



BOLETIN OFICIAL

DE LA CIUDAD DE CEUTA

Dirección y Administración: PALACIO MUNICIPAL - Archivo

Año LXXXII

Martes 25 de Diciembre de 2007

Número 4.698

SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo y Asuntos Sociales

2.954.- Convenio Colectivo del Sector de la Construcción en Ceuta, para el período comprendido del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2011, en expte. 16/2007.

OTRAS DISPOSICIONES YACUERDOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

2.951.- Notificación a D. Francisco López Santos, a D. Juan J. Carrasco Martín, a D.ª M.ª Victoria Raggio Pérez y a Idrifam S.L., relativa a la orden de ejecución de obras en el inmueble sito en Playa Benítez n.º 20 (expte. 50723/2007).

2.952.- Notificación a D. Mohamed Amar Mohamed Qebdani y/o posibles causahabientes, relativa a la orden de ejecución de obras en el inmueble sito en c/ Virgen de la Luz n.º 10 (expte. 30574/2006).

2.953.- Notificación a D. Armando Guerro Marruecos y/o posibles causahabientes, a D. Alberto Guerrero Marruecos y a D.ª M.ª África Fuentes Alache, relativa al archivo del expediente de ejecución de obras en el inmueble sito en c/ Espino-Amargura (expte. 60463/2002).

2.960.- Información pública del expediente de solicitud de licencia de apertura del local sito en c/ Real nº 6 Bajo, a instancias de D. Jorge Campos Martínez, para ejercer la actividad de perfumería.

Delegación del Gobierno en Ceuta Servicio de Asuntos Jurídicos

2.958.- Relación de notificaciones que no han podido efectuarse directamente.

2.959.- Relación de notificaciones que no han podido efectuarse directamente.

Jefatura Local de Tráfico de Ceuta

2.956.- Relación de notificaciones por infracciones de Tráfico.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Tesorería General Seg. Social de Ceuta

2.955.- Notificación a Estructuras Cobesan S.L. y a D. Hassan Lahsen Ahmed, relativa a deudas a la Seguridad Social.

2.957.- Notificación a D. Mohtar Mohamed Hamed, a D.ª Farida Gali y a D. Lore Sánchez de la Torre, relativa a deudas a la Seguridad Social.

INFORMACION

- PALACIO DE LA ASAMBLEA:** Plaza de Africa s/n. - Telf. 956 52 82 00
- Administración General..... Horario de 9 a 13,45 h.
 - Registro General e Información..... Horario de 9 a 14 y de 16 a 18 h.
 - Día 3 de mayo Horario de 9 a 13 h.
 - Fiestas Patronales Horario de 10 a 13 h.
 - Días 24 y 31 de diciembre Horario de 9 a 13 h.
- Telf. 956 52 83 15 - Fax 956 52 83 14
- SERVICIOS FISCALES:** C/. Padilla (Edificio Ceuta-Center)
- Importación Telf. 956 52 82 95. Horario de 8 a 2 y de 4 a 7 h.
 - I.P.S.I. Telf. 956 52 82 86. Horario de 8 a 3 y de 4 a 6 h.
- SERVICIOS SOCIALES:** Juan de Juanes s/n. - Telfs. 956 50 46 52 - 956 50 46 53. Horario de 10 a 14 h.
- BIBLIOTECA:** Avda. de Africa s/n. - Telf. 956 51 30 74. Horario de 10 a 14 h. y de 17 a 20 h.
- LABORATORIO:** Avda. San Amaro - Telf. 956 51 42 28
- FESTEJOS:** C/. Tte. José Olmo, 2 - Telf. 956 51 06 54
- JUVENTUD:** Avda. de Africa s/n. - Telf. 956 51 88 44
- POLICIA LOCAL:** Avda. de España s/n. - Telfs. 956 52 82 31 - 956 52 82 32
- BOMBEROS:** Avda. de Barcelona s/n. - Telfs. 956 52 83 55 - 956 52 82 13
- INTERNET:** <http://www.ceuta.es>

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

2.951.- El Excmo. Sr. Consejero de Fomento, D. Juan Manuel Doncel Doncel, por su Decreto de fecha 14-11-07, ha dispuesto lo siguiente:

“ANTECEDENTES DE HECHO

La Policía Local remite informe relativo a desprendimiento de cornisa en inmueble sito en Playa Benítez nº 20.- Tras Informe Técnico nº 1.497/07 y 1.1548/07, de 31 de julio y 1 de agosto respectivamente, describen la obras necesarias para mantener el inmueble sito en condiciones mínimas de seguridad y salubridad, valorándolas en 3.254,00E., y plazo de ejecución de 30 días.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Dispone el art. 9.1 de la Ley 8/2.007, de 28 de mayo, el derecho de propiedad del suelo comprende, cualquiera que sea la situación en que éste se encuentra y sin perjuicio del régimen al que está sometido por razón de su clasificación, los deberes de dedicarlos a usos que no sean incompatibles con la ordenación territorial y urbanística; conservarlo en las condiciones legales para servir de soporte a dicho uso y, en todo caso, en las de seguridad, salubridad, accesibilidad y ornato legalmente exigibles; así como realizar los trabajos de mejora y rehabilitación hasta donde alcance el deber legal de conservación.- En el mismo sentido se pronuncian el art 245.1 del Real Decreto Legislativo 1/1992, de 26 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Suelo y Ordenación Urbana, el art 10.1 del Real Decreto 2187/1978, de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina Urbanística para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana (RDU), el art 3.4.1 de las Normas Urbanísticas del P.G.O.U, aprobado por Orden Ministerial de 15.07.1992 (BOE Nº 180, de 28.07.1992), así como los artículos 89 y siguientes de la Ordenanza Reguladora de la Disciplina Urbanística (O.D.U), aprobada por el Pleno de la Asamblea de la Ciudad Autónoma de Ceuta el 14-08-1996.- El art 10.2 del RDU considera que Los Ayuntamientos y, en su caso, los demás Organismos competentes, de oficio o a instancia de cualquier interesado, ordenarán la ejecución de las obras necesarias para conservar las condiciones mencionadas en el párrafo anterior. En semejantes términos se pronuncia el art 181.2 del Real Decreto Legislativo 1346/1976, de 9 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana (TR 76). En cuanto a los gastos, se sufragarán de conformidad con lo dispuesto en el art. 11.2. RDU.- Dispone el art 10.3 del RDU que A tal fin, el Organismo que ordene la ejecución de tales obras concederá a los propietarios o a sus administradores un plazo, que estará en razón a la magnitud de las mismas, para que proceda al cumplimiento de lo acordado; transcurrido el cual sin haberlas ejecutado, se procederá a la incoación del expediente sancionador, con imposición de multa, en cuya resolución, además, se requerirá al propietario, propietarios o a sus administradores a la ejecución de la orden efectuada, que, de no cumplirla, se llevará a cabo por el Organismo requirente, con cargo al obligado, a través del procedimiento de ejecución

subsidiaria previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo.- El art. 181 del TR 76 señala que los Ayuntamientos ordenarán, de oficio o a instancia de cualquier interesado, la ejecución de las obras necesarias para conservar aquellas condiciones.- **SEGUNDO.**-El art 98 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común (LPAC) establece que habrá lugar a la ejecución subsidiaria cuando se trate de actos que por no ser personalísimos puedan ser realizados por sujeto distinto del obligado. En este caso, las Administraciones Públicas realizarán el acto, por sí o a través de las personas que determinen, a costa del obligado. El importe de los gastos, daños y perjuicios se exigirá conforme a lo dispuesto en el artículo anterior. Dicho importe podrá liquidarse de forma provisional y realizarse antes de la ejecución, a reserva de la liquidación definitiva.- El art 84.1 de la LPAC señala que instruidos los procedimientos, e inmediatamente antes de redactar la propuesta de resolución, se pondrán de manifiesto a los interesados o, en su caso, a sus representantes, salvo lo que afecte a las informaciones y datos a que se refiere el artículo 37.5.- El art 84.2 de la LPAC dispone que los interesados, en un plazo no inferior a diez días ni superior a quince, podrán alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.- **TERCERO.**- El Consejero de Fomento es el órgano competente en materia de órdenes de ejecución según asignación de atribuciones realizada por el Presidente en Decreto de veintiuno de junio de dos mil siete (21-06-07).

PARTE DISPOSITIVA

1º.- Ante la obligación de los propietarios de toda clase de terrenos y construcciones de mantenerlos en condiciones de seguridad, salubridad y ornato público Iníciase procedimiento de orden de ejecución, en inmueble sito en Playa Benítez nº 20º, relativo a las obras que deberá obligatoriamente ejecutar la propiedad, que se encuentran descritas en Informe Técnico nº 1.497/07 de 13 de julio y 1.548/07 de 1 de agosto de 2.007 (de los que se adjunta copia).- 2º.-Procede conceder a los interesados un plazo de diez (10) días hábiles para formular alegaciones, presentar documentos y justificaciones que se estime pertinentes.-”

Atendido que no ha podido practicarse la notificación de esta Resolución a D. José Díaz López y/o posibles causahabientes, en los términos del Art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, por el presente Anuncio se hace pública la anterior Resolución.

Ceuta 19 de noviembre de 2007.- V.º B.º EL PRESIDENTE.- LA SECRETARIA GENERAL, P.D.F.- EL TÉCNICO DE ADMON. GRAL.- Fdo.: Miguel Ángel Escamilla Ferro.

2.952.- El Excmo. Sr. Consejero de Fomento, D. Juan Manuel Doncel Doncel, por su Decreto de fecha 30 de noviembre de 2007, ha dispuesto lo siguiente:

ANTECEDENTES

Por Decreto del Consejero de Fomento de fecha veinte de septiembre de dos mil siete (20-09-07) se inicia procedimiento de orden de ejecución de obras en inmueble sito en calle Virgen de la Luz n.º 10, conforme a informes técnicos n.º 909/07 y 1.666/07, concediéndose a los interesados un plazo de audiencia de quince (15) días. Transcurrido el mismo, no consta que éstos hayan comparecido en el expediente.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1º.- El art. 9.1 de la Ley 8/2.007, de Suelo determina que es obligación de los propietarios mantener los bienes en condiciones de seguridad, salubridad, accesibilidad y ornato. En el mismo sentido se pronuncian los art. 245.1 del Real Decreto Legislativo 1/ 1992, de 26 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Régimen del suelo y Ordenación Urbana (TRLS/92) y 10. 1 del Real Decreto 2187/1978, de 23 de junio por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina urbanística Para el desarrollo de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana (RDU). El art. 181 del Real Decreto 1346/1976, de 9 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana (TRLS/76), establece que los Ayuntamientos y, en su caso, los demás Organismos competentes ordenarán, de oficio o a instancia de cualquier interesado, la ejecución de las obras necesarias para conservar aquellas condiciones. En similares términos se pronuncia el art. 10.2 RDU. El artículo 10.3 del RDU establece que el Organismo que ordene la ejecución de las obras concederá a los propietarios o a sus administradores un plazo, que estará en razón a la magnitud de las mismas, para que proceda al cumplimiento de lo acordado; transcurrido el cual sin haberlas ejecutado, se procederá a la incoación del expediente sancionador, con imposición de multa, en cuya resolución, además, se requerirá al propietario, propietarios o a sus administradores a la ejecución de la orden efectuada, que, de no cumplirla, se llevará a cabo por el Organismo requirente, con cargo al obligado, a través del procedimiento de ejecución subsidiaria. Mediante Sentencia del Tribunal Supremo de 5-10-1987 (RJ 1987/8299), se pone de manifiesto que no se requiere la solicitud ni la obtención de licencia para la ejecución de obras ordenadas por la Administración. La tramitación de expediente sancionador seguirá lo establecido en el Título IX de la LRJ-PAC y en el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora. El Consejero de Fomento es el órgano competente en materia de orden de ejecución de obras según asignación de atribuciones realizada por el Presidente en Decreto de veintiuno de junio de dos mil siete (21-06-07).

PARTE DISPOSITIVA

Procede: 1º.- Se ordena a D. Mohamed Amar Mohamed Quebdani la ejecución de obras descritas en informes técnico n.º 909/07 y 1.666/07, cuyo plazo de ejecución es de un mes y presupuesto de 4.030,971E. 2º.- Se advierte a D. Mohamed Amar Mohamed Quebdani, en caso de incumplimiento de esta orden se procederá a la tramitación de expediente sancionador en los términos del art. art. 10.3 RDU. Contra esta resolución que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 107.1 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 62 y 63 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, a ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (arts. 116.1 Ley 30/92, de 26 de noviembre) y 8.1 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio. No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos. Atendido que no ha podido practicarse la notificación de esta Resolución a D. Mohamed Amar Mohamed Qebdani y/o posibles causahabientes, en los términos del art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, por el presente anuncio se hace pública la anterior Resolución.

Ceuta, a 7 de diciembre de 2007.- V.º B.º EL PRESIDENTE.- LA SECRETARIA GENERAL.- P.D.F.- EL TÉCNICO DE ADMÓN. GENERAL.- Fdo.: Miguel Ángel Escamilla Ferro.

2.953.- El Excmo. Sr. Consejero de Fomento, D. Juan Manuel Doncel Doncel, por su Decreto de fecha 2-11-07, ha dispuesto lo siguiente:

ANTECEDENTES

Por Decreto de la Consejera de Fomento de fecha siete de julio de dos mil tres (07-07-03) se inicia expediente de orden de ejecución de obras relativo a retirada de restos en la antigua construcción de la C/ Amargura, detalladas en informe nº 935/03.- Los Servicios Técnicos de la Consejería en informe de fecha 28 de mayo indican que...»dicha edificación ha sido demolida en su totalidad encontrándose el solar mencionado vallado en el momento actual.»

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1.- El art. 9.1 de la Ley 8/2.007, de Suelo, establece la obligación de mantener los bienes en condiciones de seguridad, salubridad, accesibilidad y ornato. En el mismo sentido se pronuncian los art. 245.1 TRLS/92 y 10 RDU.- 2.- El art. 181 TRLS/76, establece que los Ayuntamientos y, en su caso, los demás Organismos competentes ordenarán, de oficio o a instancia de cualquier interesado, la ejecución de las obras necesarias para conservar aquellas condiciones. En similares términos se pronuncia el art. 10.2 RDU.- 3.- El art. 42.1 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, Reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dispone que la Administración está obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla cualquiera que sea su forma de iniciación.- 4.-El Consejero de Fomento es el órgano competente en materia de órdenes de ejecución según asignación de atribuciones realizada por el Presidente en Decreto de veintiuno de junio de dos mil siete (21-06-07).

PARTE DISPOSITIVA

Se archiva expediente de orden de ejecución de obras en inmueble sito en calle Espino-Amargura (expediente 60.463/2.002).

Atendido que no ha podido practicarse la notificación a D. Armando Guerra Marrueco y/o posibles causahabientes, D. Alberto Guerrero Marruecos y Dª. Mª África Fuentes Alache, en los términos del Art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, por el presente Anuncio se hace pública la anterior Resolución significándole que ontra esta resolución que agota la vía administrativa, y en cumplimiento de lo previsto en el art. 107.1 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, podrá interponer recurso potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad

previstos en los artículos 62 y 63 de dicha Ley, ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Ciudad, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta notificación (arts. 116.1 Ley 30/92, de 26 de noviembre) y 8.1 y 46 de la 29/98, de 13 de julio. No obstante lo anterior podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Ceuta 23 de noviembre de 2007.- Vº Bº EL PRESIDENTE.- LA SECRETARIA GENERAL ACCTAL.- P.D.F.- EL TÉCNICO DE ADMON. GRAL.- Fdo.: Miguel Ángel Escamilla Ferro.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo y Asuntos Sociales

2.954.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo del sector de la CONSTRUCCION DE CEUTA., número de código 5100115, para el período 01.01.2007 a 31.12.2011 suscrito por su Comisión Negociadora el 21 de Febrero de 2007, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Leg. 171995, de 24 de Marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo segundo b) de, Real Decreto 1040/1981, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACION DEL GOBIERNO

ACUERDA

Primero Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Ceuta, 10 de Diciembre de 2007.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: José Jenaro García-Arreciado Batanero.

ASISTENTES

Por la parte Social
Don Abderrahaman Ahmed Mohamed
Don Antonio León Muñoz
Don Juan A. Martínez Cerero
Don Gonzalo Jaramillo Sánchez
Don Ramón Moreda del Valle Inclán
D. Mustafa Ahmed Chaib Dukali
D. Juan Ruiz Sánchez
D. Adolfo Márquez León
D. Eloy Verdugo Guzmán

Por la Confederación de Empresarios de Ceuta
Don Cristóbal Chaves Muñoz
Don Manuel López Heredia
Don Pedro A. Contreras Lopez (como asesor)

En Ceuta siendo las 19,15 horas del día 4 de diciembre de 2007, se reúnen las personas arriba reseñadas al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo de la Construcción para la Ciudad de Ceuta.

Se procede a la lectura del texto del Convenio Colectivo, que es aprobado por unanimidad de todos los presentes.

Sin más asuntos que tratar se da por concluida la reunión siendo las 20,15 horas.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN

PARA LA CIUDAD DE CEUTA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- **Ámbito Territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas incluidas en su ámbito funcional que radiquen o desarrollen su actividad en la ciudad de Ceuta.

Art. 2º.- **Ámbito Funcional.**

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

Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

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

Las de yesos y cales.

Las de cerámica artística e industria del azulejo.

El comercio de la Construcción mayoritario y exclusivista.

2º.- Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio se relacionan y detallan en el Anexo II del Convenio General de la Construcción.

Art. 3º.- **Ámbito Personal.**

La normativa de este convenio será de obligado cumplimiento para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

No obstante, se excluye del ámbito del presente Convenio al personal directivo (NIVEL I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Art. 4º.- **Ámbito Temporal.**

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Ceuta, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.007 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2.011.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85.2 d) del refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias constar expresamente que el presente Convenio no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de diciembre del año 2.011.

Art. 5º.- **Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas.

Estará integrada por representantes de las Empresas y los Sindicatos firmantes del presente Convenio. Cada una de las partes podrá contar, además, con los asesores que estimen conveniente en cada momento.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse con tres días hábiles de antelación y por escrito en el que deberá constar el orden del día.

Art. 6º.- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulare invalidar alguno de sus pactos.

TITULO I DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Art. 7º.- Ingreso en el Trabajo.

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 los 16 años. Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo, los trabajadores que necesiten cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta nominativa o genérica. En todo caso, se le entregará una copia completa del contrato, al trabajador contratado.

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

Art. 8º.- Pruebas de aptitud.

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

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

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

Art. 9º.- Reconocimientos Médicos.

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

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

3.- Serán de cargo exclusivo de las empresas los costes de los reconocimientos médicos, y, en los periódicos, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

Art. 10º.- Período de Prueba.

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

A).- Técnicos titulados:	6 meses
B).- Empleados:	
Niveles III, IV y V:	3 meses
Niveles VI al X:	2 meses
Resto del personal:	15 días naturales
C).- Personal operario:	
Encargados y capataces:	1 mes
Resto del 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 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 antigüedad.

CAPITULO II

CONTRATACION

Art. 11º.- Contratación.

El ingreso en el trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el Convenio General de la Construcción, será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puestos de trabajo.

Art. 12º.- Contrato Fijo en Plantilla.

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

Art. 13º.- Contrato para Trabajo Fijo de Obra.

1. Según lo previsto en el artículo 15.1ª) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en el Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, en el sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado, y se formalizará siempre por escrito.

2. Este contrato se concertará con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centro de trabajo de la Ciudad de Ceuta, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centro de trabajo sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II del Convenio General de la Construcción, y devengando los conceptos compensatorios, que en su caso, pudieran corresponder por los desplazamientos.

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador, con una antelación de 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 la tabla del presente Convenio todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo del salario con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro, o en su defecto, a la Comisión Paritaria local, operarán la terminación de obra y cese previstos en el supuesto primero, a excepción de preaviso. La representación de los trabajadores del centro, o en su defecto, la Comisión Paritaria, 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 para el supuesto tercero de este artículo. Este supuesto no podrá ser de aplicación en caso de paralización por conflicto laboral.

6. En todos los supuestos regulados en el presente artículo, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Art. 14.- Otras Modalidades de Contratación.

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

2. También podrán concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde

que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

Art. 15º.- Subcontratación.

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 art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del Convenio Colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad, o a las derivadas de su contrato de trabajo, si fueran superiores.

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 pactadas 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 cuantos se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

Art. 16º.- Formación.

1.- El Sector reconoce la importancia que el contrato de 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 de formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.

2.- El contrato de 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.

3.- Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultas de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 32, podrán ser objeto de este contrato de formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera de la CGSC.

5.- El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para la formación.

6.- El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

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 que expre-

samente hayan sido declaradas como especialmente tóxicas, penosas, peligrosas e insalubre, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

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

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y formas que indica el art. 29.1.3. del CGSC.

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

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

Cuando no sea posible la formación presencial, por estar el centro de formación a más de una hora de viaje o más de 50 Km., se podrá impartir mediante la modalidad de enseñanza a distancia.

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.

9.- Todas las acciones de formación teóricas previstas para los trabajadores en formación serán financiadas con cargo al Acuerdo Tripartito de Formación Continua de los trabajadores ocupados. A tal efecto, el oportuno plan sectorial de formación contemplará el desglose de partidas y apartados correspondientes a formación.

10.- La retribución de los trabajadores en formación será igual al Salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

11.- El plus extrasalarial regulado en el art. 65. 1. de 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.

12.- Toda situación de incapacidad temporal del trabajador en formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que contrato haya estado suspendido.

13.- Si concluido el contrato, el trabajador en formación no continuase en la empresa, ésta la entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de formación y del aprovechamiento, que a su juicio, ha obtenido el trabajador en su formación práctica.

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

14.- En el plazo de un año a partir de la firma de este acuerdo y a través de la Comisión Paritaria de Formación, se fijarán los niveles y contenidos de la parte teórica de cada especialidad y las pruebas prácticas a realizar para observar los progresos realizados y su pase a la categoría de Oficial.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 17º.- Formación Continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales correspondientes a la convocatoria de la FORCEM durante los años de vigencia del presente acuerdo, 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 Fundación Laboral de la Construcción.

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

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

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

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

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

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

Art. 18º.- Clasificación Profesional.

Las diferentes categorías profesionales se distribuirán en la siguiente tabla de niveles:

I.- Personal Directivo.

II.- Personal Titulado Superior.

III.- Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.

IV.- Jefe de Personal; Ayudante de Obra; Encargado General de Fábrica; Encargado

V.- Jefe Administrativo de 2ª; Delineante Superior; Encargado General de Obra; Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª; Jefe de Compras.

VI.- Oficial Administrativo de 1ª; Delineante de 1ª; Jefe o Encargado de Taller; Encargado de Sección de Laboratorio; Escultor de Piedra y Mármol; Práctico de Topografía de 1ª; Técnico de Organización de 1ª.

II.- Delineante de 2ª; Técnico de Organización de Segunda; Práctico Topografía 2ª; Analista de 1ª; Viajante; Capataz; Especialista de Oficio.

VIII.- Oficial Administrativo de 2ª; Corredor de Plaza; Oficial la de Oficio; Inspector de Control, Señalización y Servicios; Analista de 2ª.

IX.- Auxiliar Administrativo; Ayudante Topográfico; Auxiliar de Organización; Vendedores; Conserje; Oficial de 2ª de Oficio.

X.- Auxiliar de Laboratorio; Vigilante; Almacenero; Enfermero; Cobrador; GuardaJurado; Ayudante de Oficio; Especialista de 1ª.

XI.- Especialista de 2ª; Peón Especializado.

XII.- Peón Ordinario; Limpiador/a.

XIII.- Botones y Pinches de 16 a 18 años.

CAPITULO IV

ORDENACION Y PRESTACION DEL TRABAJO

Art. 19º.- Ordenación del Trabajo.

La ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona en quien esta delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Art. 20º.- Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas.

1.- La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato de trabajo. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las Leyes, el Convenio General del Sector, el presente Convenio Colectivo, 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 observen en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que adviertan en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en 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 de 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.

Art. 21º.- 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 28 de este Convenio, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente Convenio.

Art. 22º.- Sistemas Científicos o de "Trabajo Medido".

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

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

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

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

5.- Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el art. 64, 1.3. d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir estos en el plazo de 15 días, y no podrá llevarse a cabo validamente la implantación o revisión colectivas de estos sistemas, de acuerdo con lo dispuesto al respecto en el art. 41 del propio texto legal, sí no son aceptados por los representantes de los trabajadores, o, de no aceptarlos estos, aprobados por la autoridad laboral competente,

Art. 23º.- Trabajo por Tarea, o Destajo, o por Unidad de obra, con Primas a la Producción o con Incentivo.

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

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

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

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

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

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

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

6.- Con carácter previo a la implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto supongan casos subsumibles en los supuestos del hecho del art. 64.1.3 d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán emitir en el plazo improrrogable de 15 días.

Del mismo modo, y en tanto constituyan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo antes de proceder a su implantación o revisión colectivas, será necesario, en su caso, su aceptación por los representantes legales de los trabajadores, o de no prestarla estos, su aprobación por la autoridad laboral competente.

Art. 24º.- Discreción Profesional

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

Art. 25º.- 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 necesarios a efectos de su seguridad e higiene en el trabajo.

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

Art. 26º.- 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 prestan 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 en planteamiento formal en las mencionadas instancias.

CAPITULO V

PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO

Art. 27º.- La Productividad como Bien Jurídicamente Protegido.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de estos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Art. 28º.- Rendimiento en los Sistemas de "Trabajo Medido"

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

Art. 29º.- Rendimiento de los Sistemas de Trabajo con Prima o Incentivo.

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

Art. 30º.- Rendimiento en el Sistema de trabajo a Tiempo".

Como se dispone en el art. 19 del presente Convenio, se presume que este sistema rige la prestación de trabajo, salvo disposición o pacto en contrario.

En este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial de este Convenio, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Art. 31º.- Establecimiento de Tablas de Rendimiento.

En materia de establecimiento, aplicación y revisión de las tablas de rendimiento, se estará a lo dispuesto en el Capítulo 5.º del Título II del Convenio General del Sector y su Anexo correspondiente.

CAPITULO VI

PROMOCION EN EL TRABAJO

Art. 32º.- Ascensos. procedimiento

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado funciones de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

CAPITULO VII

PERCEPCIONES ECONOMICAS

Art. 33º.- Salario Base.

Para el año 2003, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de Salario Base, mensualmente las cantidades que para cada categoría se especifican en la tabla salarial que figura como ANEXO I.

Para los años 2.004, 2005 y 2006, se aplicará un 0.8% de incremento salarial sobre el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años anteriormente citados.

Art. 34º.- Plus de Residencia.

De acuerdo con la normativa vigente, el salario base será incrementando en un 25 % en concepto de indemnización por residencia.

Art. 35º.- Antigüedad.

a) En aplicación del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de la antigüedad (BOE 21.4.96), se acuerda la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, en los aspectos normativos y retributivos que hasta la fecha se venían contemplando en el presente Convenio Colectivo.

b) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de la publicación del presente Acuerdo.

El importe anterior así determinado, se adicionará en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de publicación del presente Acuerdo, 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 tendrá en cuenta los importes que para categoría y nivel se hallen fijados en el Convenio Colectivo de la Construcción de Ceuta.

c) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido

do 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".

Art. 36º.- Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 respectivamente.

La cuantía de cada una de estas pagas será la que figura en el Anexo 1, incrementada por la aplicación del complemento personal de antigüedad de cada trabajador. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

a) Paga de Junio: de 1 de Enero a 30 de Junio.

b) Paga de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.

Las 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.

Art. 37º.- Plus Compensación Antigüedad

Para 2.003, los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de Plus de Compensación de Antigüedad la cantidad de 12,30 E mensuales. Esta cantidad será objeto de revisión, conforme al procedimiento previsto en el artículo 33 del presente Convenio.

Art. 38º.- Proporcionalidad en el Devengo de las Pagas Extraordinarias.

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

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

b) El personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de gratificación en el momento de hacer su liquidación de 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.

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

Art. 39º.- Retribución de Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá, en el mes que tenga asignado de vacaciones, la retribución que para cada categoría se especifica en el Anexo I, incrementada por la aplicación del complemento personal de antigüedad.

La retribución de vacaciones se devengará días naturales de 1 de Enero a 31 de Diciembre.

Art. 40º.- Proporcionalidad en el Devengo de la Retribución de Vacaciones.

En los casos de que el período de vacaciones que corresponda al trabajador, sea inferior a 30 días por llevar menos de un año en la empresa, percibirá la parte proporcional correspondiente.

El personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono de la retribución por vacaciones correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, que se le hará efectiva en el momento de realizar su liquidación de haberes.

Art. 41°.- Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos y Peligrosos.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 25 % sobre el salario base. Si estas funciones se efectuaron durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus sería del 10 %. Si por cualquier causa desapareciera 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 laboral competente, mediante resolución fundada, y previos los informes técnicos oportunos, resolver lo procedente.

En cualquier caso tendrán la calificación de excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas las siguientes tareas:

- Las que requieran cinturón de seguridad obligatoriamente.
- Las desarrolladas en alturas superiores a 3 metros en "bambas".
- Las realizadas con máquinas cortadoras de ladrillo, terrazos o mármoles
- La apertura de regolas con máquinas.
- La conservación o reparación de alcantarillados.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado.

Art. 42°.- Trabajos Nocturnos.

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo equivalente al 25% 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 esta con complemento de nocturnidad.

Art. 43°.- Plus de Transporte.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, para 2.007 se establece un plus extrasalarial de 1,37 Euros por día efectivo trabajado para todas las categorías. Esta cantidad será objeto de revisión, conforme al procedimiento previsto en el artículo 33 del presente Convenio.

Art. 44°.- Plus por Desgaste de Herramientas

A todo el personal que por decisión de la empresa aporte herramientas necesarias para el trabajo, le serán abonadas en 2.007, 12,99 Euros mensuales en concepto de plus extrasalarial para completar los gastos originados al trabajador. Esta cantidad será objeto de revisión conforme a lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio.

Art. 45°.- Plus de Asistencia.

Reconociendo el grave problema que supone el absentismo laboral, y los efectos negativos que produce, dada su negativa incidencia en la productividad, se establece un plus de asistencia tendente a corregir el absentismo.

Dicho plus se fija para 2.007 en la cuantía de 0,47 Euros por día efectivo de trabajo para todas las categorías y se abonará mensualmente. El trabajador que durante un mes haya faltado algún día, no tendrá derecho a percibir este plus.

Esta cantidad será objeto de revisión, conforme a lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio.

Art. 46°.- Complemento por Discapacidad.

Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Art. 46°.- Realización de Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor. Con independencia de los límites establecidos en el artículo 68.2 CGSC, las partes, a fin de tender a mantener o, en caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Grado de Discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento en Euros
13 por 100 y 22 por 100	17
23 por 100 y 32 por 100	24
33 por 100 o superior	34

Estas cantidades serán objeto de revisión, conforme a lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio.

El grado de discapacidad será único y generará por tanto, el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia acumularse al grado ya existente, otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la Empresa ya se viniese abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situación análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal, la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que por tanto se genere el derecho a un pago duplicado.

Art. 47.º- Realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor. Con independencia de los límites establecidos en el artículo 68.2 CGSC, las partes, a fin de tender a mantener o, en caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Art. 48.º- Horas Extraordinarias Estructurales.

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

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

Art. 49.º- Retribución de las Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio, se abonarán en 2.007 al precio de 8,88 Euros para los niveles XI Y XII y 13,30 Euros para los niveles VIII, IX y X.

Estas cantidades serán objeto de revisión, conforme al procedimiento lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio.

Art. 50.º- Indemnizaciones

Durante el período de vigencia del presente Convenio se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos del presente Convenio.

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

En el año 2007: 43.000 Euros
 En el año 2008: 44.000 Euros
 En el año 2008: 45.000 Euros
 En el año 2010: 46.000 Euros
 En el año 2011: 47.000 Euros

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2007: 25.000 Euros
 En el año 2008: 25.000 Euros
 En el año 2009: 26.000 Euros
 En el año 2010: 27.000 Euros
 En el año 2011: 28.000 Euros

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

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

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

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este Convenio General.

Art. 51.º- Complemento en caso de hospitalización

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

Art. 52.º- Complemento por Accidente de Trabajo

En los supuestos de Accidente de Trabajo debidamente constatados, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100 por 100 del salario base y pluses salariales establecidos en el presente Convenio, todo ello a partir del día 21 de la fecha de la baja y hasta un máximo de 345 días, siempre que continúe la situación de Accidente Laboral.

Art. 53.º- Pago del Salario

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

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

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

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

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

CAPITULO VIII

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 54º.- Jornada Laboral.

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

Año 2007: 1.746 horas
 Año 2008: 1.746 horas
 Año 2009: 1.738 horas
 Año 2010: 1.738 horas
 Año 2011: 1.738 horas

En los quince días inmediatamente posteriores a la fecha de publicación del presente Convenio, la empresa elaborará un calendario anual en el que vengan especificadas las horas anuales correspondientes a cada ejercicio. Dicho calendario será respetado a todos los efectos, salvo que por motivos organizativos o de producción deba ser modificado, respetándose en todo caso, el derecho de los trabajadores a que en cómputo anual no se superen las horas establecidas para cada ejercicio.

Se acompaña en el Anexo VI, modelo tipo orientativo de calendario laboral anual, que será amoldado a las necesidades de cada empresa.

2.- La jornada ordinaria semanal será de 40 horas distribuidas de lunes a viernes. Los sábados se consideran no laborales y los domingos festivos.

3.- Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá disfrutar de 20 minutos diarios, incluidos en su jornada laboral, por tanto retribuidos, para el desayuno.

4.- Con motivo de las fiestas navideñas, la jornada laboral de los días 24 y 31 de Diciembre finalizará a las 14, 00 horas.

5.- Con motivo de las Fiestas Patronales, el período comprendido entre el 4 al 10 de agosto no será laborable, entendiéndose incluida en esta semana, la Fiesta Gremial. Queda terminantemente prohibido conceder el permiso de vacaciones en el comienzo o durante esta semana de feria. El contenido de este artículo se modificará en cada ejercicio en atención a la fijación de la semana de Fiestas Patronales.

6.- En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral.

Art. 56º.- Prolongación de Jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias

para la recaudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria.

Art. 56º.- Turnos de Trabajo.

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

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

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

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

Art. 57º.- Horas no Trabajadas por Interrupción de la Actividad

1.- Cuando la empresa acuerde la suspensión de la actividad, debido a causa de fuerza mayor, accidente atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa; el trabajador tendrá derecho a percibir el total de los salarios correspondientes a las horas o días perdidos por este motivo, entendiéndose por salario la totalidad de las retribuciones según la media aritmética de lo devengado durante los tres meses anteriores por días efectivos de trabajo.

2.- Para tener derecho al percibo de los salarios, los trabajadores están obligados a presentarse en el lugar o centro de trabajo en las horas fijadas para el comienzo del trabajo, salvo indicación expresa y por escrito de la empresa en sentido contrario.

3.- Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causa de fuerza mayor, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a los representantes de los trabajadores.

4.- En ningún caso las empresas podrán obligar a los trabajadores a recuperar las horas que hayan permanecido sin trabajar en el centro de trabajo por inclemencias del tiempo. Contrariamente, acordada por la empresa, por el mismo motivo la suspensión de la jornada y el abandono del centro de trabajo, serán recuperables las horas que falten para completar la jornada.

Art. 58º.- Jornadas Especiales.

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

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

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurran circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a las 36 horas.

c) Los trabajos en los denominados "cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de Enero de 1.956.

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

Art. 59º.- Vacaciones.

1.- El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable.

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

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

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

5.- Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la

situación de incapacidad laboral transitoria, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de ILT.

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

7.- La retribución de vacaciones será la que, para cada categoría, se especifica en la Tabla Salarial que figura como Anexo I.

Art. 60º.- Permisos y Licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) En caso de alumbramiento de la esposa, o adopción legal, la licencia retribuida será de cuatro días, ampliándose a cinco en caso de coincidir alguno de los anteriores en día festivo.

c) Un día por matrimonio de hijos.

d) Por enfermedad grave o muerte de familiares (padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, cónyuge y hermanos políticos) la licencia retribuida será de tres días aplicables a siete cuando fuera necesario desplazarse a la península.

e) Se tendrá derecho a cuatro días al año para la obtención o renovación del DNI, carnet de conducir y pasaporte, así como para el traslado de la residencia habitual.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que estén realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

2.- En las mismas condiciones de las previstas en el apartado anterior, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en alguna norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

Cuando el cumplimiento de deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del 25 % de las horas laborables de un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

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

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

CAPITULO IX

MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 61º.- Cambio de Puesto de Trabajo.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Art. 62º.- Trabajos de Superior Categoría.

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

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

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

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

5.- Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por servicio militar obligatorio, incapacidad laboral transitoria, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Art. 63º.- Trabajos de Inferior Categoría.

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

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

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

Art. 64º.- Personal de Capacidad Disminuida.

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

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

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

4.- Integración Social de Minusválidos A los efectos de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos y teniendo en consideración que las actividades y trabajos de las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el persona adscrito a centros de trabajo permanentes.

Art. 62º.- Trabajos Susceptibles de Originar Perjuicio para la Salud sin Merma de la Capacidad Laboral.

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

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

Art. 66º.- Movilidad Geográfica.

En todo lo relacionado con la movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el artículo 83 y siguientes, del Convenio General de la Construcción.

CAPITULO X

SUSPENSION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

Art. 67º.- Causas y Efectos de la Suspensión.

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 laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora, y adopción de menores de cinco años.
- e) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio.
- 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.
- j) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.

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

Art. 68º.- Suspensión del Contrato por causa 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 suministros de los mismos.
- b) Cortes 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 esta 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.

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

Art. 69º.- Excedencia Forzosa.

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

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

Art. 70º.- Excedencia voluntaria.

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

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

3.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia, salvo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia para el cuidado de hijos de hasta tres años, en que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante dicho año.

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

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

Art. 71º.- 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 56 ambos inclusive, y a lo dispuesto en el artículo 13º del presente Convenio.

Art. 72º.- 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 el presente Convenio.

Art. 73º.- Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme a modelo que figura como ANEXO III al presente Convenio.

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

El recibo de finiquito, que será expedido por la organización patronal correspondiente, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

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

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

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

Art. 74º.- Jubilación.

Se reconocen tres clases distintas de jubilación:

A. Jubilación Voluntaria Anticipada.

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

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	EDAD	MESES DE INDEMNIZACION
2 a 5	63	2
6 a 10	63	3
11 a 20	63	4
21 a 30	63	5
mas de 30	63	6
2 a 5	64	1
6 a 10	64	2
11 a 20	64	3
21 a 30	64	4
mas de 30	64	5

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

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

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

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilable.

El acuerdo se reflejará por escrito, estableciendo claramente la cantidad que corresponde en concepto de indemnización, conforme a la tabla anterior.

b) Que el trabajador lleve dos años, como mínimo, de servicio ininterrumpido en la empresa obligada al pago de la indemnización, en el momento de la jubilación anticipada.

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

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

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

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

B. Jubilación Anticipada a los 64 Años como Medida de Fomento de Empleo.

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

C. Jubilación Forzosa.

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

CAPITULO XI

FALTAS SANCIONES

Art. 75º.- Clases de Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasifican 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.

Art. 76º.- Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2.- La no comunicación, con 48 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, aun 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 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 aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11.- Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo 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 considerados 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 el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Art. 77º.- Faltas Graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince 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 trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

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

5.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, 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, año 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.

Art. 75º.- Faltas Muy Graves.

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

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

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

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

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

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

7.- La competencia desleal.

8.- Los malos tratos de palabra 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 seguridad e higiene en el trabajo 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 de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

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

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

Art. 79º.- Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

B) Faltas Graves:

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

C) Faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
2. Despido.

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que antecedente 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 lo 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 este perteneciera, si los hubiere

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

4.- En aquellos supuestos 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.

Art. 80º.- Otros Efectos de las Sanciones.

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

CAPITULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 81º.- Legislación Aplicable.

En materia de seguridad e higiene se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre (BOE 10/11/1995).

Art. 82º.- Órganos de Prevención.

Se estará en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre.

Art. 83º.- Pernoctar en las Obras.

Queda terminantemente prohibido pernoctar en las obras con la salvedad de los guardas o vigilantes contratados a tal fin. Los trabajadores y empresarios podrán ser sometidos por los representantes de los trabajadores a la disciplina laboral de la Inspección de Trabajo en caso de incumplimiento

Art. 84º.- Ropa de Trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a entregar a todo el personal monos de trabajo nuevos, guantes y cascos que serán de uso obligatorio, así como trajes y botas de agua, y botas con protección anticlavos cuando fuera preciso.

La primera entrega se hará dentro de la primera quincena de prestar sus servicios el trabajador y se irán renovando las prendas necesarias cada cuatro meses.

TITULO XIII

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Art. 82º.- Representación 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 apartados siguientes:

A) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el art. 69.2 de 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 mas o menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrá celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el art. 15 del Real Decreto 1311/1986. Si por el contrario hubiera una disminución procederá la celebración de nuevas elecciones, salvo que los sindicatos o grupos de trabajadores representados acuerden otra forma de proceder a la reducción.

Art. 86º.- Representación 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.

Art. 87º.- Responsabilidad de los Sindicatos.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Si durante la vigencia del presente convenio, se incorporara la clasificación profesional prevista en el Artículo. 32 del Convenio General del Sector, quedará sustituido el Artículo. 16 del presente Convenio por la nueva, debiendo adecuarse, por la Comisión Paritaria la nueva clasificación profesional a la escala salarial vigente.

SEGUNDA.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Si durante la vigencia del presente Convenio se incorporara el Anexo que, relativo a seguridad e higiene, prevé la disposición final primera del Convenio General del Sector, dicho texto será incorporado al presente Convenio compatibilizando las disposiciones actuales en la medida de lo posible.

TERCERA.- CLÁUSULA DE GARANTIA SALARIAL

Para los años de vigencia del Convenio, en el supuesto de que el Índice Anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los respectivos años, supere al IPC previsto para cada uno de ellos en los presupuestos generales de estados, se efectuará una revisión económica en el exceso del respecto tanto por ciento, con efectos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

CUARTA.- INGRESO EN EL TRABAJO

Las partes firmantes del presente acuerdo, a través de sus organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes, al margen de la ley y de los convenios colectivos, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

QUINTA.- CARTILLA PROFESIONAL

Las partes firmantes del presente Acuerdo, instan a la Fundación Laboral de la Construcción para que en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 5º del Acuerdo sectorial Nacional de la Construcción, sobre el concepto económico de Antigüedad, de 21 de Noviembre de 1996, proceda a la expedición y seguimiento de la cartilla profesional de la construcción.

TABLA SALARIAL 2.007 (EUROS)

CATEGORIAS (NIVELES)	SALARIO BASE	PLUS RESIDENCIA	PAGAS EXTRAS RET. VACACIONES
II-III-IV	819,07	204,76	1.547,72
V-VI	808,24	202,06	1.524,23
VII	797,47	199,37	1.503,82
VIII	786,68	196,67	1.483,36
IX-X	775,84	193,96	1.462,98
XI	765,14	191,29	1.442,85
XII	763,26	190,81	1.439,26
XIII	573,01	143,25	716,27

DIETA DIARIA: 43,69 E.

PLUS TRANSPORTE: 1, 37 E. DIARIO

MEDIA DIETA: 21, 83 E.

PLUS ASISTENCIA: 0,47 E. DIARIO

PLUS COMPENSACION ANTIGÜEDAD: 12,42 E. MENSUALES

PLUS DESGASTE DE HERRAMIENTAS: 12, 99 E. MENSUALES

HORAS EXTRAS NIVELES XI y XII: 8,88 E.

HORAS EXTRAS NIVELES VIII y IX-X: 13,30 E

Complemento por Discapacidad

Grado de Discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento en Euros
13 por 100 y 22 por 100	17
23 por 100 y 32 por 100	24
33 por 100 o superior	34

ANEXO II

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

N.º _____

RECIBO FINIQUITO

D. _____

que ha trabajado en la empresa _____ desde _____ hasta

con la categoría de

declaro que he recibido de ésta la cantidad de

Euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

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

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 IV

COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

POR PARTE SINDICAL

D. Abderrahaman Ahmed Mohamed (CCOO)

D. Antonio León Muñoz (CCOO)

D. Adolfo Márquez León (UGT)

POR PARTE EMPRESARIAL

D. Cristóbal Chaves Muñoz

D. Manuel López Heredia

D. José Pérez Molina

ANEXO V

Las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.2 con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la «Comisión Islámica de España», y siempre que las necesidades de la empresa queden debidamente atendidas.

El día IDU AL-FITR, celebra la culminación del Ayuno de Ramadán.

El día IDU AL-ADHA, celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Tesorería General Seguridad Social de Ceuta

2.955.- El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los sujetos responsables que figuran en la relación adjunta, por deudas a la Seguridad Social cuya cuantía total asciende a la cantidad que asimismo se indica en la citada relación, ha dictado la siguiente

PROVIDENCIA DE APREMIO: En uso de la facultad que me confiere el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. 29-6-94) y el artículo 84 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (B.O.E. 25-06-04), ordeno la ejecución contra el patrimonio del deudor.

Por haber resultado infructuosas las gestiones tendentes a la determinación del actual domicilio del deudor, procede practicar la notificación de la providencia de apremio, conforme prevé el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, mediante la publicación del presente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio conocido del deudor y en el Boletín Oficial correspondiente.

La presente notificación se publica con el fin de requerir al deudor para que efectúe el pago de la deuda en el plazo de QUINCE DIAS naturales siguientes a la presente publicación ante la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva, con la advertencia de que en caso contrario se procederá al embargo de los bienes del deudor en cantidad bastante para el pago de la deuda por principal, recargo, intereses en su caso, y costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del citado Reglamento General de Recaudación.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Administración correspondiente dentro del plazo de 1 mes a partir del día siguiente a su notificación, por alguna de las causas señaladas en el artículo 34.3 de la Ley General de la Seguridad Social citada anteriormente, debidamente justificadas, suspendiéndose el procedimiento de apremio hasta la resolución del recurso.

Dichas causas son: pago; prescripción; error material o aritmético en la determinación de la deuda; condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento; falta de notificación de la reclamación de la deuda, cuando esta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

Transcurridos 3 meses desde la interposición de recurso de alzada sin que se haya resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92).

Ceuta, a 13 de diciembre de 2007.- LA JEFA DEL SERVICIO TÉCNICO NOT./IMPG.- Fdo.: Ana María Fernández de Loaysa Romeu.

REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL

REG.	T/IDENTIF.	RAZONSOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	CP.POBLACION	TDNUM.PROVAPREMIO	PERIODO	IMPORTE
0111	1051100498056	ESTRUCTURASCOBESAN,SL	CLMILLANASTRAY,1	51001CEUTA	21512006000003086	01041204	2.299,7

REGIMEN 05 R.E.TRABAJADORES CTA. PROP. O AUTONOMOS

0521	07511000774420	LAHSEN AHMEDHASSAN	AVREYESCATOLICOS,1	51002CEUTA	04512007005003114	08060806	360,6
------	----------------	--------------------	--------------------	------------	-------------------	----------	-------

Jefatura Local de Tráfico de Ceuta

2.956.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la iniciación de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por la Jefatura Provincial de Tráfico, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Jefatura Provincial de Tráfico, ante la cual les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Si en la columna "Requerimiento" aparece el texto 7.17J, se requiere del denunciado que se cita, titular del vehículo objeto de la denuncia, para que identifique al conductor del mismo en la fecha indicada, haciéndole saber que si incumple la obligación legal de

identificación del conductor del vehículo, se iniciará expediente sancionador por infracción al artículo 72.3 de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial aprobado por Real Decreto Legislativo 339/1990, (BOE 63, de 14 de marzo), según redacción dada por la Ley 17/2005 de 19 de julio, (BOE 172 de 20 de julio).

Transcurrido dicho plazo sin que haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas, se dictarán las oportunas Resoluciones.

CEUTA, 30-11-2.007.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: José Jenaro García-Arreiciado Batanero.

ART*= Artículo; RDL= Real Decreto Legislativo; RD= Real Decreto; SUSP= Meses de suspensión; REQ= Requerimiento; PTOS= Puntos

EXPEDIENTE	DENUNCIADO/A	IDENTIF.	LOCALIDAD	FECHA	CUANTIA	SUSP.	PRECEPTO	ART	PTOS	REQ.
.510041403096	MELKINDI	X3825933K	BERIA	11.05.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
.510041452897	AELBOUKRI	X2302402X	LAMOJONERA	20.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
.510041463044	AMOULAY	X6516258J	ELHERRADON	09.09.2007	150,00		RD 772/97	001.2		
510041399524	A YERMAK	X5915716R	BARCELONA	21.08.2007	150,00		RD 772/97	001.2		
510041461000	AJENIAH	X4693105R	GRANOLLERS	14.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041453269	MSAID	X2071790L	TERRASSA	09.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041452861	YERRADHEDY	X4022548D	TERRASSA	07.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041453348	MJELILA	X6740116N	TERRASSA	09.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041462003	R BENTRIFET	X2597907B	CEUTA	21.08.2007	150,00		RD 1428/03	018.2	3	
510041460894	ABOUALI	X3604912F	CEUTA	28.08.2007	150,00		RD 1428/03	117.1	3	
510041464413	FZOHRA	X4002323R	CEUTA	11.09.2007	150,00		RD 772/97	001.2		
510041452848	EPASCUAL	07947717	CEUTA	04.09.2007			RD 1428/03	117.1		(I)
519041624163	A DELUQUE	24827631	CEUTA	17.10.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
519041624370	A DELUQUE	24827631	CEUTA	17.10.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
519041428246	MCORDOBA	45068596	CEUTA	17.10.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
519041428477	GBONITCH	45076908	CEUTA	17.10.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
510041456945	MMUSTAFA	45081641	CEUTA	27.08.2007	150,00		RD 1428/03	094.2	2	
519041402816	MMOHAMED	45082672	CEUTA	17.10.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
510041624970	MMOHAMED	45083251	CEUTA	15.05.2007	PAGADO		RD 1428/03	100.2		
519041403160	JGUERRERO	45086096	CEUTA	17.10.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
510041470334	LMAIMUN	45093933	CEUTA	22.08.2007			RD 1428/03	143.1		(I)
510041470346	LMAIMUN	45093933	CEUTA	22.08.2007			RD 1428/03	117.1		(I)
510041462581	NAHMED	45101902	CEUTA	26.08.2007	900,00		RD 772/97	001.2	4	
519041262903	BVISO	45110975	CEUTA	17.10.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
519041262915	BVISO	45110975	CEUTA	17.10.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
519041623936	SRODRIGUEZ	45115872	CEUTA	17.10.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
510041451327	JHEREDIA	45117236	CEUTA	08.09.2007	1.010,00		RDL 8/2004	003.A		
510041451406	JHEREDIA	45117236	CEUTA	08.09.2007	150,00		RD 1428/03	118.1	3	
510041365472	MMOUMENE	X6446297H	PRIEGODE CORDOBA	24.06.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041462647	EALIOUATE	X6477504Z	SISANTE	03.09.2007	150,00		RD 772/97	001.2		
519041399120	EABDERRAHMAN	X2863789J	ZAFARRAYA	17.10.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
510041451455	ABACHARI	X7236707X	HUELVA	06.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041453490	MELAZZOUZI	X3778174X	ALCOBENDAS	11.09.2007	150,00		RD 2822/98	010.1		
510041374450	OJJIH	49019759	FUENLABRADA	04.08.2007	60,00		RDL 8/2004	003.B		
510041374448	OJJIH	49019759	FUENLABRADA	04.08.2007	150,00		RD 1428/03	117.4	3	
510041398295	MSBIH	X4862863L	MADRID	23.08.2007	150,00		RD 772/97	001.2		
510041462829	ASHAIMI	X6532595C	MADRID	23.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041451480	HDOUDO	X5023229Y	MADRID	14.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041453099	MELMAKHOULFI	X4000851R	PARLA	19.08.2007	150,00		RD 1428/03	018.2	3	
510041455278	ATAKTOUK	X3492688T	MARBELLA	13.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041444852	HRACHDI	X3989567X	CARAVACADE LA CRUZ	23.08.2007	150,00		RD 772/97	001.2		
510041444529	MANAHNAH	X1423252N	SANTJJAUME DOMENYS	17.06.2007	150,00		RD 1428/03	117.2	3	
510041615555	MEZATRI	X6911459M	TARRAGONA	13.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones recaídas en los expedientes sancionadores que se indican, dictadas por la Autoridad competente según la Disposición adicional cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones que no son firmes en vía administrativa podrá interponerse RECURSO DE ALZADA, dentro del plazo de UN MES, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial o Diario Oficial correspondiente, ante el Director General de Tráfico, excepto cuando se trate de sanciones de cuantía inferior a 60,1 euros recaídas en el ámbito de Comunidades Autónomas que comprendan más de una provincia, en cuyo caso la interposición será ante el Delegado del Gobierno en la Comunidad.

Transcurrido dicho plazo sin que haya hecho uso de este derecho, las resoluciones serán firmes y las multas podrán ser abonadas en periodo voluntario dentro de los 15 días siguientes a la firmeza, con la advertencia de que, de no hacerlo, se procederá a su exacción por vía ejecutiva, incrementado con el recargo del 20% de su importe por apremio.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Jefatura Provincial de Tráfico.

CEUTA, 30-11-2.007.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: José Jenaro García-Arreciado Batanero.

ART*= Artículo; RDL= Real Decreto Legislativo; RD= Real Decreto; SUSP= Meses de suspensión; REQ= Requerimiento; PTOS= Puntos

EXPEDIENTE	DENUNCIADOA	IDENTIF	LOCALIDAD	FECHA	CUANTIA	SUSP	PRECEPTO	ART	PTOS	REQ
510041359654	ZRAGAT	X3871501A	ELEJIDO	17.07.2007	150,00		RD 772/97	001.2		
510041446757	CBEN	X4335713Y	NIJAR	30.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
519041400583	MELOUALI	X4158324Q	SVICENDEL SHORTS	28.05.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
510041402626	EMOHAMED	X5156103D	TERRASSA	04.04.2007	150,00		RD 772/97	001.2		
510041431961	MMOHAMED	45085347	CEUTA	28.06.2007	150,00		RD 2822/98	010.1		
510041440214	AOUADRHIRI	X7251575C	GRANADA	05.06.2007	90,00		RD 2822/98	025.1		
510041451509	ATARIQ	X4997101Y	MONTEFRIO	30.08.2007	150,00		RD 772/97	001.2		
510041443999	AZENFAR	X3412428X	GUADALAJARA	07.08.2007	150,00		RD 2822/98	010.1		
510041442673	AOUAALLA	X2708383H	PINTO	15.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041462866	MELHAMMANI	X3013856M	POZUELODE ALARCON	25.08.2007	150,00		RD 772/97	001.2		
510041440792	ZMIGOU	X4141749R	MALAGA	19.06.2007	150,00		RD 1428/03	118.1		
519400091819	MBENABBAD	X5404556Q	TORREMOLINOS	02.05.2007	310,00		RDL 339/90	072.3		
510041454481	AOUTAAZAT	X5853580B	CIEZA	05.09.2007	450,00		RD 772/97	001.2		
510041456880	AAMZIL	X6725141X	MURCIA	10.08.2007	450,00		RD 772/97	001.2		

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Tesorería General Seguridad Social de Ceuta

2.957.- El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los sujetos responsables que figuran en la relación adjunta, por deudas a la Seguridad Social cuya cuantía total asciende a la cantidad que asimismo se indica en la citada relación, ha dictado la siguiente

PROVIDENCIA DE APREMIO: En uso de la facultad que me confiere el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. 29-6-94) y el artículo 84 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (B.O.E. 25-06-04), ordeno la ejecución contra el patrimonio del deudor.

Por haber resultado infructuosas las gestiones tendentes a la determinación del actual domicilio del deudor, procede practicar la notificación de la providencia de apremio, conforme prevé el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, mediante la publicación del presente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio conocido del deudor y en el Boletín Oficial correspondiente.

La presente notificación se publica con el fin de requerir al deudor para que efectúe el pago de la deuda en el plazo de QUINCE DÍAS naturales siguientes a la presente publicación ante la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva, con la advertencia de que en caso contrario se procederá al embargo de los bienes del deudor en cantidad bastante para el pago de la deuda por principal, recargo, intereses en su caso, y costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del citado Reglamento General de Recaudación.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Administración correspondiente dentro del plazo de 1 mes a partir del día siguiente a su notificación, por alguna de las causas señaladas en el artículo 34.3 de la Ley General de la Seguridad Social citada anteriormente, debidamente justificadas, suspendiéndose el procedimiento de apremio hasta la resolución del recurso.

Dichas causas son: pago; prescripción; error material o aritmético en la determinación de la deuda; condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento; falta de notificación de la reclamación de la deuda, cuando esta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

Transcurridos 3 meses desde la interposición de recurso de alzada sin que se haya resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92).

Ceuta, a 11 de diciembre de 2007.- LA JEFA DEL SERVICIO TÉCNICO NOT./IMPG.- Fdo.: Ana María Fernández de Loaysa Romeu.

REGIMEN 05 R.E.TRABAJADORES CTA. PROP. O AUTONOMOS

REG.	T/IDENTIF.	RAZONSOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	CP:POBLACION	TDNUM.PROV.APREMIO	PERIODO	IMPORTE
0521	07.510004637707	MOHAMEDHAMEDMOHTAR	BDTERRONES_BAJO11	51002 CEUTA	03 51 2007 010270820	0407 0407	286,5
0521	07.511002216080	GALI-FARIDA	CLAYMATGONZALEZ22	51002 CEUTA	03 51 2007 010281631	0407 0407	286,5
0521	07.511002941257	SANCHEZDELA TORRELORE	AVEJERCITOESPAÑOL	51002 CEUTA	03 51 2007 010284055	0407 0407	299,5

Delegación del Gobierno en Ceuta Servicio de Asuntos Jurídicos

2.958.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 3011992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero de 1999), se hace pública notificación de los expedientes sancionadores que se indican, dictados por la Autoridad competente según la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 611997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, a las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar

Exp.	Nombre y Apellidos	D.N.I.	Fase Exp.	Fecha
546 7	AHMEDHACHMI MOHAMED	45103832	ACUERDO DE INICIACION	09/11/2007
551 7	ISMAEL ABDESELAM MARTIN	45116324	ACUERDO DE INICIACION	09/11/2007
584 7	MOHAMED ALITAIEB	45089875	ACUERDO DE INICIACION	15/11/2007
585 7	BILAL ALLAL HAMIDO	45097863	ACUERDO DE INICIACION	15/11/2007
591 7	DAVID PEÑA ESPINOSA	45104298	ACUERDO DE INICIACION	15/11/2007
593 7	MOHAMED ABDELKADER AMAR	45082964	ACUERDO DE INICIACION	15/11/2007
594 7	SERGIO DE LOS SANTOS GONZALEZ	45093737	ACUERDO DE INICIACION	15/11/2007
598 7	ABSELAM HOSSAIN MARZOK	45104376	ACUERDO DE INICIACION	15/11/2007
599 7	ABSELAM MOHAMED ABDESELAM	45090677	ACUERDO DE INICIACION	15/11/2007
601 7	MANUEL JESUS HEREDIA RUIZ	45105850	ACUERDO DE INICIACION	16/11/2007
608 7	ABEL LOPEZ SEGADO	45103272	ACUERDO DE INICIACION	16/11/2007
617 7	MOHAMED MEHDI LAHASEN	45109600	ACUERDO DE INICIACION	16/11/2007
619 7	EMILIO JOSE PINO GONZALEZ	45107134	ACUERDO DE INICIACION	16/11/2007
623 7	MUHAMMAD MOHAMED TUHAMI	45098360	ACUERDO DE INICIACION	20/11/2007
631 7	SUFIAN AHMED CHAIB	45105918	ACUERDO DE INICIACION	20/11/2007

Los correspondientes expedientes obran en el Servicio de Asuntos Jurídicos de esta Delegación del Gobierno, pudiendo comparecer en el citado servicio en el plazo de quince días a contar desde la presente publicación para conocer el contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento. EL VICESECRETARIO.- Fdo.: José M. Barreto Romaní.

2.959.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero (B.O.E. 12, de 14 de enero de 1999), se hace pública notificación de los expedientes sancionadores que se indican, dictados por la Autoridad competente según la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, a las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar

Exp.	Nombre y Apellidos	D.N.I.	Fase Exp.	Fecha
303 7	MOHAMED REDUAN SALAH	45113478	CADUCIDAD	09/10/2007
305 7	MOHAMED EL KASMI	X6361705C	CADUCIDAD	22/05/2007
364 7	BILAL LAYACH MOHAMED	45116263	RESOLUCION	14/11/2007
394 7	LIAZID ALLAL ABDESELAM	X5067354V	RESOLUCION	22/11/2007
404 7	ISABEL MARIA CERNADAS BAEZA	45116853	RESOLUCION	14/11/2007
408 7	JAVIER ROJAS BRANCHAT	45101694	RESOLUCION	14/11/2007
417 7	RAUL GONZALEZ AHMED	45101883	RESOLUCION	22/11/2007
420 7	RACHID MOHAMED MOHAMED	45100138	RESOLUCION	22/11/2007
427 7	MOHAMED BILAL AHMED LAARBI	45077759	RESOLUCION	22/11/2007
518 7	ABDELKADER BUSELHAM LAARBI	45090278	RESOLUCION	16/10/2007
524 7	SERGIO MARTINEZ MUNUERA	45109319	RESOLUCION	16/10/2007
529 7	SAYAHAIMAD AMAR	45103757	RESOLUCION	16/10/2007
531 7	KARIM ABDELKADER MOHAMED	45101918	RESOLUCION	16/10/2007
533 7	SAYAHAIMAD AMAR	45103757	RESOLUCION	16/10/2007

Los correspondientes expedientes obran en el Servicio de Asuntos Jurídicos de esta Delegación del Gobierno, pudiendo comparecer en el citado servicio en el plazo de quince días a contar desde la presente publicación para conocer el contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento.

Ceuta, a 13 de diciembre de 2007.- EL VICESECRETARIO.- Fdo.: José M. Barreto Román.

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

2.960.- Esta Ciudad Autónoma tramita licencia de apertura de un establecimiento para dedicarlo a las actividades que a continuación se detallan, en CALLE REAL, BAJO, Número 6, a instancia de D. JORGE CAMPOS MARTINEZ, D.N.I/T.R. 45051948P, Teléfono 956512041.

En cumplimiento de lo previsto en el art. 30.2.a) del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, se da a conocer la apertura de un plazo de información pública, por término de 10 días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, para que quienes consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer puedan hacer las observaciones pertinentes.

Actividades: PERFUMERIA

V.º B.º EL PRESIDENTE.- LA SECRETARIA GENERAL.- P.D.F.- EL TÉCNICO DE ADMON. GENERAL.- Fdo.: Miguel Ángel Escamilla Ferro.

Normas de suscripción

Las inscripciones al B.O.C.CE. deberán ser solicitadas mediante instancia dirigida al Excmo. Sr. Presidente, Archivo Central, Plaza de Africa, s/n. 51001, Ceuta.

Las inscripciones al B.O.C.CE. serán por años naturales indivisibles. No obstante, para las solicitudes de alta, comenzado el año natural, podrán hacerse por el semestre o trimestre natural que reste.

El pago se realiza antes de los 15 días naturales contados a partir de la notificación. No se aceptarán talones nominativos ni transferencias bancarias.

Las suscripciones se considerarán renovadas si no se comunica su cancelación antes del 15 de enero del mismo año.

Las tarifas vigentes, según acuerdo plenario de 18 de diciembre de 2006, son de:

- Ejemplar	1,95 €
- Suscripción anual	81,50 €
- Anuncios y publicidad:	
1 plana	48,20 € por publicación
1/2 plana	24,05 € por publicación
1/4 plana	12,20 € por publicación
1/8 plana	6,60 € por publicación
Por cada línea	0,55 € por publicación

