos las partes firmantes creen conveniente:

Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el sector.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

ARTICULO 71.—FORMACION CONTINUA

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FORCEM, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, 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 este artículo, no superarán anualmente 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 período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

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

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

ARTICULO 72.—DERECHOS SUPLETORIOS.

En aquellas materias no previstas en el presente Convenio y, con carácter supletorio, las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones contenidas en Estatuto de los Trabajadores, el Convenio General del Sector de la Construcción y las demás Disposiciones legales que sean de general aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL

Dada la situación por la que atraviesa el sector de la Construcción referente a aspectos tales como las empresas de trabajo temporal, los finiquitos, el intrusismo, la subcontratación, la seguridad y la salud laboral, etc., las partes signatarias del presente Convenio, acuerdan reflexionar sobre estos extremos y que a través de la Comisión paritaria se estudien las medidas que permitan resolver estos problemas y la ordenación y profesionalización del Sector.

DISPOSICION TRANSITORIA

1. En tanto no se produzca la incorporación al presente convenio de la clasificación profesional prevista en el artículo 31, se aplicará lo dispuesto sobre la materia en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción de 28.8.70, y, especialmente, el artículo 100 y el Anexo II de la misma.

2. Hasta dicha incorporación, continuará aplicándose la siguiente tabla de niveles:

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

DISPOSICION FINAL.—CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACION DEL REGIMEN SALARIAL ESTABLECIDO.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situación de déficit o pérdidas mantenidas en los tres últimos años anteriores a la fecha de publicación del presente convenio en el D.O.E.

La demostración de las pérdidas se acreditarán con los documentos presentados en los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil), los del último año se demostrarán con la presentación del Balance de situación provisional.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario en el plazo

máximo de 30 días desde la publicación en el D.O.E., del convenio quien comunicará este extremo a las Secciones Sindicales (de los Sindicatos firmantes), Comité de Empresa o Delegado de Personal cuando lo hubiese. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos: Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa a través de documentación legal pertinente. Igualmente se explicitarán las previsiones y las medidas de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

A partir de este momento, se iniciará un período de treinta días de consulta y negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria de Interpretación en el plazo de 5 días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Interpretación se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria de Interpretación.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

CONVENIO CONSTRUCCION Y O P

N°

**MODELO DE
RECIBO DE FINIQUITO
(ART. 59)**

D.....
que ha trabajado en la Empresa
desde hasta
con la categoría de
declaro que ha recibido de ésta la cantidad de ptas. en concepto de liquidación
total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación
laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo
que reclamar.

....., a de de

El trabajador (1) usa de su derecho a que
esté presente en la firma un representante
legal suyo en la empresa.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales, a contar desde la fecha de su expedición por
.....

Fecha de la expedición

SELLO

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si
se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

(1) Indique "SI" o "NO", según la decisión que, al respecto, adopte el trabajador.

ANEXO I. ASPECTOS ECONOMICOS

1. El presente Anexo recoge las percepciones económicas que se derivan de todos los conceptos económicos del Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas de Cáceres y su Provincia.

2. La vigencia de las cuantías económicas es de un año, del 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1998 y sus efectos tienen carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998, con independencia de la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura (D.O.E.).

3. El presente Anexo será negociado y revisado anualmente con independencia de la vigencia del texto normativo del Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su Provincia.

4. Incremento salarial para 1998.

El incremento salarial para 1998, es el establecido en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 1998, firmado el día 24 de abril de 1998, por la Federación de Madera, Construcción y Afines de UGT (FEMCA-UGT), por la Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA-CCOO), en representación laboral y la Confederación Nacional de Construcción (CNC), en representación empresarial.

El mencionado acuerdo establece en su Artículo 6.º, un incremento para 1998 del dos con treinta por ciento (2,30%).

5. Cláusula de Garantía.

En el supuesto que el incremento anual de Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 1998, supere el dos con uno por ciento (2,1%), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, a efectos de que sirva de base para la negociación colectiva siguiente.

Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos previstos en el Artículo 6.º del (A.S.N.C.), así como a todos los conceptos económicos cuyo incremento haya sido el (2,30%).

Artículo 6.º—Denuncia.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 82-2 d) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar expresamente que el presente acuerdo no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 7.º—Pluses Extrasalariales.

Para los conceptos siguientes, establecidos en el Artículo 43 del Convenio Colectivo Provincial, se fijan las siguientes percepciones:

Plus de Distancia y Transporte: 6.919 ptas./mes.

Desgaste de Herramientas: 2.154 ptas./mes. (105 ptas./día).

Trabajadores que utilicen vehículos propios: 36 ptas./Km.

Prendas de Trabajo: 1.023 ptas.

Artículo 8.º

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 52 del Convenio Provincial en el que se establecen las Dietas y Medias Dietas, las cuantías por estos conceptos son los siguientes:

Dietas Completas: 3.225 ptas./día.

Medias Dietas: 1.560 ptas./día.

Atrasos.

Los atrasos que se produzcan como consecuencia de la entrada en vigor de este Convenio (día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura) podrán ser abonados por las empresas en la forma que estimen conveniente, pero dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor del Convenio.

Tendrán derecho a su percepción todos los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la empresa durante la vigencia del presente Convenio, es decir, desde el 1 de enero de 1998.

ANEXO I

CONVENIO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS

1998

CACERES

TABLA DE RETRIBUCIONES

(EFECTOS 1-1-98)

NIVEL	SALARIALES		EXTRASALAR.		GRATIFICAC. EXTRAOR.		VACACIONES		HORAS		INDEMNIZACION DESPIDO	
	SALARIO BASE MES	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE	FRATIFICAC. EXTRAOR.		30 DIAS	FRACC. MES	EXTRAOR- DIARIAS	DIARIO		4.5% (1)	7% (2)
				COMPLETA	FRASEMANA				4.5% (1)	7% (2)		
II	108.744	25.783	6.919	121.477	4.672	121.477	10.123	1.788	227	354		
III	91.926	24.984	6.919	114.145	4.390	114.145	9.512	1.575	201	312		
IV	89.379	24.184	6.919	112.381	4.322	112.381	9.365	1.535	196	304		
V	87.403	23.396	6.919	110.830	4.263	110.830	9.236	1.501	191	298		
VI	85.926	22.601	6.919	109.481	4.211	109.481	9.123	1.473	188	292		
VII	84.323	21.807	6.919	108.856	4.187	108.856	9.071	1.444	184	287		
VIII	83.175	21.010	6.919	108.406	4.169	108.406	9.034	1.421	181	282		
IX	82.187	20.215	6.919	108.021	4.155	108.021	9.002	1.402	179	278		
X	81.737	19.417	6.919	107.847	4.148	107.847	8.987	1.389	177	275		
XI	81.452	18.624	6.919	107.736	4.144	107.736	8.978	1.376	176	273		
XII	81.266	17.826	6.919	107.662	4.141	107.662	8.972	1.365	174	271		
Contrato de Formación 18-21 años (1º Año	61.674	13.809	6.919	61.674	2.372	61.674	5.140					
Contrato de Formación 16-17 años (2º Año	59.348	11.063	6.919	59.348	2.283	59.348	4.946					
	59.348	11.063	6.919	59.348	2.283	59.348	4.946					
	59.348	11.063	6.919	59.348	2.283	59.348	4.946					

(1) Aplicable a los contratos a que se refiere el artículo 20 del Convenio

(2) Aplicable a los contratos a que se refiere el artículo 21 del Convenio

CONVENIO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS

1998

CACERES

ANEXO I

(EFECTOS 1-1-98)

RETRIBUCIONES ANUALES

NIVEL	SALARIALES	EXTRASALARIALES	TOTAL	SALARIO (*) HORA/TRAB.
II	1.844.228	76.109	1.920.337	1.089
III	1.628.445	76.109	1.704.554	966
IV	1.586.336	76.109	1.662.445	942
V	1.551.279	76.109	1.627.388	923
VI	1.522.240	76.109	1.598.349	906
VII	1.493.998	76.109	1.570.107	890
VIII	1.471.253	76.109	1.547.362	877
IX	1.450.485	76.109	1.526.594	865
X	1.436.235	76.109	1.512.344	857
XI	1.424.044	76.109	1.500.153	850
XII	1.412.998	76.109	1.489.107	844
Contrato de Formación (2º Año)	1.015.335	76.109	1.091.444	619
18-21 Años (1er Año)	952.565	76.109	1.028.674	583
Contrato de Formación (1er Año)	952.565	76.109	1.028.674	583
16-17 Años (2º Año)	952.565	76.109	1.028.674	583

(*) En estos valores se incluyen todos los conceptos salariales y extrasalariales.

RETRIBUCIONES
TABLA DE ANTIGÜEDADES

CONVENIO DE CONSTRUCCION Y O.P.

NIVEL	5 %	10%	17%	24%	31%	38%	45%
a)	2.354	4.707	8.003	11.297	14.593	17.889	21.184
II b)	1.829	3.657	6.217	8.777	11.336	13.896	16.455
c)	1.406	2.811	4.778	6.746	8.714	10.682	12.649
a)	1.990	3.979	6.765	9.551	12.336	15.122	17.908
III b)	1.812	3.623	6.160	8.695	11.232	13.768	16.304
c)	1.389	2.777	4.721	6.665	8.609	10.553	12.497
a)	1.935	3.869	6.577	9.286	11.994	14.702	17.411
IV b)	1.795	3.589	6.102	8.615	11.128	13.640	16.153
c)	1.372	2.744	4.665	6.586	8.507	10.427	12.348
a)	1.892	3.784	6.432	9.081	11.729	14.378	17.027
V b)	1.778	3.556	6.045	8.535	11.024	13.513	16.003
c)	1.355	2.710	4.608	6.504	8.402	10.299	12.196
a)	1.860	3.720	6.323	8.927	11.531	14.134	16.738
VI b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.824	3.650	6.204	8.759	11.313	13.868	16.423
VII b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.800	3.601	6.120	8.641	11.162	13.681	16.202
VIII b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.779	3.557	6.048	8.538	11.028	13.519	16.009
IX b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.769	3.538	6.016	8.492	10.969	13.445	15.922
X b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.763	3.527	5.994	8.463	10.931	13.399	15.867
XI b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.759	3.518	5.981	8.443	10.905	13.368	15.831
XII b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
<p>a) = Para salarios. b) = Para gratificaciones extraordinarias. c) = Para beneficios.</p>							

ANEXO II. DE APLICACION A LOS SUBSECTORES DEL YESO Y LA ESCAYOLA

Dadas las características peculiares de estas especialidades dentro del sector de la CONSTRUCCION, y puesto que ésta excluye a dichos especialistas de la tabla de rendimientos, del Convenio Colectivo Provincial para Construcción y Obras Públicas de Cáceres y su Provincia, las partes signatarias del Convenio Provincial.

ACUERDAN

PRIMERO

Aplicar el Convenio Provincial de la Construcción y Obras Públicas, en los aspectos no especificados en este Anexo, a los subsectores del Yeso y la Escayola.

SEGUNDO

Se convienen las siguientes materias, de exclusiva aplicación para los subsectores del Yeso y de la Escayola, respectivamente:

1.—SUBSECTOR DEL YESO.

a) Rendimientos. Se fija una tabla de rendimientos consistente en 650 metros cuadrados de media mensual de lucido de yeso a buena vista y a cinta corrida en toda clase de tajos. No obstante, los lucidos en cajas de escaleras guardarán la proporción por planta con las viviendas realizadas en la misma por cada trabajador.

Los materiales, tanto de yeso como de agua, se encontrarán en la planta en la que se estén realizando los trabajos.

En los remates de obras no se exigirán rendimientos y se abonarán los salarios que figuran en el presente Anexo.

Cuando el Oficial tenga a su cargo un ayudante, los rendimientos serán de 1.150 metros cuadrados de media mensual de lucido de yeso a buena vista y a cinta corrida en toda clase de tajos.

A los efectos de comprobación de los rendimientos, se efectuará una medición con carácter mensual, guardando la tabla de rendimientos relación con los días de trabajo efectivo, disminuyendo ésta en 25 metros cuadrados para el Oficial cada día de fiesta al mes considerada como abonable y no recuperable, y en 40 metros cuadrados cuando el Oficial tenga a su cargo un Ayudante.

b) Plus de Productividad. Aquellos trabajadores que al cabo del mes sobrepasen los rendimientos establecidos en este Anexo, percibirán, en concepto de Plus de Productividad, 328 pesetas por metro cuadrado sobre aquéllos que excedan del mínimo establecido

en el presente Anexo. Así mismo, se abonarán de forma independiente de los conceptos salariales y extrasalariales los siguientes trabajos:

Guardavivos: Se abonará la colocación de cada unidad a razón de 266 pesetas.

Rodapiés: En aquellos tajos en los que se encuentre colocado el rodapiés y por consiguiente haya que rematarlo, así como en los que esté colocado el suelo adecuado, el remate sobre éste para la colocación del rodapiés, se abonará por este concepto la cantidad de 9.684 pesetas por vivienda. En los locales comerciales o construcción de características distintas a la vivienda, se abonará por este concepto la cantidad de 92 pesetas por metro lineal.

Caja de escalera: Cuando haya que realizar trabajos en cajas de escaleras que no corresponden con las viviendas realizadas, o el tajo en que se esté realizando el trabajo exceda de tres metros de altura, los rendimientos establecidos se reducirán en el 25 por ciento (487 50 metros cuadrados), abonándose el exceso en concepto de Plus de Productividad la cantidad de 411 pesetas metro cuadrado. Este mismo tratamiento se aplicara a las obras en las que solo se luzcan los techos y las cajas de escaleras.

Regla: Siempre que se ponga la regla y el trabajo quede en perfectas condiciones se pagará a razón de 7.629 pesetas por vivienda. El encargado de la obra decidirá en definitiva sobre la perfecta ejecución de esta tarea en caso de desavenencia entre las partes.

2.—SUBSECTOR DE LA ESCAYOLA.

a) Rendimientos. Se fija una tabla de rendimientos, en obra libre, consistente en los siguientes, según el tipo de trabajo que se realice:

Techo Liso: 314 metro cuadrado / mes.

Moldura: 820 metro cuadrado / mes.

Vigas: 209 metro cuadrado / mes.

Foso: 398 metro cuadrado / mes.

A los efectos de comprobación de los rendimientos, se efectuará una medición con carácter mensual. Los rendimientos mensuales se obtienen de multiplicar el rendimiento diario por 21 días de trabajo efectivo.

Las condiciones económicas reflejadas en el presente Anexo están directamente relacionadas con la tabla de rendimientos, por lo que aquellos trabajadores que no lleguen a los rendimientos mínimos percibirán las condiciones económicas del Convenio Provincial de la

Construcción y Obras Públicas de Cáceres 1998, tal como venían haciendo cuando no se exigían rendimientos.

b) Plus de productividad. Aquellos trabajadores que sobrepasen los rendimientos mínimos establecidos en el apartado anterior, percibirán, en concepto de Plus de Productividad, las cantidades que a continuación se detallan:

Techo Liso: 539 pesetas / metro cuadrado.

Moldura: 235 pesetas / metro lineal.

Vigas: 820 pesetas / metro lineal.

Foso: 441 pesetas / metro lineal.

Los restantes trabajos se abonarán según acuerden empresa y trabajador.

Tanto para el Subsector del Yeso como para el de la Escayola, se efectuará una medición mensual, cuyo resultado será firmado por la empresa y el trabajador.

TERCERO

Los trabajadores que realicen los rendimientos mínimos establecidos tendrán derecho a las siguientes percepciones:

Salario base mensual convenido: 107.822 Pts.

Gratificación extraordinaria de Junio: 120.553 Pts.

Gratificación extraordinaria de Diciembre: 120.553 Pts.

Vacaciones: 120.553 Pts.

Indemnización por despido:

Cuando sea del 4,5%: 218 Pts.

Cuando sea del 7%: 340 Pts.

Desgaste de herramientas: Los oficiales y ayudantes que aporten herramientas propias percibirán un Plus Extrasalarial por este concepto, en la cuantía de 2.154 pts. El valor día efectivamente trabajado se abonará a razón de 105 Pts.

Pluses de asistencia y locomoción: Serán los correspondientes al nivel IX (Oficial 2.ª) del Convenio de Construcción y Obras Públicas, es decir, de 20.215 Pts. y 6.919 Pts., respectivamente.

El presente Anexo tiene vigencia de un año, 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1998, y sus efectos económicos tienen carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998, con independencia de la fecha de su publicación en el D.O.E.

Denuncia

Para dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 82-2 d) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar expresamente que el presente acuerdo no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de diciembre de 1998.

CONSEJERIA DE BIENESTAR SOCIAL

RESOLUCION de 19 de junio de 1998, de la Dirección General de Servicios Sociales Especializados, por la que la Consejería de Bienestar Social habilita a la Asociación Nuevo Futuro.

En virtud de las facultades que me confiere el Ordenamiento Jurídico vigente y, en especial, la Ley 5/1987, de 23 de abril, de Servicios Sociales, la Ley 4/1994, de 10 de noviembre de Protección y Atención a Menores y el Decreto 68/1998, de 5 de mayo, por el que se establece la Habilitación a Entidades Colaboradoras para el desarrollo de Programas de Hogares o Pisos de Acogida de Menores

RESUELVO

1.—Se proceda a habilitar a la Asociación Nuevo Futuro para la colaboración con la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Extremadura en los Programas de Hogares o Pisos de Acogida de menores.

Y todo ello por entenderlo de interés para la menores.

La presente Resolución no agota la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse Recurso Ordinario ante el Excmo. Sr. Consejero de Bienestar Social de la Junta de Extremadura en el plazo de un mes a contar desde su notificación, según lo establecido en el art. 10 del Decreto 68/1998, de 5 de mayo.

En Mérida, a 19 de junio de 1998.

Directora General de Servicios Sociales Especializados,
EMILIA GUIJARRO GONZALO

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

ORDEN de 22 de junio de 1998, por la que se cesa a D. Benjamín Izquierdo Santiago como vocal titular de la Junta Arbitral del Transporte de Extremadura, en representación de los cargadores, y se nombra a D. Julio González Hernández como vocal titular de la citada vocalía.

De conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 1.211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Re-