

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 19 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y Publicación del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas, para Cáceres y provincia.

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 13/96. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su provincia, suscrito el 11 de junio de 1996 por representantes de las Asociaciones Empresariales FECONS y PYMECON, y de las Centrales Sindicales FEMCA-UGT y FECOMA-CCOO y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; art. 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B,c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (BOE de 17-5-95), sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero, sobre Distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el n.º 13/96 y Código de Convenio 1000065, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida, 19 de junio de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

TEXTO DEL CONVENIO DE TRABAJO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS PARA CACERES Y SU PROVINCIA 1996

ARTICULO 1.º - Ambito

Afectará a la provincia de Cáceres. Será de aplicación para las actividades comprendidas en el art. 13 del Convenio General del sector de la Construcción que a continuación se relacionan:

- a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas, y
- b) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales. Construcción y obras públicas comprenden los siguientes oficios:

- I.—Albañilería.
- II.—Adoquinadores y empedradores.
- III.—Embalsadores y soladores.
- IV.—Carpinteros de armar.
- V.—Escultores, decoradores y escayolistas modelistas.
- VI.—Estuquistas-revocadores.
- VII.—Hormigón armado.
- VIII.—Piedra y mármol.
- IX.—Pintores-decoradores y otros revestimientos ajenos.
- X.—Poceros y entibadores.
- XI.—Portlandistas de obras.
- XII.—Obras públicas-entibación.
- XIII.—Rozadores y barreneros.

ARTICULO 2.º - Vigencia, prórroga y cláusula de garantía salarial

Vigencia.—Un año. Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1996.

Prórroga.—Según dispone el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 1996, en su art. 12, no se precisa denuncia previa para la total extinción de este Convenio el 31 de diciembre de 1996. No obstante, el texto seguirá aplicándose pasada dicha fecha, hasta que sea negociado un nuevo Convenio.

Cláusula de garantía salarial.—Para el año 1996, en el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC), al 31 de diciembre de 1996, supere el tres con noventa y cinco por ciento (3,95%), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, a efectos de que sirva de base para la negociación colectiva siguiente. Dicha revisión afectará a los

conceptos salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales

ARTICULO 3.º - Absorción de mejoras

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la denominación, naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales y de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones, en cómputo anual, superen a las convenidas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, incluso en el supuesto de que el Salario Mínimo Interprofesional fuera superior al salario convenido que consta en el Anexo I.

ARTICULO 4.º - Modalidades de contratación

Las contrataciones del personal «fijo de obra» y las realizadas al amparo de los Reales Decretos 1989/1984 y 2104/1984, este último sustituido por el 2546/1994, se regirán por los artículos 5.º y 6.º de este Texto.

ARTICULO 5.º - Contrato para trabajo fijo de obra

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

Primero.—Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

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.

El cese de los trabajadores («fijos de obra») por terminación de los trabajos de su oficio y categoría 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 pre-

viso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Segundo.—No obstante lo anterior, previo acuerdo entre las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia durante un periodo máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el periodo máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el periodo máximo de tres años, si no hubiera mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

Tercero.—Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal 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 Provincial, operarán la terminación de la obra y cese previstos en el supuesto primero. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de 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 incluirse en lo regulado para el supuesto segundo.

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

En los supuestos primero, segundo y tercero, se establece una indemnización por cese del 4,5%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, devengados durante la vigencia del contrato.

ARTICULO 6.º - Otras modalidades de contratación

Los trabajadores que formalicen otros contratos de los regulados en los Reales Decretos 1989/1984 y 2546/1994, o normas que los sustituyan, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7%, si la duración hubiera sido inferior a 181 días, y del 4,5% si la duración hubiera sido igual o

superior a 181 días, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

ARTICULO 6.º BIS - Contratos de duración determinada del art. 15.1.b) EE.TT.

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte para cubrir puestos en centros de trabajo 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 art. 6.º de este Convenio.

ARTICULO 7.º - Contrato de aprendizaje

1. El sector reconoce la importancia que el contrato de aprendizaje 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 de aprendizaje se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.

2. El contrato de aprendizaje 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.

3. Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 32, podrán ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la Disposición Transitoria Primera del CGSC.

4. El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y menores de 24 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de aprendizaje o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para el aprendizaje.

5. El tipo de trabajo que debe prestar el aprendiz 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 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas que expresamente hayan sido declaradas como especialmente tóxicas, penosas, peligrosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

6. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 12.

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 periodos 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 forma que indica el art. 29.1.3 del CGSC.

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

7. Para la impartición de la enseñanza 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 o más de 50 km., 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 aprendiz, 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 aprendiz.

8. Todas las acciones de formación teórica previstas para los aprendices serán financiadas con cargo al Acuerdo Tripartito de Formación Continua de los trabajadores ocupados. A tal efecto, el oportuno plan sectorial de formación contemplará el desglose de partidas y apartados correspondientes a la formación de aprendizaje.

9. La retribución de los aprendices será la siguiente:

TABLAS SALARIALES DE APRENDICES

De 16 y 17 años	1.º año	50 %
	2.º año	55 %
De 18 a 26 años	1.º año	60 %
	2.º año	65 %
	3.º año	76 %

Porcentajes referidos al salario del Nivel IX de las Tablas del Convenio.

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

Aquellos contratos de aprendizaje que a la entrada en vigor del presente acuerdo tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

10. El plus extrasalarial regulado en el art. 65.1 del CGSC se devengará por los aprendices en igual cuantía que el señalado en el respectivo convenio colectivo provincial para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

11. Toda situación de incapacidad temporal del aprendiz inferior a seis meses comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

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

La Fundación Laboral de la Construcción, a través de sus centros propios o 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.

13. En el plazo de un año a partir de la firma de este acuerdo y a través de la Comisión Paritaria de Formación, se fijarán los niveles y contenidos de la parte teórica de cada especialidad y las pruebas prácticas a realizar para observar los progresos realizados y su pase a la categoría de oficial.

ARTICULO 8.º - Jornada de trabajo

La jornada laboral, repartida de lunes a viernes, queda establecida, tal y como marca la Ley, en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en función de las fiestas legales (Nacionales, Autonómicas y

Locales). Esta jornada no será superior a 1.768 horas de trabajo efectivo en cómputo anual durante el año 1996. Las empresas y los trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán adaptar la jornada semanal a su conveniencia, respetando el tope establecido.

ARTICULO 9.º - Calendario laboral

Para el año 1996, la jornada anual pactada se ajustará al calendario laboral, señalando como días festivos los siguientes:

Un día a determinar durante las Ferias y Fiestas de cada localidad.

Los días 19 de febrero; 18 de marzo, 16 de agosto y 23, 24, 30 y 31 de diciembre.

Por cada localidad las representaciones que han firmado el Convenio podrán, con carácter general para las empresas y trabajadores del término municipal, establecer la fecha del día festivo. En aquellas localidades en las que no se adopte este acuerdo, este día festivo se fijará a nivel de empresa. Si a la fecha de la firma de este Convenio hubieran tenido lugar en alguna localidad sus Ferias y Fiestas, sin que los trabajadores hubieran disfrutado del día festivo que se señala para dicha ocasión, lo harán en la fecha que acuerden con su empresa.

El calendario laboral podrá ser readaptado en los diferentes centros de trabajo, siempre que se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 10.º - Vacaciones

El personal sujeto a este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable, y su cuantía será la que figura para cada una de las categorías en la Tabla Salarial Anexo I para este concepto.

ARTICULO 11.º - Condiciones económicas

Para el año 1996, las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio serán las que se contienen en el Anexo I de este Texto. El incremento aplicado para la obtención de estas retribuciones ha sido del 3,95% sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, pluses salariales, extrasalariales y horas extraordinarias.

Antigüedad.—Durante la vigencia de este Convenio y por los conceptos de antigüedad, se aplicarán las cantidades que figuran en la Tabla de Antigüedades (Anexo II).

Las condiciones económicas de este artículo entrarán en vigor el día 1 de enero de 1996.

Estas Tablas de Retribuciones, que figuran unidas al presente Texto como Anexos I y II, forman parte integrante e inseparable del mismo, vinculan y tienen la misma fuerza de obligar que el resto del Convenio.

ARTICULO 12.º - Plus de asistencia y puntualidad

Este Plus no se computará en gratificaciones extraordinarias, vacaciones, horas extraordinarias, indemnizaciones de despido y pluses especiales, y se percibirá mensualmente.

La cuantía de este Plus se hace figurar en el Anexo I.

Proporcionalidad.—El personal que ingrese o que cese en el transcurso de cada mes, percibirá este Plus en proporción al tiempo servido durante el mismo. La proporción día se calculará dividiendo el importe del Plus entre 22.

Falta de puntualidad.—Se entenderá por falta de puntualidad el no estar el trabajador en el centro de trabajo a la hora marcada para el comienzo del mismo.

Tres faltas de puntualidad supondrá una falta de asistencia.

Faltas de asistencia.—Se considerará falta de asistencia al trabajo todo retraso superior a 30 minutos de la hora de entrada, en cualquiera de las jornadas de mañana y tarde.

Tendrá igualmente esta calificación cualquier abandono del centro de trabajo durante la jornada laboral, sin el oportuno permiso de sus superiores.

Excepcionalmente no se considerarán como falta de asistencia las causadas por las licencias concedidas de acuerdo con lo estipulado en este Convenio y los permisos concedidos por las empresas para asistencia de los trabajadores a organismos oficiales, previo requerimiento, y muy especialmente a los sindicales, previa citación. En estos casos, el trabajador vendrá obligado a justificar, si así lo estima el empresario, las faltas o ausencias al trabajo.

Las situaciones de ILT, por enfermedad, accidente no laboral y accidente de trabajo, así como el disfrute de las vacaciones establecidas en este Convenio, no darán lugar a aplicar las penalidades previstas en este artículo y el trabajador, en estos casos, tendrá derecho a percibir este Plus en fracción diaria correspondiente a los días trabajados en el mes.

Penalidades por falta de asistencia y puntualidad.—Las faltas de asistencia y puntualidad que no estén comprendidas en las excepciones antes mencionadas darán lugar a la pérdida del Plus de Asistencia y Puntualidad, en la cuantía siguiente:

* Por una falta de cualquier índole, pérdida de 2 días del Plus.

* Por dos, pérdida de 4 días.

* Por tres, pérdida de 10 días.

* Por cuatro, pérdida de 20 días.

* Por cinco, pérdida del Plus mensual.

ARTICULO 13.º - Gratificaciones extraordinarias

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.

La cuantía de las pagas extraordinarias de verano y Navidad se determina, para cada uno de los niveles y categorías, en la Tabla Anexo I de este Texto.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tengan derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

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.

ARTICULO 14.º - Indemnizaciones o suplidos

Plus extrasalarial de Locomoción y Transporte.—Con independencia del salario de este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por el concepto de locomoción y transporte.

Para suplir los gastos originados por el transporte se establece un Plus extrasalarial, que será igual para todos los niveles, y cuya cuantía se fija en el Anexo I. Dicho Plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad. Este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y accidentes de trabajo.

Plus de distancia.—Se estará a lo dispuesto en la Orden de 10 de febrero de 1958. En la jornada laboral sólo se computará un viaje de ida y otro de vuelta, y los dos primeros kilómetros serán descontados en el cálculo de la distancia abonable. Su abono se efectuará a razón de 37 pesetas/kilómetro o fracción superior a 500 metros de recorrido abonable y, de igual forma, en el viaje de vuelta, sin que pueda cobrarse por este concepto cantidad superior a 1.400 pesetas/día.

Desgaste de herramientas.—Los oficiales y ayudantes que aporten herramientas propias percibirán un Plus extrasalarial, por este concepto, en la cuantía de 2.050 pesetas. El valor día efectivamente trabajado se abonará a razón de 100 pesetas.

Importe de las dietas y medias dietas.—En los desplazamientos a que se refiere el capítulo XIV de la Ordenanza Laboral de Trabajo, se abonarán, para todos los niveles, los importes siguientes:

* Dietas: 3.025 pesetas.

* 1/2 Dietas: 1.525 pesetas.

Trabajadores que utilicen sus vehículos.—La utilización del vehículo propio será previamente pactado entre empresa y trabajador.

En estos casos, la empresa abonará por kilómetro recorrido 34 pesetas.

ARTICULO 15.º - Prendas de trabajo

Al personal operario le será entregado un mono o buzo, cuya duración será de 6 meses. La entrega se efectuará a los 15 días de su alta en la empresa.

En caso de que el cese voluntario se produzca dentro de los 60 días de la entrega de la prenda, le será descontado un sexto de las 950 pesetas en que, para estos efectos, se fija el costo de la misma, por mes o fracción superior a 15 días.

Las prendas, en todos los supuestos, quedarán en poder del trabajador.

El uso de esta prenda de trabajo será obligatorio.

Las empresas podrán hacer constar en uno de los bolsillos delanteros de las prendas el anagrama de la misma.

Los empresarios facilitarán, siempre y cuando el trabajo lo requiera, botas y guantes de seguridad y protección.

ARTICULO 16.º - Trabajos especiales, tóxicos y peligrosos

Para los trabajos que se consideren peligrosos, tóxicos y especiales, tales como la limpieza de atarjeas, pozos ciegos, trabajos de cual-

quier clase con máquinas autopropulsadas y otros de análoga naturaleza se les aplicará el recargo previsto en el artículo 63 del CGSC, consistente en el 20% sobre el salario convenido, salvo que por disposición de rango superior se establezca un porcentaje superior al fijado en este artículo.

La Dirección de la empresa, juntamente con el Comité de Empresa o, en su defecto, con los representantes del personal, propondrán los puestos que consideren excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura, para su aprobación, si procede, con excepción hecha de los enumerados en el párrafo anterior, que ya quedan determinados en este Convenio.

En el supuesto de no existir representación sindical en la empresa, los trabajadores, a título personal, podrán iniciar las acciones encomendadas a aquéllos, citadas en el párrafo anterior.

ARTICULO 17.º - Horas extraordinarias

1.—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias necesarias: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima, deberán realizarse.

c) Horas extraordinarias necesarias por: Contratos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad, se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista en la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2.—A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser

sustituídos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

3.—El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se especifica en el Anexo I. Podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

4.—El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

ARTICULO 18.º - Licencias

El personal afectado por este Convenio, de plantilla fija, fijo de obra, eventual, temporero o interino, tendrá derecho a una licencia con sueldo en los siguientes casos y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos.

a) Muerte del cónyuge, padres o hijos, 4 días de licencia, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

b) Muerte de los demás ascendientes o hermanos, consanguíneos o afines, 3 días de licencia, que podrán ampliarse hasta 2 días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

c) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, 2 días de licencia, que podrán ampliarse hasta 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

En los casos de alumbramiento de esposa, sin concurrir enfermedad grave, 3 días de licencia, que podrán ampliarse a 5 días en los casos de gravedad, si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.

d) Por traslado de su domicilio habitual, 1 día de licencia.

e) Por matrimonio, 15 días naturales de licencia.

f) Dos días naturales, por adopción de un hijo.

g) Un día, por matrimonio de hijos.

h) 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.

En los casos previstos y no mencionados anteriormente se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

En los casos de licencia por matrimonio, ésta deberá ser prolongada a instancia del trabajador, con la vacación anual que éste tenga devengada.

ARTICULO 19.º - Suplementos en caso de enfermedad o accidente de trabajo

Se percibirá el 100 por 100 del salario más los pluses salariales que en este Convenio se acuerda en los siguientes casos:

Accidentes.—No se requiere antigüedad en la empresa, y comenzará a percibirse desde la fecha en que se produjo tal accidente y por un periodo máximo de seis meses.

Enfermedad común con hospitalización.—El trabajador deberá tener acreditada en la empresa una antigüedad mínima de dos meses, comenzando a percibir este complemento una vez transcurridos los primeros ocho días de su ingreso en el centro de hospitalización y por un periodo máximo de seis meses.

Enfermedad común sin hospitalización.—A partir del primer mes ininterrumpido de enfermedad común, que no requiera hospitalización, el trabajador comenzará a percibir este complemento por un plazo máximo de seis meses. En estos casos, el trabajador deberá tener acreditada una antigüedad de dos meses.

Accidente no laboral.—Esta contingencia se equiparará a efectos de este complemento a la enfermedad común sin hospitalización y le será de aplicación todos sus condicionamientos.

ARTICULO 20.º - Indemnizaciones por fallecimientos y otras causas

Fallecimiento a causa de accidente de trabajo.—Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 4.500.000 pesetas.

Fallecimiento por otras causas.—Las empresas abonarán una indemnización de 500.000 pesetas en caso de fallecimiento de sus trabajadores por causas distintas a las citadas en el párrafo anterior. Esta indemnización será compatible con cualquier otra, excepto con la que figura en el Convenio General del Sector de la Construcción para este supuesto.

Las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

ARTICULO 21.º - Pago de haberes

El pago de haberes o salarios será mensual y se llevará a cabo dentro de los primeros cinco días del mes siguiente al que correspondan los devengos.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones o anticipos a cuenta de las mismas mediante talón, transferencia u

otra modalidad de pago, a través de entidades bancarias. Si la modalidad de pago utilizada fuera la del talón bancario, el tiempo invertido en el cobro será por cuenta del trabajador.

El trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos, cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

ARTICULO 22.º - Finiquitos

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III en este Convenio. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales; si no lo hiciera, lo editarán por sí y para sí las organizaciones patronales firmantes de este Convenio.

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 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 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.

ARTICULO 23.º - Tabla de rendimientos

Se mantendrán en vigor durante la vigencia de este Convenio las Tablas de Rendimiento anexas al Convenio anterior, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, números 30 y 31, de 8 y 9 de febrero de 1982.

ARTICULO 24.º - Operarios que manejan máquinas

Los operarios que manejan habitualmente una máquina excavadora, grúa-torre, dúmper u otras máquinas autopropulsadas, tendrán la categoría de oficial de primera cuando tengan a su cargo el mantenimiento, conservación y pequeñas reparaciones de las mencionadas máquinas.

Los que realicen funciones propias de operador, teniendo a su cargo únicamente el mantenimiento y conservación de las máquinas autopropulsadas, serán calificados como oficiales de segunda.

Cuando los operarios dediquen su actividad al simple manejo de estas máquinas autopropulsadas tendrán la categoría profesional de ayudante.

La potencia mínima de estas máquinas autopropulsadas será de 40 CV

ARTICULO 25.º - Organos de seguridad e higiene en el trabajo

1.—Constitución.—En los centros de trabajo donde existan más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En las empresas de más de 6 trabajadores existirá un vigilante de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con facultades análogas al definido en el párrafo anterior.

2.—Composición.—El Comité de Seguridad estará compuesto por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá un Técnico cualificado en estas materias, designado por el empresario, y tantos trabajadores de las categorías profesionales más significativas en función de la presencia de los distintos oficios en la obra o centro de trabajo. Estos representantes serán designados de entre los trabajadores del centro de trabajo, que sean, al menos, diez en su oficio y con arreglo al siguiente baremo:

Centros de trabajo entre 50 y 250 trabajadores, tres.

Centros de trabajo con más de 250 trabajadores, cuatro.

3.—Funciones.—Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o Instituciones Públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual o colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

d) Ser informados por la Dirección de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de Seguridad e Higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad, a iniciativa del Comité.

e) El Comité de Seguridad podrá proponer la paralización de unidad de obras o de un tajo, en el solo supuesto de riesgos para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la Dirección Técnica de la obra y de los Servicios Técnicos de Seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, y serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso requiera.

f) El Comité de Seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas y de los accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tableros de anuncios.

4.—Actividad.—Los Comités de Seguridad e Higiene se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia y fuera de las horas de trabajo.

Los miembros del Comité 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.

ARTICULO 26.º - Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio con las funciones que se especifican más adelante.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito, al menos con tres días hábiles de antelación, debiéndose incluir en esta citación necesariamente el Orden del Día. Las reuniones tendrán lugar, al menos, una vez por trimestre.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de las empresas, designados respectivamente por las Centrales Sindicales y Organización Empresarial firmantes, y entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Deliberadora del Convenio. En la designación de los trabajadores se respetará la proporción que han acreditado cada una de las Centrales en la negociación.

Actuará de Secretario un vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los empresarios y otra entre los representantes de los trabajadores.

La Comisión será presidida por la persona que la propia Comisión designe mediante acuerdo. Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la conformidad de cinco vocales, como mínimo.

Funciones:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

d) Estudio para el establecimiento de una Institución previa a la vía contenciosa.

e) Negociar antes del 31 de enero de cada año el calendario laboral.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de interpretación del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

ARTICULO 27.º - Solución extrajudicial de conflictos laborales

1. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.) y de su Reglamento de Aplicación, publicados en el BOE de 8-2-96, que desarrollarán sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), con el alcance previsto en el propio A.S.E.C.

2. El texto del precedente apartado 1 queda integrado y formando parte, como apartado 6, del art. 22 del CGSC, adicionándose al mismo, con supresión de la Disposición Final Segunda, sobre procedimientos arbitrales del citado Convenio General.

ARTICULO 28.º - Preaviso del cese del trabajador

El cese voluntario de un trabajador debe ser puesto en conocimiento de la empresa, al menos, con siete días de antelación, teniendo, en caso contrario, una penalidad del equivalente de cinco días de salario convenido. Esta cantidad quedaría en poder de la empresa en concepto de daños y perjuicios.

Quedarán exceptuados de las penalizaciones que se establecen en este apartado, tanto empresa como trabajadores, cuando se trate de ceses de peones no cualificados o aprendices.

Las empresas, por su parte, están obligadas a cumplir puntualmente con el aviso escrito, de quince días el cese, comprometiéndose a abonar al trabajador el importe del salario convenido por cada día de retraso en el aviso.

ARTICULO 29.º - Jubilación anticipada

1.—A todos los trabajadores de plantilla fija que soliciten la jubilación voluntaria entre los 60 y 63 años de edad, les será concedido por la empresa en que prestan sus servicios un complemento de jubilación, en la siguiente cuantía y condiciones:

Tener acreditada una antigüedad no inferior a siete años, como mínimo, en la empresa.

La cuantía irá en función de la siguiente escala:

—De 60 a 61 años, 12 mensualidades.

—De 61 a 62 años, 11 mensualidades.

—De 62 a 63 años, 8 mensualidades.

—De 63 hasta el día que cumpla los 64 años, 7 mensualidades.

Se entiende por mensualidad a estos efectos el importe del salario convenido y, en su caso, antigüedad más el Plus de Asistencia.

En el supuesto de que por Ley sea reducida la edad de jubilación, en la misma proporción se reducirá la escala anterior.

2.—Para el resto de las situaciones se estará a lo dispuesto en el art. 100 del Convenio General de la Construcción.

ARTICULO 30.º - De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la empresa.

Crédito de horas mensuales retribuidas: No se computarán del crédito de horas mensuales retribuidas a los delegados de personal, el exceso que sobre las mismas se produzcan como consecuencia de la designación de representantes de los trabajadores en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos y que afecten a la empresa en que prestan servicios.

Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el Sindicato a que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores: El desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, podrán ser elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

En todo lo no previsto sobre representación de los trabajadores en

este artículo, se estará a lo dispuesto en el Título 2 del Convenio General del Sector de la Construcción.

ARTICULO 31.º - Formación profesional de los trabajadores

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial y continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestras empresas españolas en el ámbito internacional y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

—Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el sector.

—Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

ARTICULO 32.º - Formación continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FORCEM 1996, gestionadas por 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 pueden asistir a las acciones formativas

contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá 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.

ARTICULO 33.º - Derechos supletorios

En aquellas materias no previstas en el presente Convenio, y con carácter supletorio, las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ordenanza Laboral de la Construcción y Vidrio y Cerámica no derogadas, el Decreto-Ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio General del Sector de la Construcción, de 10 de abril de 1992, el Acuerdo Nacional Sectorial de la Construcción para 1996 y las demás Disposiciones legales que sean de general aplicación.

ARTICULO 34.º - Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. El presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

ARTICULO 35.º - Repercusión en precios

La aplicación de las mejoras económicas del Convenio tendrán repercusión en los precios, incluso para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costos que determina la aplicación del Convenio.

ARTICULO 36.º - Atrasos

Los atrasos que se produzcan como consecuencia de la entrada en vigor de este Convenio —día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia—, podrán ser abonados por las empresas, en la forma que estimen conveniente, pero dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor del Convenio.

Tendrán derecho a su percepción todos los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la empresa durante la vigencia del presente Convenio, es decir, desde el 1 de enero de 1996.

ARTICULO 37.º - 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.

DISPOSICION ADICIONAL

Habiéndose suprimido el concepto retributivo «participación en beneficios», el incremento por antigüedad correspondiente al mismo será aplicado caso por caso a cada trabajador con derecho a ello y prorrateado sobre los conceptos «gratificaciones extraordinarias» y «vacaciones», que figuran en la Tabla Anexo 1 para cada nivel profesional.

DISPOSICION TRANSITORIA

Los contratos regulados en el art. 6 bis que estén vigentes en el momento de entrar en vigor este Convenio, continuarán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron, de conformidad en lo previsto en la Disposición Transitoria Única del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 1995.

ANEXO DE APLICACION A LOS SUBSECTORES DEL YESO Y LA ESCAYOLA

Dadas las características peculiares de estas especialidades dentro del sector de la Construcción, y puesto que ésta excluye a dichos especialistas de su Tabla de Rendimientos, los firmantes del Convenio Colectivo Provincial para Construcción y Obras Públicas

A C U E R D A N

PRIMERO.—Aplicar el Convenio Provincial de la Construcción y Obras Públicas en los aspectos no especificados en este Anexo a los subsectores del Yeso y de la Escayola.

SEGUNDO.—Se convienen las siguientes materias, de exclusiva aplicación para los subsectores del Yeso y la Escayola, respectivamente:

I.—SUBSECTOR DEL YESO

A) Rendimientos.—Se fija una Tabla de Rendimientos consistente en 650 metros cuadrados de media mensual de lucido de yeso a buena vista y a cinta corrida en toda clase de tajos.

No obstante, los lucidos en cajas de escaleras guardarán la proporción por planta con las viviendas realizadas en la misma por cada trabajador.

Los materiales, tanto de yeso como de agua, se encontrarán en la planta en la que se estén realizando los trabajos.

En los remates de obras no se exigirán rendimientos y se abonarán los salarios que figuran en el presente Anexo.

Cuando el oficial tenga a su cargo un ayudante los rendimientos serán de 1.150 metros cuadrados de media mensual de lucido de yeso a buena vista y a cinta corrida en toda clase de tajos.

A los efectos de comprobación de los rendimientos, se efectuará una medición con carácter mensual, guardando la Tabla de Rendimientos relación con los días de trabajo efectivo, disminuyendo ésta en 25 metros cuadrados para el oficial cada día de fiesta al mes considerada como abonable y no recuperable, y en 40 metros cuadrados cuando el oficial tenga a su cargo un ayudante.

B) Plus de Productividad.—Aquellos trabajadores que al cabo del mes sobrepasen los rendimientos establecidos en este Anexo, percibirán en concepto de Plus de Productividad 312 pesetas por metro cuadrado sobre aquéllos que excedan del mínimo establecido en el presente Anexo.

Asimismo, se abonarán, de forma independiente de los conceptos salariales y extrasalariales, los siguientes trabajos:

—Guardavivos: Se abonarán la colocación de cada unidad a razón de 252 pesetas.

—Rodapiés: En aquellos tajos en los que se encuentre colocado el rodapiés y, por consiguiente, haya que rematarlo, así como en los que esté colocado el suelo adecuado, el remate sobre éste para la colocación del rodapiés, se abonará por este concepto la cantidad de 9.213 pesetas por vivienda.

En los locales comerciales o construcción de características distintas a la vivienda se abonará por este concepto la cantidad de 88 pesetas por metro lineal.

Caja de escaleras: Cuando haya que realizar trabajos en cajas de escaleras que no corresponden con las viviendas realizadas, o el tajo en que se esté realizando el trabajo exceda de tres metros de altura, los rendimientos establecidos se reducirán en el 25% por ciento (487,50 metros cuadrados), abonándose el exceso en concepto de Plus de Productividad la cantidad de 391 pesetas metro cuadrado.

—Regla: Siempre que se ponga la regla y el trabajo quede en perfectas condiciones, se pagará a razón de 7.257 pesetas por vivienda. El encargado de la obra decidirá, en definitiva, sobre la perfecta ejecución de esta tarea, en caso de desavenencia entre las partes.

2.—SUBSECTOR DE LA ESCAYOLA

A) Rendimientos.—Se fija una Tabla de Rendimientos, en obra libre, consistente en los siguientes, según el tipo de trabajo que se realice:

—Techo Liso: 314 metros cuadrados por mes.

—Moldura: 820 metros por mes.

—Vigas: 209 metros por mes.

—Foso: 398 metros por mes.

A los efectos de comprobación de los rendimientos, se efectuará una medición con carácter mensual.

Los rendimientos mensuales se obtienen de multiplicar el rendimiento diario por 21 días de trabajo efectivo.

Las condiciones económicas reflejadas en el presente Anexo están directamente relacionadas con la Tabla de Rendimientos, por lo que aquellos trabajadores que no lleguen a los rendimientos mínimos percibirán las condiciones económicas del Convenio Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Cáceres 1996, tal como venían haciendo cuando no se exigían rendimientos.

B) Plus de Productividad.—Aquellos trabajadores que sobrepasen los rendimientos mínimos establecidos en el apartado anterior, percibirán, en concepto de Plus de Productividad, las cantidades que a continuación se detallan:

—Techo Liso: 513 pesetas el metro cuadrado.

—Moldura: 224 pesetas el metro lineal.

—Vigas: 781 pesetas el metro lineal.

—Foso: 419 pesetas el metro lineal.

Los restantes trabajos se abonarán según acuerden empresa y trabajador.

Tanto para el subsector del yeso como para el de la escayola se efectuará una medición mensual, cuyo resultado será firmado por la empresa y el trabajador.

TERCERO.—Los trabajadores que realicen los rendimientos mínimos establecidos tendrán derecho a las siguientes percepciones:

Salario base mensual convenido..... 102.398 ptas.

Gratificación extraordinaria de junio..... 114.689 ptas.

Gratificación extraordinaria de diciembre..... 114.689 ptas.

Vacaciones..... 114.689 ptas.

Indemnización por despido: Cuando sea del 4,5%, 206 pesetas. Y cuando sea del 7%, 319 pesetas.

Desgaste de herramientas: Los oficiales y ayudantes que aporten

herramientas propias percibirán un Plus Extrasalarial por este concepto, en la cuantía de 2.050 pesetas. El valor día efectivamente trabajado se abonará a razón de 100 pesetas.

Pluses de asistencia y locomoción: Serán los correspondientes al Nivel IX (Oficial 2.º) del Convenio de Construcción y Obras Públicas, es decir, de 17.414 pesetas y 6.582 pesetas, respectivamente.

A N E X O I

TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVEL	SALARIALES		EXTRAS. P. Locom. mes	GRATIF. EXTRAOR. Junio y Diciembre		VACACIONES		HORAS EXTRAOR- DINARIAS	INDEMNIZACION DESPIDO DIARIO	
	Sal. Base mes	Plus Asist. mes		30 Días	Fracc. mes	4,5 % (1)	7 % (2)			
			Completa					Fra. Sem.		
II	103.454	22.711	6.582	115.568	4.445	115.568	9.631	1.701	215	334
III	87.454	21.951	6.582	108.592	4.178	108.592	9.049	1.498	188	293
IV	85.031	21.190	6.582	106.914	4.111	106.914	8.910	1.460	183	286
V	83.151	20.440	6.582	105.439	4.055	105.439	8.786	1.428	179	279
VI	81.746	19.684	6.582	104.155	4.005	104.155	8.680	1.401	175	273
VII	80.221	18.928	6.582	103.561	3.982	103.561	8.630	1.374	172	268
VIII	79.129	18.170	6.582	103.133	3.967	103.133	8.595	1.352	168	264
IX	78.189	17.414	6.582	102.766	3.952	102.766	8.564	1.334	166	260
X	77.761	16.654	6.582	102.601	3.946	102.601	8.550	1.321	164	258
XI	77.490	15.900	6.582	102.495	3.943	102.495	8.542	1.309	163	254
XII	77.313	15.141	6.582	102.425	3.940	102.425	8.536	1.299	161	251
1.º Año	46.913	10.448	6.582	61.660	2.372	61.660	5.138			
Aprendiz 18-26 años 2.º Año	50.823	11.319	6.582	66.798	2.569	66.798	5.566			
3.º Año	59.424	13.235	6.582	78.102	3.004	78.102	6.509			
Aprendiz 16-17 años 1.º Año	39.095	8.707	6.582	51.383	1.976	51.383	4.282			
2.º Año	44.530	13.835	6.582	62.707	2.412	62.707	5.226			

(1) Aplicable a los contratos a que se refiere el artículo 5.º del Convenio.

(2) Aplicable a los contratos a que se refiere el artículo 6.º del Convenio.

RETRIBUCIONES ANUALES

NIVEL	SALARIALES	EXTRASALARIALES	TOTAL	SALARIO (*) HORA/TRAB.
II	1.734.519	72.402	1.806.921	1.022
III	1.529.231	72.402	1.601.633	906
IV	1.489.173	72.402	1.561.575	883
V	1.455.818	72.402	1.528.220	864
VI	1.428.195	72.402	1.500.597	849
VII	1.401.322	72.402	1.473.724	834
VIII	1.379.688	72.402	1.452.090	821
IX	1.359.931	72.402	1.432.333	810
X	1.346.368	72.402	1.418.770	802
XI	1.334.775	72.402	1.407.177	796
XII	1.324.269	72.402	1.396.671	790
1.º Año	815.951	72.402	888.353	502
Aprendiz 18-26 años 2.º Año	883.956	72.402	956.358	541
3.º Año	1.033.555	72.402	1.105.957	626
Aprendiz 16-17 años 1.º Año	679.971	72.402	752.373	426
2.º Año	830.136	72.402	902.538	510

(*) En estos valores se incluyen todos los conceptos salariales y extrasalariales.

ANEXO II

RETRIBUCIONES TABLA DE ANTIGÜEDADES PARA 1996

NIVEL	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %
a)	2.354	4.707	8.003	11.297	14.593	17.889	21.184
II b)	1.829	3.657	6.217	8.777	11.336	13.896	16.455
c)	1.406	2.811	4.778	6.746	8.714	10.682	12.649
a)	1.990	3.979	6.765	9.551	12.336	15.122	17.908
III b)	1.812	3.623	6.160	8.695	11.232	13.768	16.304
c)	1.389	2.777	4.721	6.665	8.609	10.553	12.497
a)	1.935	3.869	6.577	9.286	11.994	14.702	17.411
IV b)	1.795	3.589	6.102	8.615	11.128	13.640	16.153
c)	1.372	2.744	4.665	6.586	8.507	10.427	12.348
a)	1.892	3.784	6.432	9.081	11.729	14.378	17.027
V b)	1.778	3.556	6.045	8.535	11.024	13.513	16.003
c)	1.355	2.710	4.608	6.504	8.402	10.299	12.196
a)	1.860	3.720	6.323	8.927	11.531	14.134	16.738
VI b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.824	3.650	6.204	8.759	11.313	13.868	16.423
VII b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045

NIVEL	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %
a)	1.800	3.601	6.120	8.641	11.162	13.681	16.202
VIII b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.779	3.557	6.048	8.538	11.028	13.519	16.009
IX b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.769	3.538	6.016	8.492	10.969	13.445	15.922
X b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.763	3.527	5.994	8.463	10.931	13.399	15.867
XI b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045
a)	1.759	3.518	5.981	8.443	10.905	13.368	15.831
XII b)	1.762	3.522	5.989	8.455	10.920	13.387	15.852
c)	1.339	2.677	4.551	6.424	8.298	10.172	12.045

a) = Para salarios.

b) = Para gratificaciones extraordinarias.

c) = Para beneficios.

ANEXO III

RECIBO DE FINIQUITO

D. _____
que ha trabajado en la Empresa _____
desde _____ hasta _____
con la categoría de _____
declaro que ha recibido de ésta la cantidad de _____ ptas. 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, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

_____, a ____ 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 15 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 me-
dio de reproducción.

(1) Indique «SI» o «NO», según la decisión que, al respecto, adopte el trabajador.