

modificaciones que en las unidades de obra de las tablas, sea preciso efectuar por comprobado desfase con la realidad, proponiendo al pleno de la Comisión Paritaria la decisión que corresponda.

La Comisión Paritaria también podrá recabar datos de organismos oficiales y de las empresas del sector, sobre accidentes laborales, a fin de estudiar sus causas y si procede, efectuar recomendaciones para ayudar a evitarlos. Asimismo podrá utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores para la mejor resolución de las cuestiones que se les sometan teniendo dichas resoluciones el carácter de vinculantes en principio, si bien en ningún caso impedirá el ejercicio de las acciones que las empresas y los trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá el voto favorable de los dos tercios de sus miembros componentes.

## CAPITULO II.— JORNADA LABORAL, VACACIONES Y FIESTAS

### Artículo 8º.— Jornada de trabajo

Durante la vigencia de este Convenio, el tiempo de trabajo real y efectivo anual, será de 1.800 horas. La semana laboral será de lunes a viernes, considerándose el sábado como festivo.

No obstante, la anterior regla general, las empresas afectadas por este Convenio están facultadas para acomodar su jornada semana laboral de lunes a sábado, si bien, para su efectividad, presisarán la conformidad de la mayoría simple de sus trabajadores, expresada a través de sus representantes sindicales, si los hubiere, y, en este caso, la jornada de sábado no podrá ser superior a cuatro horas y deberá terminarse el trabajo antes de las trece horas de este día.

El personal comprendido por los artículos 85 y 88 de la Ordenanza Laboral del Sector, se regirá por lo dispuesto en la misma.

Se respetarán en materia de jornada y de horario las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas, las que de acuerdo con sus trabajadores o sus representantes si los hubiere, podrán hacer una distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De pactarse una distribución variable de la jornada, se deberá pactar también la distribución correspondiente del salario global.

En las jornadas diarias continuadas, superiores a cinco horas, los trabajadores tendrán derecho a veinte minutos de descanso por cuenta de las empresas.

### Artículo 9º.— Vacaciones

El personal afectado por este Convenio disfrutará cada año de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y los trabajadores, observándose lo dispuesto en el artículo 38 apartado 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El calendario de disfrute de vacaciones deberá confeccionarse antes de finalizar el mes de Mayo y el mismo señalará que, al menos el 50% del período, deberá disfrutarse entre los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 95 de la Ordenanza Laboral del sector, el salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará hallándose el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador, por todos los conceptos durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha en que comience a disfrutarlas.

Sólo se exceptúa de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, participación en beneficios, pagas extraordinarias, dietas y plus extrasalarial.

Los trabajadores del sector, sujetos a contratación temporal, deberán disfrutar las vacaciones dentro del período 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 II se acompaña a este Convenio. Si con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8 procediera la distribución variable de la jornada máxima anual, también se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

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 de 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 10.637 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 extra-salarial para las categorías profesionales de Encargado de Obra, Capataz, Especialista de Oficio, Oficial de 1ª y 2ª de oficio, Ayudante de oficio, Especialista de 1ª y 2ª. Peón Ordinario, será el que para cada una de las categorías profesionales antedichas en la Tabla de Salarios que como anexo II se acompaña al presente Convenio, sin que

sea de aplicación las señaladas en dicha tabla 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 de IPC registrase el 31 de Diciembre de 1990 un crecimiento superior al porcentaje del 6,5%, 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, pagas locales, paga de beneficios, vacaciones, dietas y medias dietas.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1990 y, cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de Enero de dicho año. Tal revisión, calculada sobre los importes de los conceptos en 1989, servirá de base de cálculo para la negociación salarial de 1991.

### 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 aplicación, 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.— Participación 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 contrato con la Empresa.

### Artículo 16º.— Premio extra-salarial

Se establece un premio extra-salarial 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