

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 documentos escritos, podrá establecer el prorrateo y abono mensual de este premio extra-salarial.

Artículo 17º.— Horas extraordinarias

Se prohíbe 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 2.500 pesetas la dieta entera y de 750 pesetas la media dieta. Los empresarios no obstante y de acuerdo con los trabajadores, podrán optar a que sean por cuenta de la empresa 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 23 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 Rioja de 11 de Julio 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 trabajadores 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. Si la Empresa incumpliera el plazo de preaviso establecido, abonará al trabajador en concepto de indemnización los salarios correspondientes al número de días que ha omitido dentro del plazo que tiene señalado y sin perjuicio de las indemnizaciones que le corresponden al trabajador en el caso de que dicha extinción laboral sea por finalización de obra.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito, según modelo que se determina en el capítulo siguiente.

Artículo 21º.— Finiquitos

Todos los recibos que tengan el carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores, o en su defecto, en presencia de otro trabajador, salvo renuncia expresa en este sentido, en el mismo documento.

El recibo de finiquito de la relación laboral, entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo nº VII de este Convenio.

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

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

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador, no será de aplicación la obligación de utilizar como finiquito el modelo del Anexo nº VII, ni por lo tanto que esté expedido por organización patronal.

Artículo 22º.— Médico de Empresa y revisión médica

Aquellas empresas del Sector que por disposición legal no estuviesen

obligadas a contar con el servicio de Médico de Empresa, quedan facultadas para constituir dicho servicio, bien mediante agrupaciones de varias de ellas o bien estableciéndolo como servicio común y general, para todas o cada una de las Asociaciones de Empresarios que lo solicitasen. Las Empresas del Sector quedan obligadas a facilitar la asistencia de sus trabajadores, a las revisiones médicas promovidas por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 23º.— Enfermedad, accidente y enfermedad profesional

Al trabajador afectado por el presente Convenio, se le abonará por parte de la Empresa, la diferencia entre la prestación a que tuviere derecho en la Seguridad Social y el salario base pactado en el presente Convenio, más el complemento personal de antigüedad, en los siguientes supuestos:

a) Si el trabajador llevase más de tres meses en la misma empresa y cause baja por enfermedad o accidente no laboral, que requiriese internamiento o intervención quirúrgica en establecimiento sanitario para su tratamiento. Este derecho se devengará desde el día 20 de su baja y hasta el día 90 de dicho período de incapacidad laboral transitoria.

b) En el caso de accidente de trabajo que sea considerado grave o con fractura ósea importante, o bien de enfermedad profesional, desde el primer día de incapacidad laboral transitoria y hasta su alta o situación de invalidez permanente.

Artículo 24º.— Servicio Militar

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar y tenga una antigüedad en la empresa superior a 4 años, a la fecha de inicio de dicho servicio, tendrá derecho a la percepción completa de paga extraordinaria de Navidad, mientras dure dicho servicio.

Dicha gratificación se abonará en la fecha establecida para su percepción, bien al mismo trabajador o al familiar o persona debidamente autorizado por el trabajador.

Artículo 25º.— Ayudas Sociales

A).— Socorro por fallecimiento en Accidente de Trabajo.— En caso de fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo sus familiares directos percibirán en concepto de socorro, e independientemente de las indemnizaciones fijadas en las normas legales establecidas, la cantidad equivalente al importe de dos mensualidades del salario del fallecido.

B).— Póliza de Seguros.— Las Empresas afectadas por el presente Convenio, se comprometen a suscribir una póliza de seguros que permita a cada trabajador, causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

1.— Invalidez Permanente, en los grados de gran invalidez y absoluta, para toda clase de trabajo, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Dos millones quinientas mil (2.500.000) pesetas.

2.— Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: Dos millones (2.000.000) de pesetas.

En caso de fallecimiento el percibo de dicha cantidad se efectuará a los beneficiarios del mismo en su defecto a la viuda o derechohabientes.

Cualquier cantidad que en concepto de indemnización venga determinada como consecuencia de accidente o enfermedad profesional por resoluciones expresas emanadas de la Jurisdicción Civil, Penal o Laboral, serán compensadas con las precedentes cantidades hasta donde alcanzasen.

Artículo 26º.— Premio por jubilación

El trabajador que hubiese venido prestando sin interrupción sus servicios en la empresa durante el número de años que se especifican en la escala que sigue, y opte por la jubilación cumplidos los años que asimismo seguidamente se detallan, será premiado con las mensualidades a razón de salario base más el complemento personal de antigüedad que se relatan:

Jubilación a los 15 años de antigüedad:

60 y 61 años 1 mensualidad
62 y 63 años 2 mensualidades
64 y 65 años 3 mensualidades

Jubilación a los 16 a 21 años de antigüedad:

60 y 61 años 2 mensualidades
62 y 63 años 3 mensualidades
64 y 65 años 4 mensualidades

Jubilación 22 años en adelante de antigüedad:

60 y 61 años 3 mensualidades
62 y 63 años 4 mensualidades
64 y 65 años 5 mensualidades

Artículo 27º.— Jubilación a los 64 años

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, la edad mínima para causar derecho a pensión de jubilación, que exige con carácter general la Seguridad Social, se reduce a los 64 años para los trabajadores cuyas Empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores desempleados y contratados al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes (salvo contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores) y con duración de un año. Se procurará dar la mayor eficacia posible a esta jubilación anticipada, como medida de fomento de empleo, siendo preciso el acuerdo mutuo entre empresa y trabajador.

Artículo 28º.— Medidas de seguridad

Las Empresas quedan obligadas al estricto cumplimiento de todos los conceptos reglamentarios referentes a la Seguridad e Higiene en el Trabajo y a la prevención de accidente y, a suministrar a sus trabajadores en especial los materiales de protección y seguridad establecidos en ellos.

Los trabajadores por su parte se obligan y responsabilizan de ejecutar el trabajo con precaución y a utilizar constantemente los materiales de