extraordinarias, participación en beneficios, pagas extraordinarias, dietas y plus extrasalarial.

Los trabajadores del sector, sujetos a contratación temporal, deberán disfrutar las vacaciones dentro del periodo de trabajo contratado.

CAPITULO III
CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 10º.— Salarios y plus extra-salarial.

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por los conceptos de salarios base y plus extrasalarial las cantidades que para cada categoría profesional se establezcan en las tablas de salarios, que como anexo número 2 acompaña a este Convenio.

El plus extra-salarial comprenderá los siguientes conceptos de gastos y suplidos: Plus de distancia; plus de transportes; desgaste de herramientas y ropa de trabajo. Dicho plus extra-salarial, será satisfecho únicamente por jornada efectiva trabajada, cualquiera que sea el horario de ese día efectivo de trabajo, o de la distribución de la jornada laboral semanal.

El personal administrativo comprendido en los niveles V, VI y VIII de la Ordenanza Laboral del sector que llevase a su cargo la administración general de la empresa, ayudado en su labor solamente de Auxiliares Administrativos y siempre que sean responsables de la Contabilidad, tendrán un complemento salarial de puesto de trabajo, en cuantía de 9.632 pesetas. Este complemento en cuantía fija de 3.705 pesetas durante la vigencia del Convenio se respetará con carácter personal, a los administrativos que sin cumplir la totalidad de los requisitos, lo vinieren percibiendo.

El salario base y el plus extrasalarial para las categorías profesionales de Encargado de Obra, Capataz, Especialista de Oficio, Oficiales de 1ª y 2ª, Ayudante, Oficio Especialista 1ª, Especialista, Peón Ordinario, será el que para cada una de las categorías profesionales antedichas en la Tabla de Salarios que como anexo 1 se acompaña al presente Convenio, sin que les sea de aplicación las señaladas en dichas tablas salarial anexa para los niveles de encuadramiento, según ordenanza, de cada una de ellas.

El incremento salarial establecido en el presente Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. El período máximo para adoptar esta medida, finaliza a los treinta días de la publicación del presente Convenio, obligándose a presentar la documentación necesaria durante el mes siguiente al de la comunicación de la medida de descuelgue.

Artículo 11º.— Cláusula de garantía salarial.

En el supuesto de que el incremento anual del IPC registrase al 31 de diciembre de 1989 un crecimiento superior al porcentaje del 5%, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra, afectando solamente a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, pluses salariales y extrasalariales, horas extraordinarias, dietas y medias dietas.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituo Nacional de Estadística el IPC real de 1989 y, cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de enero de dicho año. Tal revisión servirá de base de cálculo para la negociación salarial de 1990.

Artículo 12º.— Domingos y festivos.

Los domingos y días festivos del calendario laboral, serán abonados con el salario base del Convenio, más antigüedad.

Artículo 13º.— Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad serán satisfechos conforme al cómputo establecido en el artículo 105 de la Ordenanza Laboral del Sector, calculados sobre la cuantía fija, de 34.740 pesetas, sin distinción de categorías profesionales.

Esta congelación queda limitada a las bases de aplciación, no así a los porcentajes por aumento de años de servicio.

Artículo 14º.— Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de Verano y Navidad, en cuantía de 30 días cada una, serán satisfechas sobre salario base del presente Convenio, para cada categoría profesional, más el complemento de antigüedad. Estas gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas y consiguientemente abonadas, en las doce mensualidades de cada año, si así lo conviene la Dirección de la empresa y la mayoría simple de sus trabajadores.

En caso contrario, las gratificaciones serán prorrateadas por semestres y por lo tanto para tener derecho al cobro íntegro de las mismas, el trabajador habrá de permanecer en activo en la empresa durante los siguientes períodos de tiempo: Para la gratificación de Verano, desde el 1 de enero al 30 de junio. Y para la gratificación de Navidad, desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

En este caso de prorrateo semestral, el personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación correspondiente en proporción al tiempo servido durante el mismo, computándose la fracción de semana o de mes como unidad completa. Estas gratificaciones en este supuesto de prorrateo semestral, se harán efectivas los días laborables inmediatamente anteriores al 20 de julio y 24 de diciembre de cada año.

En el caso de prorrateo mensual también se abonará la gratificación en proporción al tiempo servido durante cada mes, computándose la fracción de semana como unidad completa y abonándose la parte mensual de gratificación junto con la liquidación de salarios al mes.

El personal durante el período de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, percibirá de conformidad con las disposiciones vigentes y dentro de la prestación económica de esa situación la parte de paga extraordinaria. Por tanto, cuando se realice el abono de las referidas gratificaciones, no le corresponderá percibir el importe de las mismas, referidas a los períodos de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 15º.— Particicipación en beneficios.

La cuantía de la participación en beneficios, prevista en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral del Sector se devengará anualmente y día a día, aunque también podrá devengarse mensualmente y abonarse con la liquidación de salarios en cada mes, si así lo estableciese la dirección de la empresa, de acuerdo con la mayoría simple de sus trabajadores con constancia suficiente en documento escrito. La base del cálculo de la misma, para cada uno de los niveles y categorías profesionales, es la que figura en la tabla de salarios del Convenio o el salario mínimo interprofesional vigente si fuese superior, más el complemento personal de antigüedad.

La fecha de abono de esta gratificación, en caso de devengo anual, será dentro del primer trimestre del año siguiente, al período anual al que corresponda, salvo para el personal que cese durante el año a quien se le hará efectiva en el momento de la rescisión del contrato, junto con los demás conceptos que integran su liquidación.

El derecho a la percepción de la participación de beneficios se extiende a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contratato con la Empresa.

Artículo 16º.— Premio extra-salarial.

Se establece un premio extrasalarial a todos los efectos que se abonará el día 15 de octubre o en la fecha laboral anterior si fuera festivo.

El concepto del premio se deriva de los mayores gastos de locomoción, y de adquisición de prendas de trabajo, para los meses de invierno con la correspondiente inclemencia del tiempo, y también del material escolar para los hijos de los trabajadores, que como producto en especie es concedido voluntariamente por las Empresas.

La cuantía del mismo será de 15 días de salario mínimo interprofesional vigente, para todo el personal afectado por este Convenio, sin distinción de categorías profesionales.

Para el personal que cesare en la Empresa con antelación a la fecha de su abono se liquidará este premio extra-salarial en la parte proporcional al tiempo de su permanencia en la Empresa, realizándose un prorrateo anual desde el 16 de octubre. La Dirección de la Empresa previo acuerdo con la mayoría simple de sus trabajadores, con constancia suficiente en documento escrito, podrá establecer prorrateo y abono mensual de este premio extra-salarial.

Artículo 17º.— Horas extraordinarias.

Se prohibe la realización de horas extraordinarias.

En aquellos casos en que exista necesidad de prolongar la jornada laboral para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, las horas que se realicen sobre la jornada normal no se abonarán como horas extraordinarias sino que serán compensadas, con reducción de jornada dentro de la quincena siguiente a la fecha de la realización.

Artículo 18º.— Dietas y kilometraje.

Las dietas se abonarán a razón de 1.913 pesetas la dieta entera y de 640 pesetas la media dieta. Los empresarios no obstante, de acuerdo con los trabajadores, podrán optar a que sea por su cuenta los gastos que ocasionen la estancia del trabajador desplazado, en cuyo caso no vendrán obligados a satisfacer dichas cantidades.

A los trabajadores que utilicen en los desplazamientos vehículos de su propiedad con autorización de la empresa, se les abonará a razón de 21 pesetas por kilómetro.

CAPITULO IV
VALORACION DEL TRABAJO

Artículo 19º.— Rendimientos-Productividad.

Para el período de duración del presente Convenio, se considerará de plena vigencia y aplicación las tablas de niveles normales de producción, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de 11 de junio de 1981, número 78.

Los rendimientos inferiores a los fijados en las referidas tablas cuando no sean debidos a causas ajenas al productor, se considerarán como disminución voluntaria de rendimiento pudiendo dar lugar a las sanciones previstas en la Ordenanza Laboral y demás disposiciones legales.

Respecto a los demás trabajos no especificados en las tablas de rendimientos de la Construcción, se fijarán los rendimientos mínimos mediante acuerdo entre las empresas y trabajadores afectados o en la forma reglamentaria aplicable.

CAPITULO V
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 20º.— Cese en la empresa.

El productor que desee cesar voluntariamente en la Empresa, deberá avisar a ésta con 15 días naturales de antelación.

Caso de incumplimiento del plazo de preaviso señalado traerá como consecuencia la sanción del importe de una cantidad igual al salario de su categoría, según el presente Convenio, multiplicado por los días que hubiera omitido dentro del plazo que tiene señalado como preaviso en el párrafo anterior, siendo deducida su cuantía de la liquidación que se practique.

Cuando la Empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral del Sector, tuviera la facultad de extinguir la relación laboral, deberá notificar al trabajador su voluntad en tal sentido con 15 días naturales de antelación al menos, al que se proponga que cese dicha relación.