

### 1.3.5. Estatutos y convenios colectivos

**RESOLUCIÓN 640/2008, de 7 de agosto, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Construcciones y Obras Públicas", de Navarra (Expediente número: 66/2008).**

Con fecha 23 de julio de 2008 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Construcción y Obras Públicas", que consta de 49 artículos, 9 Disposiciones adicionales, 2 Disposiciones transitorias y 5 Anexos (conteniendo Tabla de Retribuciones), suscrito y aprobado por parte de la Comisión Negociadora, integrada por la representación de las Asociaciones de Empresarios del sector (C.C., A.C.P. y ANECOP) y de las centrales sindicales (U.G.T. y CC.OO), con fecha 16 de julio de 2008.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

En su virtud, de conformidad con la Orden Foral 285/2007, de 27 de septiembre, del Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, por la que se designan los suplementos temporales de las Directoras Generales y del Secretario General Técnico del Departamento de Innovación, Empresa y Empleo, y al hallarse ausente la titular del órgano

**RESUELVO:**

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Construcción y Obras Públicas" (Código número 3102805), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Publicar esta Resolución en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 7 de agosto de 2008.–El Director del Servicio de Trabajo suplente de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, José María Andueza Azcona.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE NAVARRA**

Vigencia: 1/1/2008 a 31/12/2010

**NORMAS GENERALES**

**Artículo 1. Ámbito.**

El presente Convenio será de aplicación a las Empresas y a los trabajadores que presten sus servicios en Navarra, y que estén encuadrados en las actividades de mármoles y piedras, constructores de edificaciones, constructores-promotores de edificaciones urbanas, albañilería, carpintería de armar, pintura, decoración en yeso y escayola, fabricación de yesos y cales, contratistas de obras públicas en general y empresas de obras públicas de ámbito nacional, canteras, graveras y areneras cuya materia se destina a construcción y no sean explotadas directamente por empresas constructoras, así como todas las actividades detalladas en el anexo II, apartado a) del Convenio General del Sector de la Construcción.

**Artículo 2. Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra. No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2008. Las indemnizaciones fijadas en el artículo 35 de este Convenio surtirán efecto desde la fecha prevista en el mismo.

**Artículo 3. Duración y prórroga.**

La duración de este Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010.

A los efectos previstos en el artículo 86-2.º del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

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

**Artículo 4. Incremento salarial.**

Se establece para el primer año de vigencia del presente Convenio, es decir del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008, un incremento económico del tres con cinco por ciento (3,5%), aplicable a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

Para el segundo año de vigencia del mismo, es decir del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009, el incremento salarial será el equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) que el Gobierno de la Nación prevea para el año

2009, más el 1,5%, aplicable a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

Para el tercer año de vigencia del mismo, es decir del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010, el incremento salarial será el equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) que el Gobierno de la Nación prevea para el año 2010, más el 1,5%, aplicable a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, complemento convenio y plus extrasalarial.

**Revisión salarial.**

Para el primer año de vigencia del Convenio (1-1-2008 a 31-12-2008), en el supuesto de que el Índice Anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2008 supere el IPC previsto para ese año en los presupuestos generales del estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de 2008. Dicha revisión afectará a los conceptos de salario base, complemento convenio, plus extrasalarial, gratificaciones extraordinarias y retribución de vacaciones.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio (1-1-2009 a 31-12-2009), al igual que para el tercer año de vigencia del mismo (1-1-2010 a 31-12-2010), operará la cláusula de garantía salarial en el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registre durante cada uno de esos años un incremento superior al IPC previsto; en éste caso se efectuará una revisión económica en el exceso de lo que el primero supere al segundo y afectará a los conceptos de salario base, complemento convenio, plus extrasalarial, gratificaciones extraordinarias y retribución de vacaciones.

**Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones que se pactan se consideran mínimas y en consecuencia, cualquier mejora que se establezca o se halle establecida, ya lo sea por voluntad de las empresas, contrato individual de trabajo o Convenio Colectivo de ámbito inferior, prevalecerá sobre las aquí estipuladas, si superase a éstas y siempre calculadas en cómputo anual.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

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

**Artículo 7. Convenio General del Sector de la Construcción.**

Dentro del sistema de prelación de fuentes normativas, se reconoce la aplicabilidad directa del Convenio General del Sector de la Construcción en el ámbito funcional y territorial de este Convenio, en los términos de los artículos 10 y 12 del citado Convenio General.

Hasta no sean sustituidas por los mecanismos previstos en el propio Convenio General del Sector de la Construcción, regirá, en materia de clasificación profesional, la Tabla de niveles contenida en la Disposición Transitoria Primera del C.G.S.C y la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

**Artículo 8. Absorción y compensación.**

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

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

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

La cuantía de las Gratificaciones Extraordinarias, y Vacaciones del presente Convenio no podrán ser absorbidos ni compensados por otros salarios superiores que otorgaren individualmente las empresas. Cuando medie acuerdo entre empresa y trabajador, en cuanto a las gratificaciones extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 31 párrafo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 9. No aplicación del régimen salarial.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, producidas como consecuencia de los resultados negativos de la explotación, mantenidas en los ejercicios de 2006 y 2007. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año 2008. En estos casos, la fijación del aumento de los salarios se trasladará a las partes.

Para valorar la situación de déficit o pérdidas, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de actividad y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante los trabajadores o sus representantes la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensiones de las empresas.

Los trabajadores y/o sus representantes legales están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, los nuevos criterios económicos negociados y pactados en cada empresa no suponen desvinculación del resto de Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

Aquellas empresas que deseen hacer uso del anterior derecho deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo

de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, o su revisión, en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra.

Las empresas que apliquen durante la vigencia de este Convenio la cláusula de no aplicación del régimen salarial, partirán para el año 2.009 y 2.010 de las tablas aprobadas y publicadas para el año 2008 y 2009, respectivamente.

#### CONTRATACIÓN

##### Artículo 10. Contrato formativo.

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos formativos se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.

c) Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en el artículo 24 del C.G.S.C., podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII a IX de la disposición transitoria primera del C.G.S.C.

d) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y sean menores de veintinueve años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

e) 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 dieciocho años para los oficios de Vigilante, Pocero y Entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

f) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo j).

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 artículo 11.3.

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

g) Para la impartición de la formación 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 a más de 50 kilómetros, 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.

h) Las retribuciones de los contratados para la formación es la que se determina en las Tablas Salariales anexas.

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

i) El plus extrasalarial se devengará por los aprendices en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

j) Toda situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

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

La Fundación Laboral de la Construcción de Navarra ó a través de sus centros 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.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100, calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Igualmente tendrá derecho a la indemnización referida en el párrafo anterior, a la finalización de su contrato, el trabajador con contrato en prácticas.

##### Artículo 11. Contrato para trabajo fijo de obra.

1. Este contrato, que se formalizará siempre por escrito, se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

2. 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 centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros su-

cesivos, 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 V y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

3. 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 las tablas de Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

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

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

5. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 12. Contratos celebrados con Delegados O miembros del Comité de Personal.

Las empresas procurarán ocupar a sus Delegados y/o miembros de Comités de empresa que finalicen su contrato como fijos de obra, en otro puesto de trabajo de su oficio y categoría, siempre que exista vacante del mismo puesto en otro centro de trabajo de la misma empresa, por un período no superior a tres años, devengando la misma indemnización que la establecida en el artículo 12 del presente Convenio.

El trabajador que finalice su contrato de trabajo y ostente en ese momento la condición de Representante Legal de los trabajadores, si es contratado por la misma empresa dentro del plazo de 30 días a la finalización indicada, seguirá ostentando la calidad de representante legal de los trabajadores con todas las funciones y derechos que la Ley le otorga, salvo que los trabajadores de la misma decidan en ese mismo plazo promover nuevas Elecciones Sindicales.

El apartado anterior no tendrá efecto si como consecuencia del cese del Representante Legal de los Trabajadores por las causas mencionadas en el mismo, hubiese nombrado sustituto según constara en el acta de Elecciones Sindicales, será este quien ostente dicha representación.

Lo establecido en los apartados anteriores tiene por objeto evitar los vacíos de representatividad sindical en este sector y hacer coincidir en el representante de los trabajadores la condición asimismo de Delegado de Prevención.

Artículo 13. Contratos de duración determinada del artículo 15.1.b ETT.

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. Su 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 considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incrementa el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

La indemnización por conclusión de estos contratos será la prevista en el artículo 14.

Artículo 14. Otras modalidades de contratación.

Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias 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 convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

Artículo 15. Prohibición del prorrateo de la indemnización por finalización de contrato.

Se prohíbe para los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el prorrateo de la indemnización por finalización de contrato regulada en los artículos 11.5 y 14 del este Convenio, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de la indemnización por finalización de contrato se considerará como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

#### RETRIBUCIONES

Artículo 16. Retribuciones.

Las remuneraciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los grupos respectivos, serán las que figuran en las tablas y artículos del presente Convenio, y se regularán conforme a lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción y lo dispuesto en los artículos siguientes.

*De carácter salarial***Artículo 17. Salario base.**

El salario base del personal afectado por este Convenio, es el que se especifica en la Tabla del anexo I, para cada uno de sus niveles y categorías.

**Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.**

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

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre viene determinada por cada uno de los niveles y categorías, en el anexo de tablas salariales del presente Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, mientras duren cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en las situaciones de Incapacidad Temporal.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, deberá incrementarse con la antigüedad en aquellos casos en que corresponda.

**Artículo 19. Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias:**

Se prohíbe, para los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el prorrateo de las pagas extraordinarias, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias se considerará como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

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

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

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

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

**Artículo 20. Complemento convenio.**

Al salario base se añadirá en concepto de complemento un plus en la cuantía que para cada nivel y categoría, se fija en la tabla del anexo I. Este plus será devengado por la jornada normal efectivamente trabajada con un rendimiento normal y correcto.

Las faltas de puntualidad o de asistencia, serán sancionadas con rigor dentro de las facultades que a este respecto autoriza la legislación vigente.

**Artículo 21. Premios por antigüedad.**

Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) del artículo 5 del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de la antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 ("Boletín Oficial del Estado" de 21 de noviembre) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam", se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

*De carácter extrasalarial***Artículo 22. Plus extrasalarial.**

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo, que de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determina en el anexo I de las tablas del Convenio.

Dicho devengo sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Ordenes Ministeriales de 10 de febrero, 4 de junio y 24 de septiembre de 1958 y Resolución de 5 de junio de 1963.

**Artículo 23. Dietas.**

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

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medidas dietas si puede pernoctar en ella.

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

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

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

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

e) La dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero que en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

f) Durante el primer año de vigencia del presente Convenio (1-1-2008 a 31-12-2008), la dieta completa se abonará a razón de 30,60 euros diarios. El importe de la media dieta será de 12,60 euros por cada día.

Durante el segundo año de vigencia (1-1-2009 a 31-12-2009), el importe de las dietas se incrementarán en el IPC previsto para el año 2009, más el 1,5% de dicho IPC.

Durante el tercer año de vigencia (1-1-2010 a 31-12-2010), el importe de las dietas se incrementarán en el IPC previsto para el año 2010, más el 1,5% de dicho IPC.

g) La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal en los que la Empresa mantenga el desplazamiento.

2. Por el contrario, si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado y se devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, el 10% al comenzar el tercer año y del 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

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

En los desplazamientos de duración superior a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. A los efectos de lo regulado en este artículo, se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual, cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso al trabajador el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla.

En ningún caso se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia, cuando, con respecto al centro de trabajo de destino, se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que esté ubicado en el mismo término municipal que el de procedencia.

b) Que se encuentre más próximo de la residencia habitual del trabajador que el centro de procedencia.

**Artículo 24. Locomoción.****A. Locomoción:**

A efectos de su liquidación se acuerda:

a) El límite del casco urbano de Pamplona y Tudela se sitúa a los 4 km del edificio de la Diputación o Ayuntamiento respectivamente, por lo que dicho plus se devengará a partir del km 4.

El resto de Navarra comenzará a devengarse a partir de 2 km del Ayuntamiento o Concejo respectivo.

b) El precio del kilometraje se fija en 0,29 euros durante la vigencia del convenio. No obstante, en el caso de que por el Gobierno de Navarra se modifique la cuantía exenta de gravamen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ésta se actualizará mediante la aplicación del mismo porcentaje establecido para el incremento salarial.

c) En el supuesto de que la empresa proporcione vehículos de transporte personal sea o no utilizado, desaparecerá la obligación para aquella del pago de este devengo.

B) Los trabajadores que presten sus servicios en centro de trabajo distinto de aquél para el que fueron contratados, y que como consecuencia del desplazamiento hubieran de recorrer más de 30 km en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se le abonará a prorrata del salario del Convenio, o se computará como jornada, a elección de la Empresa. Para el cálculo del tiempo se utilizará como factor de conversión, la velocidad media de 60 km/h.

**Artículo 25. Desgaste de herramienta.**

En las obras que la empresa no ponga herramientas de mano, durante el primer año de vigencia del presente Convenio, (1-1-2008 a 31-12-2008), abonará por este concepto a los oficiales y ayudantes 0,66 euros por día trabajado, siempre y cuando aporte las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones.

Durante el segundo año de vigencia (1-1-2009 a 31-12-2009), se incrementará en el IPC previsto para el año 2009, más el 1,5% de dicho IPC.

Durante el tercer año de vigencia (1-1-2010 a 31-12-2010), se incrementará en el IPC previsto para el año 2007, más el 1,5% de dicho IPC.

No tendrá derecho al percibo de este devengo, el personal que no aportara a la obra, su propio material de herramientas.

**Artículo 26. Ropa de trabajo.**

Las empresas entregarán obligatoriamente un mono o buzo cada seis meses, a todo el personal de la obra, así como el calzado adecuado para el desarrollo de su trabajo. En el supuesto de que el trabajador se despidiera voluntariamente de la empresa antes de transcurrir los seis meses correspondientes, habrá de devolver las prendas que le hubieran sido entregadas.

Igualmente cada trabajador tendrá a su disposición un casco de protección de cabeza, y para los trabajos en que fuera necesario un cinturón de seguridad.

Las empresas cuidarán por todos los medios posibles del uso de dichas prendas y demás medidas de seguridad.

No obstante, si cumplidos todos los trámites de advertencia, no se utilizaren las prendas, la empresa podrá proceder a la rescisión del contrato, si como consecuencia de la falta culpable del trabajador se sancionase a la empresa.

*Del tiempo de trabajo***Artículo 27. Jornada.**

Para el primer año de vigencia del presente Convenio (1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2008), se establece un cómputo anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado de 1.732 horas.

Durante el segundo año de vigencia del presente Convenio (1 de enero del 2009 a 31 de diciembre de 2009), se establece un cómputo anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado de 1.730 horas.

Durante el tercer año de vigencia del presente Convenio (1 de enero del 2010 a 31 de diciembre de 2010), se establece un cómputo anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado de 1.728 horas.

El tiempo de jornada se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Se respetarán aquellas jornadas de prestación de servicios que real y efectivamente fueran inferiores a las contempladas en el presente Convenio, en cómputo anual, que vinieren rigiendo en cada centro de trabajo.

Las empresas elaborarán obligatoriamente, dentro del primer mes del año, de mutuo acuerdo con su Comité de Empresa, Delegados de Personal o trabajadores, los calendarios laborales de acuerdo con la jornada pactada a sus necesidades.

Los calendarios deberán constar de los siguientes puntos básicos:

- 1.º Días de trabajo.
- 2.º Jornada semanal.
- 3.º Jornada diaria.
- 4.º Vacaciones
- 5.º Descanso semanal y festivos.

Las horas anuales podrán distribuirse en jornada de Lunes a Viernes. Los Sábados se considerarán como jornada ordinaria a los solos efectos de recuperación de horas motivada por inclemencias de tiempo, por circunstancias de la producción o las derivadas de fuerza mayor.

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

Para el año 2008, se establece un calendario tipo, que se acompaña como Anexo III y que será de aplicación a aquellas empresas que, transcurridos 30 días desde la publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra, no lo tuvieren pactado con sus trabajadores.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, las empresas podrán renegociar el calendario establecido por razones técnicas, organizativas, de producción o las derivadas de fuerza mayor.

**Artículo 28. 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.

Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

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

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se retribuirán conforme al anexo I de las tablas salariales.

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

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

**Artículo 29. Vacaciones.**

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

Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural computado desde el 1 de enero a 31 de diciembre. Si no mediare acuerdo entre empresa y trabajador respecto a la fecha de su disfrute, la mitad del período vacacional que le corresponda, lo disfrutará el trabajador en el período de tiempo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, a elección de éste. La otra mitad del período vacacional será disfrutado en la fecha que determine la empresa.

El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto

le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

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

La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en el anexo I del Convenio, la cual deberá incrementarse con la antigüedad en aquellos casos en que corresponda.

Los trabajadores cuyo contrato de trabajo tenga una duración inferior a un año y dicho período de tiempo esté distribuido en dos años naturales, si no hubieran disfrutado o no se les hubiera abonado las vacaciones que les correspondieran por el período de trabajo realizado en el primer año natural, las disfrutarán o les serán abonadas en su integridad a la finalización del contrato.

**Artículo 30. Inclemencias.**

Será la empresa quien tendrá la potestad para determinar la suspensión del trabajo, si bien deberá ponerlo en conocimiento de los delegados de personal.

La empresa abonará a los trabajadores el total de los salarios correspondientes a las horas o días perdidos por este motivo.

Los trabajadores recuperarán el setenta por ciento (70 por 100) de la totalidad de las horas perdidas por inclemencias de tiempo y por aquellas causas recogidas en el artículo 67 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Las horas perdidas por estas causas se procurarán recuperar en los días inmediatamente posteriores a aquellos en que se haya producido tales circunstancias.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, regulada en el artículo 87 del vigente Convenio General del Sector.

Todo lo anteriormente establecido, se efectúa con respeto total a cualquier otro acuerdo individual, entre empresa y trabajadores que mejore la situación prevista en este Convenio.

**Artículo 31. Permisos y licencias.**

1. El trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentre vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo, de los cuales, al menos uno deberá ser laborable. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de 5 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 8 días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los 5 días antes señalados.
- La licencia contemplada en esta apartado b) se sustituirá por una licencia de 5 días, en el caso de que el nacimiento de hijo se produzca mediante cesárea, debiendo disfrutarse dicha licencia de una sola vez, sin posibilidad de fraccionamiento, dentro de los siete días siguientes al de la intervención.
- c) 1 día, por matrimonio de hijos.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador, que tendrán una duración de hasta 5 días naturales contados a partir del siguiente al del hecho causante.
- En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de 6 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 8 días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los 6 días antes señalados.
- e) 3 días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 3 días naturales, por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo disfrutarse dicha licencia de una sola vez, sin posibilidad de fraccionamiento, dentro de los siete días siguientes al del hecho causante.
- g) 2 días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincida el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.
- i) 1 día, por traslado del domicilio habitual.
- j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d), e), f) y g), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 2 días naturales, salvo para los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d)..

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

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una 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 del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

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

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

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

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

Artículo 32. Excedencias por cuidado de hijo o familiares.

A. Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

B. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo pacto en contrario, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los párrafos anteriores constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o fraccionada y, en este último caso, por períodos mínimos de 6 meses. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en estos apartados será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante lo anterior, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cuando un nuevo sujeto causante diere derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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.

Artículo 33. Retirada del permiso de conducir.

Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al conductor, derivado de las necesidades del recorrido del servicio o fallo mecánico, le fuera retirado a aquél el permiso de conducir, la empresa le respetará mientras esto ocurra sus percepciones y puesto de trabajo, viniendo el trabajador obligado a prestar sus servicios durante ese tiempo, en el puesto de trabajo que la empresa le asigne.

#### DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

Artículo 34. Repercusión en precios.

La aplicación de las mejoras económicas del Convenio, tendrá repercusión en precios, incluso entre las personas afectadas por el mismo y para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costes salariales que este Convenio determine.

Artículo 35. Seguro.

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 dos mensualidades de todos los conceptos de las tablas del Convenio aplicable, vigente en cada momento

b) En el supuesto de producirse una invalidez total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para el primer año de vigencia del presente Convenio, (1-1-2008 a 31-12-2008), se fija una indemnización de 27.825,00 euros.

Para el segundo año de vigencia del mismo, (1-1-2009 a 31-12-2009), se incrementará el Índice de Precios al Consumo (IPC) que se prevea para ese año, más el 1,5% de dicho IPC.

Para el tercer año de vigencia del mismo, (1-1-2010 a 31-12-2010), se incrementará el Índice de Precios al Consumo (IPC) que se prevea para ese año, más el 1,5% de dicho IPC.

c) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para el primer año de vigencia del presente Convenio, (1-1-2008 a 31-12-2008), se fija una indemnización de 45.650,00 euros.

Para el segundo año de vigencia del mismo, (1-1-2009 a 31-12-2009), se incrementará el Índice de Precios al Consumo (IPC) que se prevea para ese año, más el 1,5% de dicho IPC.

Para el tercer año de vigencia del mismo, (1-1-2010 a 31-12-2010), se incrementará el Índice de Precios al Consumo (IPC) que se prevea para ese año, más el 1,5% de dicho IPC.

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 responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

Artículo 36. Póliza de seguro de responsabilidad civil.

Todas las empresas del sector contratarán una póliza de seguro de Responsabilidad Civil General y Patronal con un capital mínimo de Sesenta Mil (60.000) Euros.

Artículo 37. Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos que se realicen al personal afectado por este Convenio, versará sobre:

a) Exploración general: Electrocardiograma, control de tensión y vista, exploración de columna vertebral y aparato locomotor.

b) Análisis:

1. Sangre: Hematías, hemoglobina, valor globular hematocrito. Otros de sangre según historial del individuo, edad, colesterol, triglicéridos, lípidos totales, urea, ácido úrico, glucosa y transaminasas.

2. Orina: densidad, reacción, albúmina, glucosa y sedimento.

c) Reconocimientos especiales para la profesión:

1. Gruistas: vértigo y vista.

2. Barrenistas: silicosis.

3. Operarios de maquinaria de movimientos de tierra: oído, aparato locomotor, vista y silicosis.

Dichos resultados se entregarán a los trabajadores.

En el caso de cambio de empresa durante el período del año antes citado, el trabajador aportará los resultados del reconocimiento de la última empresa donde trabajó.

Igualmente se aplicará al respecto lo estipulado en el artículo 16 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 38. Complemento en caso de enfermedad o accidente

a) En el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará los porcentajes que a continuación se detallan, del Salario Base, Complemento Convenio y del concepto indemnizatorio Plus Extrasalarial.

Estos porcentajes son los siguientes:

a. 75% del 1.º al 14.º día de baja, ambos inclusive.

b. 85% del 15.º al 29.º día de baja, ambos inclusive.

c. 100% a partir del 30.º día de baja.

Este porcentaje del 100% a partir del 30.º día, no se pagará si el absentismo de la empresa en el mes anterior a la incidencia supera el 5%. Será obligación del empresario facilitar al trabajador o a sus representantes sindicales, los citados datos de absentismo. En caso de incumplimiento por parte de la empresa pagará el 100%.

b) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, considerándose como tal el accidente con fractura ósea, lesión muscular y otros accidentes cuya lesión sea objetivamente determinable, y en los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, considerándose como tal la silicosis y Dermatitis y cualquier otra avalada por el Instituto de Salud Laboral u Organismo similar, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la cuantía de los conceptos de la tabla anexa, Salario Base y Complemento de Convenio.

Las prestaciones complementarias anteriormente citadas serán abonadas mientras el trabajador mantenga su relación laboral con la empresa, y en consecuencia, cuando ésta se extinga, extinguirá simultáneamente el derecho a la

percepción de dichas prestaciones complementarias, aún cuando el trabajador estuviese en situación de I.T. por enfermedad o accidente de trabajo.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal percibirán las gratificaciones extraordinarias estipuladas en la cuantía especificada en la tabla anexa.

Será requisito necesario para tener derecho al citado complemento, la presentación en tiempo y forma de los partes de alta, de baja y de confirmación de la misma, de acuerdo con la legislación vigente.

Las partes firmantes reconocen que el absentismo fraudulento supone un importante problema y que para su reducción se han de tener en cuenta los siguientes requisitos: la presentación del trabajador en el puesto de trabajo, la adecuada organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, unido a la adecuación de las condiciones de seguridad e higiene y ambiente de trabajo, pasando por una eficaz protección de la salud física y mental de los trabajadores. Por consiguiente, para conseguir de una forma más eficaz reducir el absentismo, se procurará tener presentes los convenios referentes a la materia de la O.I.T.

Por otra parte los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a organización de trabajos y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física o mental del trabajador.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1.º A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar sus reducciones.

2.º A gestionar la Seguridad Social el control de las bajas que puedan parecer abusivas por ambas partes. A tal efecto una vez firmado el Convenio y en el plazo de un mes, las Centrales Sindicales firmantes del mismo se comprometen a gestionar, junto a las Asociaciones Empresariales, ante el Delegado de Sanidad y Seguridad Social, la puesta en práctica de las medidas que la ley prevé para evitar el absentismo fraudulento (partes de baja, seguimiento de enfermos, partes de confirmación).

3.º Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sea de un sólo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja o en su defecto, justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo, cuando el trabajador tuviere derecho a ella.

Los trabajadores que se encuentren de baja por enfermedad o accidente de trabajo, vendrán obligados a pasar el o los reconocimientos médicos que la empresa estime oportunos y con el personal sanitario que ésta les indique.

En el supuesto de que el médico, servicio o persona designada por la empresa determinara la inexistencia de causas suficientes de enfermedad justificativa de la no asistencia al trabajo, lo pondrán en conocimiento de la empresa, la que a su vez podrá eliminar, respecto a la persona afectada, los complementos que se recogen en este artículo.

En todo caso se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

4.º Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal de baja, en los plazos legalmente establecidos.

5.º Las partes firmantes consideran como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

#### Artículo 39. Jubilación.

Se reconoce dos clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo

##### A.-Jubilación forzosa.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

##### B.-Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

##### C.-Jubilación parcial.

Las empresas vendrán obligadas a aceptar las solicitudes de jubilación parcial de los trabajadores que habiendo cumplido los 63 años, reúnan las condiciones generales exigidas por la legislación vigente en el momento de la solicitud, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, con excepción de la edad.

#### Artículo 40. Tablas de rendimientos.

Hasta tanto se lleve a cabo lo previsto en el artículo 37 del Convenio General del Sector de la Construcción, regirán las tablas de productividad aprobadas hasta la fecha y que fueron publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra de 4 de julio de 1980.

#### Artículo 41. Justificante de afiliación.

Las empresas, a petición del trabajador, estarán obligadas a facilitar a los mismos una fotocopia del documento de alta en la Seguridad Social, dentro de los diez días siguientes a que se produzca su incorporación a la empresa.

Asimismo, las empresas vienen obligadas a exponer en el tablón de anuncios, dentro del mes siguiente a aquél al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización a la Seguridad Social o copia autorizada del mismo.

#### Artículo 42. Fecha ingreso en la empresa.

Las empresas vendrán obligadas a reflejar en la nómina la fecha de ingreso en la misma de los trabajadores.

#### Artículo 43. 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.

Las empresas, por su parte, vendrán obligadas a preavisar puntualmente por escrito con 15 días de antelación a la fecha de finalización de contrato, como mínimo, comprometiéndose a abonar al trabajador el importe del salario y complementos de este Convenio por cada día de retraso en el preaviso.

c) En cuanto al contrato fijo de obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

El trabajador que cese voluntariamente en el trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito y con un mínimo de 15 días de antelación a su cese; de no hacerlo, se le podrá descontar de la liquidación, un día de salario por cada día de retraso.

#### Artículo 44. Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, deberá ser conforme al modelo que figura como anexo II de este Convenio editado por la Confederación Nacional de la Construcción.

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

El recibo de finiquito, que será expedido por las Organizaciones Patronales correspondientes, tendrá validez únicamente dentro de los 15 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.

No obstante lo anterior, si no se le hubiere entregado al trabajador la propuesta de finiquito junto con la carta de cese, el trabajador dispondrá de un plazo de 15 días para reclamar en caso de disconformidad con el mismo, incluso después de haberse firmado.

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 la firma del recibo de finiquito.

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

#### Artículo 45. Órganos de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Serán de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas que la desarrollen, sin perjuicio de que el Convenio General del Sector de la Construcción deba incorporar el Anexo correspondiente en materia de Seguridad e Higiene, previsto en su Disposición Final única.

Los Comités de Seguridad y Salud se reunirán una vez al mes en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia siempre que exista riesgo inminente para las personas y/o cosas.

Los miembros del Comité y Delegados de Prevención, dispondrán de una hora semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

En el supuesto de que las normas de desarrollo de la Ley 31/1995 o el anexo que ha de incorporarse al Convenio General arriba citado, establezcan una regulación distinta a la expuesta en los dos párrafos anteriores, éstos quedarán sin efecto aplicándose las Disposiciones contenidas en las referidas normas de desarrollo o aquéllas que pudieran dictarse en el anexo correspondiente del Convenio General.

#### Artículo 46. Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán la composición, funciones y garantías reconocidas en los artículos 61 y ss. del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 101 y 102 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Los miembros del Comité de Empresa así como los Delegados de Personal podrán acumular en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo legal las horas que a estos efectos les otorga la Ley.

La acumulación se realizará por semestres naturales, debiendo comunicarse trimestralmente a la empresa las horas a utilizar durante dicho período de tres meses.

Las ausencias al trabajo deberán ser comunicadas a la empresa por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal por escrito y con 48 horas de antelación.

Asimismo no se computarán, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, en lo que se refiere a la celebración de sesiones y cuando la empresa en cuestión, se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

### FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 47. Formación profesional.

Ambas partes declaran:

1.-El sector demanda trabajadores cualificados.

2.-Las empresas a través de las organizaciones empresariales deben fijar, de acuerdo con los sindicatos las necesidades para los próximos años, de conformidad con el desarrollo previsto, tanto cualitativa como cuantitativamente.

Ello hace preciso realizar el plan de necesidades formativas de la construcción y renovarlo periódicamente.

3. La renovación del sector pasa por la formación de los jóvenes y el perfeccionamiento de los trabajadores aprovechando los períodos de paro coyuntural, asimismo debe posibilitarse el acceso de los trabajadores en activo a cursos de reciclaje.

4.-La construcción debe ser un sector en el que se pueda progresar, de forma que cada trabajador en función de su capacidad, esfuerzo y voluntad pueda llegar hasta donde se proponga, es decir, le sea posible hacer "carrera en la construcción".

Para que esto ocurra se ha de cambiar la imagen del sector.

5.-La formación y niveles deben ser los mismos cualquiera que sea su procedencia, MEC, INEM, CC.AA., etc.

Esto exige la participación de organizaciones empresariales y sindicatos en la creación, desarrollo y control de las acciones formativas de esos organismos.

6.-El sector debe recuperar la parte que le corresponda de las cuotas de formación para su propio desarrollo, además de las provenientes de otros fondos (MEC, FSE, etc.) para dar respuesta a sus necesidades.

7.-Las singulares características del sector y la diversidad de especialidades que lo componen exigen la creación de centros propios conectados con la realidad de la construcción.

Esto exige la preparación de formadores y monitores salidos de la construcción, preparados y reciclados convenientemente.

Para ello, se constituirá la Comisión Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción en Navarra por las Organizaciones Sindicales y Empresariales firmantes del Convenio.

La Comisión Territorial de Navarra de la Fundación Laboral de la Construcción, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, previamente establecidas, elaborará el plan de actuaciones de la Fundación Laboral de la Construcción en su ámbito territorial de acuerdo con sus fines.

La Comisión Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción de Navarra, representará a la misma ante las Administraciones Públicas y demás corporaciones y entidades de su ámbito territorial.

La gestión de los medios, aportaciones empresariales y recaudación de otros recursos se llevará a cabo en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, dentro del marco de la Fundación Laboral de la Construcción.

Los recursos económicos que tengan carácter finalista o aquéllos, que se obtengan de las Administraciones Públicas del ámbito autonómico, se ingresarán en una Entidad Bancaria de Navarra, a nombre de la Fundación Laboral de la Construcción.

Artículo 48. Formación continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a las convocatorias de la FORCEM 2008, 2009 y 2010, gestionadas por la Comisión Territorial de Navarra de 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 F.L.C.

b) Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquéllos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrán concurrir más de uno.

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

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

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

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

Artículo 49. Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

1.-Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2.-Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación a excepción de aquellos que versen sobre reclamaciones en los que se ejerciten pretensiones en materia electoral, de Seguridad Social, y tutela de libertad sindical, derechos fundamentales y aquellos otros que exijan la reclamación previa en vía administrativa.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las tablas de retribución anexas, textos, tablas de rendimiento que se incorporan a este Convenio, forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El personal dedicado al manejo de grúas torre, definidas en el Real Decreto 2291/1985 por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención y por el Real Decreto 836/2003, que deberán disponer del correspondiente carné profesional de operador de grúa torre según determina la Orden Foral 65/2000, tendrán la categoría profesional de Oficiales de 1.<sup>a</sup>.

Por otra parte, se encuadrarán las categorías profesionales que se citan en los niveles que a continuación se detallan:

-Técnico Superior de Prevención:

a. Licenciado Superior: Nivel II

b. Diplomado: Nivel III

-Técnico Intermedio de Prevención: Nivel VII

-Técnico Superior de Construcción (F.P. grado superior): Nivel VI

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

##### *Comisión mixta de interpretación*

A los efectos de interpretación del presente Convenio con carácter previo a cualquier reclamación colectiva sobre el mismo, se establece una Comisión Mixta de Interpretación cuyos acuerdos caso de adoptarse, tendrán el carácter de norma colectiva convenida y en su consecuencia serán vinculantes como integrantes del Convenio firmado. Dicha Comisión será Paritaria a nivel de ambas partes firmantes, trabajadores y empresarios y tendrá entre sus funciones las de incluir y adaptar los acuerdos sectoriales estatales al Convenio Provincial de Navarra.

El Presidente de dicha Comisión será el del Convenio y en su defecto el que se nombre de mutuo acuerdo por las partes. Asimismo de entre los miembros designados por la Comisión Mixta, serán nombrados dos secretarios, uno por cada parte.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento y aceptación del Convenio en todos sus términos durante la vigencia del mismo, sin que se alteren sus escalas salariales salvo en los supuestos, en el artículo 5.º de este Convenio previstos.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Ambas partes firmantes de este Convenio acuerdan comprometerse a que en el caso de que los trabajadores integrados en las plantillas de las empresas de construcción decidieran llevar a efecto el ejercicio de la huelga o por las empresas el cierre patronal, habrán de someterse con carácter previo a una mediación ante la Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio. Una vez intentada la mediación sin avenencia, las Centrales Sindicales firmantes y las Asociaciones Empresariales de mutuo acuerdo y en el mismo acto designarán una persona o más, siempre en número impar, que con carácter de mediadores, intenten la avenencia.

En ningún caso, queda excluido que durante este procedimiento pueda efectuarse una mediación por parte de la Inspección de Trabajo así como cuantas se recojan en la legislación vigente.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Las empresas se comprometen, en el momento en que se produzca la revisión o firma del Convenio, a pagar, a aquellos trabajadores que estuvieran o hubieran estado prestando sus servicios en las mismas, los atrasos que pudieran haberse producido con motivo de la revisión o vigencia del nuevo Convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

##### *Salud Laboral*

Siendo uno de los fines de la Fundación Laboral de la Construcción el "fomento a la investigación, desarrollo y promoción de las actuaciones tendentes a la mejora de la Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo", las partes firmantes acuerdan que en el seno de la Comisión Territorial de Navarra y durante la vigencia del presente Convenio se estudien las medidas a adoptar para el desarrollo de la Normativa Legal de prevención de riesgos y entre ellas las relativas a la constitución de los órganos de salud laboral, la determinación de sus funciones, así como su financiación..

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

##### *Empresas de trabajo temporal. Contratos de puesta a disposición*

De acuerdo con lo establecido en el Real decreto 216/1998, sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos en obras de construcción que impliquen una especial peligrosidad y cuya relación, no exhaustiva, viene recogida en el anexo II del Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Así quedarían excluidos los siguientes:

-Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

-Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

-Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

-Trabajos que se expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión.

-Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos.

-Trabajos en inmersión con equipo subacuático.

-Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

-Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

-Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

La celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los trabajadores de las empresas de trabajo temporal recibirán de las empresas usuarias información y formación por escrito acerca de los riesgos del trabajo a efectuar.

Las empresas de trabajo temporal harán entrega de los E.P.I.s para el correcto desempeño de las funciones laborales de sus trabajadores, salvo que se pacte lo contrario.

Entre las E.T.T.s. y las empresas usuarias existirá la adecuada coordinación.

Los trabajadores de las E.T.T.s podrán participar en la prevención de riesgos laborales a través de los órganos de prevención establecidos en la organización interna de la empresa usuaria.

El empresario usuario obligará a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal a la utilización de los medios preventivos de seguridad.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA**

*Excedentes en el sector*

Las partes firmantes se comprometen a constituir, no más tarde del mes de octubre de 2008, una Comisión, con carácter paritario, que previo análisis de la situación del sector, estudie y plantee alternativas para la formación y recolocación de los trabajadores excedentes en el sector.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

En materia de Seguridad e Higiene con el fin de impartir charlas informativas al respecto, de una hora de duración, las empresas concederán media hora, y la otra media hora será con cargo a los trabajadores.

Las mismas se impartirán por técnicos en materia de seguridad e higiene y dejarán de impartirse en caso de incumplimiento por parte de los trabajadores.

Por lo que respecta a los técnicos o expertos que las impartan, el contenido de las mismas y su calendario, será en el seno de la Comisión de Seguridad e Higiene, donde se determinarán dichas cuestiones.

Esta medida tiene carácter temporal y su afectación se prevé, inicialmente, durante la vigencia del presente Convenio. Para los próximos Convenios se estudiará su procedencia en función de los resultados obtenidos en el actual.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

Los contratos regulados en el presente Convenio que estén vigentes en el momento de su entrada en vigor, continuarán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

**ANEXO I**

*Tabla de retribuciones brutas del convenio de la construcción y obras públicas de Navarra. Efectos: 1-1-2008 a 31-12-2008*

NIVELES	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	PLUS EXTRASAL.	TOTAL MES	PAGAS EXTRAS		VACACIONES	TOTAL ANUAL
					JULIO	NAVIDAD		
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
II Titulado Superior .....	1.943,78	514,04	60,60	2.518,42	3.205,76	3.205,76	3.205,76	37.319,90
III Titulado Medio .....	1.595,12	431,91	60,60	2.087,63	2.657,12	2.657,12	2.657,12	30.935,29
IV Encargado General .....	1.544,52	419,32	60,60	2.024,44	2.584,28	2.584,28	2.584,28	30.021,68
V Jefe Admon. 2. <sup>a</sup> .....	1.385,55	379,48	60,60	1.825,63	2.329,76	2.329,76	2.329,76	27.071,21
VI Delinante 1. <sup>a</sup> .....	1.188,59	330,97	60,60	1.580,16	2.014,85	2.014,85	2.014,85	23.426,31
VII Capataz .....	1.167,18	328,89	60,60	1.556,67	1.983,13	1.983,13	1.983,13	23.072,76
VIII Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.141,26	331,30	60,60	1.533,16	1.951,46	1.951,46	1.951,46	22.719,14
IX Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.003,99	301,89	60,60	1.366,48	1.736,85	1.736,85	1.736,85	20.241,83
X Especialista .....	945,16	292,10	60,60	1.297,86	1.647,61	1.647,61	1.647,61	19.219,29
XI Peón Especializado .....	929,05	293,81	60,60	1.283,46	1.627,89	1.627,89	1.627,89	19.001,73
XII Peón Ordinario .....	896,53	289,39	60,60	1.246,52	1.579,53	1.579,53	1.579,53	18.450,31
XIII Aspirante Admon. ....	637,32	206,00	60,60	903,92	1.145,76	1.145,76	1.145,76	13.380,40
XIV Aprendizajes:								
De 16 y 17 años: 1er año .....	552,19	166,04	60,60	778,83	955,27	955,27	955,27	11.432,94
De 16 y 17 años: 2.º año .....	602,39	181,13	60,60	844,12	1.042,11	1.042,11	1.042,11	12.411,65
De 18 a 21 años: 1er año .....	652,59	196,23	60,60	909,42	1.128,95	1.128,95	1.128,95	13.390,47
De 18 a 21 años: 2.º año .....	702,79	211,32	60,60	974,71	1.215,79	1.215,79	1.215,79	14.369,18

**TABLA DE RETRIBUCIONES POR HORA EFECTIVA DE TRABAJO**

*Jornada anual: 1.732 Horas efectivas. (Efectos 1-1-2008 a 31-12-2008)*

NIVELES	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL	TOTAL HORA TRABAJADA
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
VI Delinante 1. <sup>a</sup> .....	7,54878	2,10200	0,38487	10,03565
VII Capataz .....	7,41281	2,08879	0,38487	9,88647
VIII Oficial 1. <sup>a</sup> .....	7,24819	2,10410	0,38487	9,73716
IX Oficial 2. <sup>a</sup> .....	6,37638	1,91732	0,38487	8,67857
X Especialista .....	6,00275	1,85514	0,38487	8,24276
XI Peón Especializado .....	5,90043	1,86600	0,38487	8,15130
XII Peón Ordinario .....	5,69390	1,83793	0,38487	7,91670
XIII Aspirante Admon. ....	4,04764	1,30831	0,38487	5,74082
XIV Formación:				
De 16 y 17 años: 1er año .....	3,50698	1,05453	0,38487	4,94638
De 16 y 17 años: 2.º año .....	3,82580	1,15036	0,38487	5,36103
De 18 a 21 años: 1er año .....	4,14463	1,24626	0,38487	5,77576
De 18 a 21 años: 2.º año .....	4,46345	1,34210	0,38487	6,19042

Nota.-En el precio/hora no están incluidas las pagas extraordinarias de julio y navidad, ni vacaciones.

**PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA**

*Efectos: 1-1-2008 a 31-12-2008*

NIVELES	VI Delinante 1. <sup>a</sup>	VII Capataz	VIII Oficial 1. <sup>a</sup>	IX Oficial 2. <sup>a</sup>	X Especialista 1. <sup>a</sup>	XI Peón Especialista	XII Peón Ordinario	XIII Aspirante Administrativo	XIV Formación 16 a 17 años 1.º año	XIV Formación 16 a 17 años 2.º año	XIV Formación 18 a 21 años 1.º año	XIV Formación 18 a 21 años 2.º año
Hora Extraordinaria	19,01 €	18,69 €	18,35 €	16,21 €	15,32 €	15,12 €	14,63 €	10,36 €	8,92 €	9,73 €	10,54 €	11,35 €

Nota.-Ver artículo número 29 del Convenio de la Construcción.

**ANEXO II**

*Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral*

N.º .....

Recibo de finiquito

Don .....

que ha trabajado en la empresa .....

desde ..... hasta .....

con la categoría de .....

declaro que ha recibido de ésta, la cantidad de ..... euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

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

....., ..... 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 quince 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 III
Calendario laboral 2008

Grid of 12 monthly calendars for 2008, showing days of the week and public holidays.

Legend for calendar: Sabados, Domingos y Festivos, Exceso de jornada, 13 días, Exceso de jornada, 4 horas

Horas Convenio: 1732

ANEXO IV

Form fields for Empresa, Trabajador, and Categoría.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 11 del vigente Convenio Colectivo para la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra, suscrito con fecha ..... de ..... de 20....., de común acuerdo con la empresa ..... el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "....." a partir del día ..... de ..... de 20.....

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

El trabajador, La Empresa,

ANEXO V

Planes de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral pudiera acordar en un procedimiento sancionador la situación de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven al cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluida dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

A. Concepto de los planes de Igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

B. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de

trabajo, y con especial referencia materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a. Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
b. Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
c. Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
d. Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
e. Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
f. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
g. Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
h. Excedencias último año y motivos
i. Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica
j. Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C. Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista.
b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptara medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades
h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D. Competencia de la Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes Disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

F0812603

### 1.3.6. Otros

**ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 11 de agosto de 2008, por el que se aprueba la renovación de la concesión de la emisora de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia del Ayuntamiento de Marcilla (107.9 Mhz).**

El Ayuntamiento de Marcilla ha solicitado la renovación de la concesión de la emisora de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia de titularidad municipal (frecuencia 107.9 Mhz), que le fue otorgada por Acuerdo del Gobierno de Navarra de 16 de junio de 1997 (BOLETÍN OFICIAL de Navarra de 2 de julio de 1997).

El artículo 55 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, establece que corresponde a Navarra el desarrollo legislativo y la ejecución del régimen de radiodifusión en los términos y casos establecidos en la Ley que regule el Estatuto Jurídico de la radio y la televisión.

Por su parte, el artículo 12 del Decreto Foral 431/1992, de 21 de diciembre, regulador del régimen de las concesiones para la prestación del servicio público de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia por medio de emisoras de titularidad municipal, recoge la posibilidad de renovación de éstas por periodos iguales y sucesivos.

A su vez, el Consejo Audiovisual de Navarra, con fecha 15 de marzo de 2007, ha emitido el informe preceptivo que señala el artículo 26.1.d) de la Ley Foral 18/2001, de 5 de julio, por la que se regula la actividad audiovisual en Navarra y se crea el Consejo Audiovisual de Navarra.

En su virtud, el Gobierno de Navarra, a propuesta del Consejero de Relaciones Institucionales y Portavoz del Gobierno,

#### ACUERDA

1.º Aprobar la renovación de la concesión de la emisora de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia del Ayuntamiento de Marcilla (107.9 Mhz) por un periodo de diez años.

2.º Establecer que la explotación de dicha emisora deberá ajustarse a las condiciones y características de la concesión inicial.

3.º Publicar el presente Acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra.

4.º Notificar el presente Acuerdo al Ayuntamiento de Marcilla, a la Subdirección General de Planificación y Gestión del Espectro Radioeléctrico del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, a la Jefatura Provincial de Inspección de Telecomunicaciones de Navarra, al Consejo Audiovisual de Navarra y al Servicio de Medios de Comunicación.

Pamplona, 11 de agosto de 2008.–El Consejero de Relaciones Institucionales y Portavoz del Gobierno en sustitución del Secretario del Gobierno de Navarra, Alberto Catalán Higuera.

F0812636

**ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 11 de agosto de 2008, por el que se aprueba la renovación de la concesión de la emisora de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia del Ayuntamiento de Lekunberri (107.1 Mhz).**

El Ayuntamiento de Lekunberri ha solicitado la renovación de la concesión de la emisora de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia de titularidad municipal (frecuencia 107.1 Mhz), que le fue otorgada por Acuerdo del Gobierno de Navarra de 16 de junio de 1997 (BOLETÍN OFICIAL de Navarra de 2 de julio de 1997).

El artículo 55 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, establece que corresponde a Navarra el desarrollo legislativo y la ejecución del régimen de radiodifusión en los términos y casos establecidos en la Ley que regule el Estatuto Jurídico de la radio y la televisión.

Por su parte, el artículo 12 del Decreto Foral 431/1992, de 21 de diciembre, regulador del régimen de las concesiones para la prestación del servicio público de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia por medio de emisoras de titularidad municipal, recoge la posibilidad de renovación de éstas por periodos iguales y sucesivos.

A su vez, el Consejo Audiovisual de Navarra, con fecha 15 de marzo de 2007, ha emitido el informe preceptivo que señala el artículo 26.1.d) de la Ley Foral 18/2001, de 5 de julio, por la que se regula la actividad audiovisual en Navarra y se crea el Consejo Audiovisual de Navarra.

En su virtud, el Gobierno de Navarra, a propuesta del Consejero de Relaciones Institucionales y Portavoz del Gobierno,

#### ACUERDA

1.º Aprobar la renovación de la concesión de la emisora de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia del Ayuntamiento de Lekunberri (107.1 Mhz) por un periodo de diez años.

2.º Establecer que la explotación de dicha emisora deberá ajustarse a las condiciones y características de la concesión inicial.

3.º Publicar el presente Acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra.

4.º Notificar el presente Acuerdo al Ayuntamiento de Lekunberri, a la Subdirección General de Planificación y Gestión del Espectro Radioeléctrico del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, a la Jefatura Provincial de Inspección de Telecomunicaciones de Navarra, al Consejo Audiovisual de Navarra y al Servicio de Medios de Comunicación.

Pamplona, 11 de agosto de 2008.–El Consejero de Relaciones Institucionales y Portavoz del Gobierno en sustitución del Secretario del Gobierno de Navarra, Alberto Catalán Higuera.

F0812637

**ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 11 de agosto de 2008, por el que se otorga al Ayuntamiento de Corella la concesión para la prestación del servicio público de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia por medio de una emisora de titularidad municipal.**

El artículo 26.5 de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, establece que las concesiones de servicios de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia serán otorgadas por las Comunidades Autónomas con competencia en materia de medios de comunicación social, como es el caso de la Comunidad Foral de Navarra.

En relación con este artículo, la Disposición Adicional de la Ley 11/1991, de 8 de abril, de organización y control de las emisoras municipales de radiodifusión sonora, señala que las concesiones administrativas para la prestación del servicio público de radiodifusión sonora por los Ayuntamientos serán otorgadas por el Gobierno o, en su caso, por los órganos ejecutivos de las Comunidades Autónomas que tengan atribuida dicha competencia.

A su vez, el artículo 55.1 de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, atribuye a ésta el desarrollo legislativo y la ejecución del régimen de radiodifusión y televisión.

En su virtud, se aprobó el Decreto Foral 431/1992, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las concesiones administrativas para la prestación del servicio público de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia por medio de emisoras de titularidad municipal, en el que se señala que corresponde al Gobierno de Navarra el otorgamiento de las concesiones administrativas para la prestación del servicio público de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia por los Ayuntamientos de la Comunidad Foral de Navarra, previo cumplimiento de los requisitos establecidos y de conformidad con la legislación vigente en la materia.

El Ayuntamiento de Corella solicitó la concesión de una emisora de titularidad municipal y ha cumplimentado los trámites establecidos en el mencionado Decreto Foral 431/1992.

La Secretaría de Estado de Comunicaciones y para la sociedad de la información del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, a través del Área de Planificación del Espectro Radioeléctrico, ha aprobado el proyecto técnico de la emisora, condicionando dicha aprobación a que, una vez finalizada la instalación, se solicite el reconocimiento de las instalaciones con el fin de comprobar que las mismas se ajustan a las condiciones previamente autorizadas, así como a la coordinación internacional favorable y a que no se superen los límites de exposición a las emisiones radioeléctricas especificados en el Reglamento que establece condiciones de protección del dominio público radioeléctrico, restricciones a las emisiones radioeléctricas y medidas de protección sanitaria frente a emisiones radioeléctricas, aprobado por Real Decreto 1066/2001, de 28 de septiembre.

Por todo ello, procede ahora otorgar la concesión del servicio público de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia por medio de una emisora de titularidad municipal al Ayuntamiento de Corella, tal como establece el artículo 10 del Decreto Foral citado.

En consecuencia, el Gobierno de Navarra, a propuesta del Consejero de Relaciones Institucionales y Portavoz del Gobierno,

#### ACUERDA

1.º Otorgar al Ayuntamiento de Corella, por un plazo de diez años, la concesión para la prestación del servicio público de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia por medio de una emisora de titularidad municipal, con las siguientes características técnicas:

Coordenadas geográficas: 42° N 06' 58" / 001° W 47' 18".

Cota (m): 374.