

Gratificaciones Extraordinarias, Vacaciones, Pluses Salariales y Extrasalariales.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el INE el IPC real de 1995, y, cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de Enero de dicho año.

ARTICULO 12°.— ANTIGÜEDAD Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de una misma empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá por los siguientes principios generales:

1°.— Los aumentos por años de servicio afectarán a los "fijos de obra" y "fijos de plantilla" al servicio de las empresas de la construcción y obras públicas y a los "fijos de plantilla" de las demás empresas sujetas al Convenio General.

2°.— La cuantía de los premios de antigüedad consistentes, por este orden, de dos bienios del 5% cada uno y en quinquenios del 7%, calculados sobre la cuantía fija de 35.966,- pts., 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.

Dicha cuantía, base de cálculo de la antigüedad, permanecerá inalterable hasta que el Organismo Paritario gestione las prestaciones por permanencia en el Sector.

En las actividades distintas a la construcción y obras públicas, reguladas por el Convenio General, el importe de los premios de antigüedad se limitará al 50% del Salario Base.

Todo ello sin perjuicio del carácter transitorio de este premio de antigüedad, conforme previene el artículo 60° del Convenio General.

La antigüedad operará sobre los conceptos salariales de Salario Base, Gratificaciones Extraordinarias y Vacaciones.

ARTICULO 13°.— GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones de Verano y Navidad, serán satisfechas en la cuantía establecida en las Tablas Salariales (anexos III y IV) del presente Convenio. 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 periodos 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 30 de Junio y 20 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 del mes.

Durante el periodo de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, el personal 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 periodos de incapacidad laboral transitoria.

Se observará lo dispuesto en los artículos 61 y 62 del vigente Convenio General.

ARTICULO 14°.— HORAS EXTRAORDINARIAS

Con independencia de los límites establecidos en el artículo 68.2 del Convenio General del Sector de la Construcción, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Se observará lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 69 del Convenio General.

ARTICULO 15°.— DIETAS Y KILOMETRAJE

En 1995 las dietas se abonarán a razón de 3.881,- pesetas la dieta entera y de 1.200.— 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, respetando en todo caso lo dispuesto en el Artículo 86 del Convenio General del Sector.

A los trabajadores que utilicen en los desplazamientos vehículos de su propiedad con autorización de la Empresa, se les abonará a razón de 31.— pesetas por kilómetro.

CAPITULO IV VALORACION DEL TRABAJO

ARTICULO 16°.— RENDIMIENTOS-PRODUCTIVIDAD

Para el periodo 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 Julio de 1981, número

78.

Los rendimientos inferiores a los fijados en las referidas tablas, cuando no sean debidos a causas ajenas al trabajador, se considerarán como disminución voluntaria de rendimiento, pudiendo dar lugar a las sanciones previstas en el Convenio General 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.

Conforme se determina en el Capítulo Quinto del Convenio General, las tablas de rendimientos serán sustituidas por las que elabore la Comisión Nacional de Productividad.

CAPITULO V DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 17°.— INGRESO EN EL TRABAJO

Las partes firmantes del presente convenio, a través de sus Organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes, al margen de la Ley y de los Convenios Colectivos, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

ARTICULO 18°.— CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA DEL ARTICULO 15.1 b) DEL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15° del Estatuto de los Trabajadores se concierte para cubrir puestos en centros de trabajos que no tengan la consideración de obra, en ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 12 meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La indemnización por conclusión de estos contratos será la prevista en el artículo 30 del vigente Convenio General del Sector de la Construcción.

ARTICULO 19°.— CESE EN LA EMPRESA.

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

El 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 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 98 del Convenio General, 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 haya 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.

Durante el periodo de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

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.

ARTICULO 20°.— FINIQUITOS.

Conforme al artículo 99 del Convenio General, el recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo VII del presente Convenio.

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

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

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

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos 2 y 3 de este artículo.

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

ARTICULO 21°.— MEDICO DE EMPRESA Y REVISION MEDICA

Aquellas empresas del Sector que por desposición 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 soliciten. Las Empresas del Sector quedan obligadas a los reconocimientos médicos previstos en el artículo 25 del Convenio General.