- Paga de BENEFICIOS. Su importe será de 15 días de Salario Base más antigüedad. Se percibirá el día 31 de Marzo y su devengo será desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior al que se abona.

ARTICULO 46 - DETERMINACION VALOR HORA ORDINARIA.

Para la determinación del valor hora ordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

V.H.O. = (365 + G) x (S+A+R)/1.800

En dicha fórmula:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

365= el número de días al año.

G= número de días de retribución que corresponda por gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios.

S= salario base diario

A= aumento por año de servicio (antigüedad)

R= plus de residencia diario

ARTICULO 47 - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice por encima de la jornada de trabajo, excepción hecha de las computadas como descanso compensatorio. Las horas extraordinarias se habrán de abonar o compensarán en tiempo de descanso, a elección del trabajador, en su caso, con un recargo mínimo del 75% sobre el valor que corresponda a una hora ordinaria. El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a 60 horas al año.

ARTICULO 48 - FINIQUITO.

Todo trabajador podrá solicitar con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo de finiquito para las consultas que estime oportunas.

CAPITULO VII - CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 49 - CONTRATACIÓN.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

50.1 CONTRATO INDEFINIDO

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

50.2 CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Es aquel que se concierta parar atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquellas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los 12 meses en un período de referencia de 18 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 50.1

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 50.1

50. 3 CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros.

Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el presente convenio, respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa, según la modalidad contractual prevista en el artículo 50.1.

50.4 CONTRATO DE TRABAJO INTERINO

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.