

APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION 2003 - 2006 EN CONCORDANCIA CON LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO

CONVENCION COLECTIVA 2003 – 2006

En la Reunión de la Normativa Laboral del jueves 13 de noviembre de 2003, las Comisiones Negociadoras de las Cámaras y de las Organizaciones Sindicales lograron los acuerdos finales para celebración de la próxima Convención Colectiva de Trabajo para la Industria de la Construcción (CCIC), que regirá las relaciones entre las empresas constructoras y los obreros que prestan sus servicios en dichas empresas.

La CCIC vigente a partir del 1º de Diciembre de 2003 (fecha de su depósito en el Ministerio del Trabajo) tendrá una duración de treinta (30) meses contados a partir de dicha fecha. Contiene 78 cláusulas agrupadas en ocho (8) capítulos, los cuales se refieren a lo siguiente:

- | | |
|--|---------------------|
| 1. Disposiciones Generales. | (Cláusulas 01 a 06) |
| 2. Del Trabajo y Su Ejecución. | (Cláusulas 07 a 21) |
| 3. Del Salario y Los Beneficios. | (Cláusulas 22 a 25) |
| 4. Ayudas, Bonos, Contribuciones y/o Primas. | (Cláusulas 26 a 34) |
| 5. De Las Prestaciones Sociales. | (Cláusulas 35 a 38) |
| 6. De Las Organizaciones Sindicales. | (Cláusulas 39 a 54) |
| 7. Del Seguro y De La Protección Social. | (Cláusulas 55 a 61) |
| 8. Sobre La Higiene Y Seguridad. | (Cláusulas 62 a 78) |

PRINCIPALES BENEFICIOS DE LA CCIC

Los principales beneficios de la CCIC en relación a lo establecido en el Laudo Arbitral. Vigente hasta el 30 de noviembre de 2003, son las siguientes:

La CCIC contempla un aumento salarial del 75% sobre los salarios básicos actuales (Cláusula 22), a partir de la fecha de su entrada en vigencia, distribuido de la forma siguiente: 25%, a la fecha de entrada en vigencia; 25%, a los 12 meses de dicha fecha; y 15%, a los 24 meses de la misma fecha. Los mismos aumentos quedan reflejados en el Tabulador de Salarios.

Adicionalmente los trabajadores que presten sus servicios en: Altura o Depresión, cobrarán Bs. 1.500 por día, en lugar de Bs. 300; y en Galerías y Túneles Bs. 2.000 Bs. por día, en lugar de 500.

Para las Prestaciones Sociales se acordó lo siguiente:

1. Vacaciones: 58 salarios ordinarios, en lugar de 56.
2. Utilidades: 82 salarios, en lugar de 80.
3. Útiles Escolares: 20 salarios ordinarios, en lugar de 18, e incluir además de los hijos, al propio trabajador.
4. Antigüedad: conforme a lo señalado en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En Relación con el Subsidio Alimentario para los trabajadores de la construcción, excluidos del ámbito de la aplicación de la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, se acordó cancelar a los trabajadores la cantidad de: Bs. 3.000, a la fecha de entrada en vigencia; Bs. 4.000, a los 12 meses de dicha fecha; y Bs. 5.000, a los 24 meses de la misma fecha.

En dos (2) hojas anexas a este documento, presentamos una VISTA RAPIDA DE LAS CLAUSULAS DE LA CONVENCION COLECTIVA 2003 – 2006 (CCIC), en la cual indicamos las principales disposiciones contenidas en cada una de las Cláusulas de la CCIC.

TERMINOS DE SALARIO Y SUS APLICACIONES

La aplicación uniforme de la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción 2003-2006 (CCIC), en relación con el cálculo de prestaciones sociales, contribuciones y otras reivindicaciones de los trabajadores, es un tema de sumo interés para las empresas constructoras y constituye motivo principal de los comentarios que se presentan a continuación.

Con mucha frecuencia atendemos consultas de las personas que trabajan en los departamentos de Relaciones Industriales y de Análisis y Control de Costos de las empresas constructoras, en relación con las remuneraciones que le corresponden a los trabajadores por concepto de prestaciones sociales en el momento de su retiro de la obra y la manera de incluir dichas remuneraciones en los costos por concepto de mano de obra, para la determinación de los precios de las obras de construcción.

Las prestaciones sociales por conceptos de vacaciones, utilidades, antigüedad y despido injustificado, se van acumulando mes a mes como derechos adquiridos, según se establece en las respectivas cláusulas de la CCIC y se calculan en función de las remuneraciones diarias de los trabajadores. También se calculan sobre la base de dichas remuneraciones: las horas extras, la bonificación del trabajo nocturno, las contribuciones por leyes nacionales, la contribución para útiles escolares, asistencia puntual y perfecta, contribuciones por leyes nacionales, y otras.

A tales efectos y por considerarlo importante nos proponemos presentar aclaratorias sobre la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo 2003 – 2006, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo, y el término de salario que debe tomarse en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales y otros beneficios de los trabajadores.

TIPOS DE SALARIO SEGUN LA CONVENCION COLECTIVA 03-06

La CLAUSULA 01 DEFINICIONES, de la CCIC 03-06, contiene entre otras definiciones, las correspondientes a: SALARIO, SALARIO NORMAL, SALARIO BASICO y SALARIO ORDINARIO, las cuales transcribimos a continuación:

SALARIO: Este término indica la remuneración del trabajador, tal como define el Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

SALARIO NORMAL: Este término indica la remuneración que en forma regular y permanente recibe el trabajador por la labor que ejecuta durante sus jornadas ordinarias de trabajo.

SALARIO BASICO / ORDINARIO: Este término indica la cantidad fija que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria.

La definición de SALARIO NORMAL establecida en la CCIC 03-06, es la propuesta en el proyecto de CCIC presentada por las organizaciones sindicales. Como puede observarse, es equivalente a la definición de SALARIO BASICO y SALARIO ORDINARIO. El término SALARIO NORMAL está incluido en las Cláusulas 39 y 40 de la CCIC 03-06, las cuales se refieren a los descuentos que debe hacer la Empresa a sus trabajadores por concepto de cuotas sindicales correspondientes al Sindicato (1% de su salario normal) y a la Federación (0,5% de su salario normal).

TIPOS DE SALARIO SEGÚN LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO

El Artículo 133 de la Ley Orgánica del trabajo define el término SALARIO, de acuerdo a lo siguiente:

“Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera que fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como los recargos legales o convencionales por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.”

El párrafo segundo del artículo 133 de la LOT define el término SALARIO NORMAL, de la manera siguiente:

“A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por lo tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial.”

El párrafo cuarto del artículo 133 establece que “Cuando el patrono o el trabajador, estén obligados a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquel en que se causó.” Esto se aplica a las contribuciones al S.S.O., INCE, Ley de Política Habitacional, y otros.

En el párrafo tercero del Artículo 133, se establece lo siguiente: “Se entiende como beneficios sociales de carácter no remunerativo: 1) Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles. 2) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos. 3) Las provisiones de ropa de trabajo, 4) Las provisiones de útiles escolares y juguetes. 5) El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o especialización. 6) El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.”

APLICACIÓN DE LAS NORMAS JURIDICAS EN MATERIA DEL TRABAJO

El Artículo 59 de la LOT, establece lo siguiente:

“En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustitutivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o de la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.”

Como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 59 de la LOT, las prestaciones por conceptos de vacaciones, bono vacacional, utilidades, horas extraordinarias y bono nocturno, deben ser calculadas sobre la base de lo dispuesto en la LOT y en la CCIC y cancelar al trabajador el mayor de los montos calculados.

VACACIONES ANUALES O FRACCIONADAS

La CLAUSULA 24 VACACIONES Y BONO VACACIONAL, de la CCIC 03-06, establece lo siguiente:

- “A. Vacaciones Anuales: Los trabajadores disfrutarán, por cada año de servicios ininterrumpidos, de un período de diecisiete (17) días hábiles, con pago de cincuenta y ocho (58) salarios ordinarios por cada año de servicios ininterrumpidos, cantidad en la cual se incluye tanto el pago del período de vacaciones, como el bono vacacional.
Los trabajadores disfrutarán sus vacaciones, anualmente, en la oportunidad del nacimiento de su derecho a ellas, salvo los casos de posposición permitidos por la Ley Orgánica del Trabajo.*
- B. Vacaciones fraccionadas: Se pagarán, al concluir la relación individual de trabajo, salvo en los supuestos de despido justificado, a razón de cuatro salarios ordinarios y ochenta y tres centésimas (4,83 salarios ordinarios) por cada mes completo de servicios prestados o de un período mayor de catorce (14) días, sin que en ningún caso excedan de los salarios indicados en el literal A.”*

Para las vacaciones anuales o fraccionadas, el monto calculado sobre la base de lo dispuesto en la CLAUSULA 24 VACACIONES Y BONO VACACIONAL de la CCIC, prácticamente en todos los casos, será superior al calculado sobre la base de lo establecido en los artículos 145, 219 y 223 de la LOT.

En efecto según la Cláusula 24 de la CCIC, los trabajadores disfrutarán de 17 días hábiles de vacaciones anuales con pago de 58 salarios ordinarios (SO), o sea el pago de 17 días y un bono vacacional equivalente a 41 SO; y en caso de vacaciones fraccionadas el pago de 4,83 (58 SO /12 meses) salarios ordinarios por cada mes o período mayor de 14 días.

El artículo 219 de la LOT establece 15 días hábiles de vacaciones remuneradas en el primer año de servicio y un (1) día adicional por cada año de servicio, hasta un máximo de 15 días hábiles; el artículo 223 de la LOT establece el pago de 7 salarios por concepto de bono vacacional, en el primer año de servicio, y un (1) día adicional por cada año de servicio, hasta un máximo de 21 días hábiles; y el artículo 145 establece que el salario base de cálculo para las vacaciones será el SALARIO NORMAL (SN) devengado por el

trabajador, en el mes efectivo de labores anterior al día que nació el derecho a la vacación. El artículo 225 de la LOT establece el pago de vacaciones fraccionadas, en proporción a los meses completos de servicio durante el año.

De acuerdo a lo indicado en los párrafos anteriores, las remuneraciones por conceptos de las vacaciones anuales o fraccionadas, calculadas de acuerdo a la CCIC 03-06 y a la LOT son los siguientes:

NORMA UTILIZADA	VACACIONES ANUALES	VACACIONES FRACCIONADAS
Convención Colectiva:		
- Vacaciones	17 Días de Vacaciones	No disfruta de las vacaciones
- Bono Vacacional	41 Salarios Ordinarios	58 x SO por año / 12 Meses
Totales según CCIC 03-06	58 Salarios Ordinarios	4,83 Salarios Ordinarios / Mes
Ley Orgánica del Trabajo:		
- Vacaciones (1º al 5º año)	15 a 20 Días de Vacaciones	No disfruta de las vacaciones
- B. Vacacional (1º al 5º año)	7 a 12 Salarios Normales	22 x SN por año / 12 Meses
Totales según la LOT	22 a 32 Salarios Normales	1,83 a 2,67 Salarios Normales

Cuando aplicamos la norma contenida en la CCIC debemos utilizar como base de cálculo el salario ordinario y no el salario normal, como pretenden hacerlo algunas organizaciones sindicales. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 59 de la LOT “la norma adoptada deberá aplicarse en su integridad”.

JORNADA EXTRAORDINARIA Y BONO NOCTURNO

La CLÁUSULA 09 JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO Y BONO NOCTURNO de la CCIC 2003-2006, establece lo siguiente:

“Son horas extras o extraordinarias las laboradas en exceso de los límites establecidos para la jornada semanal y en cuanto sean necesarias para atender labores dentro de las Empresas.

- A. *Salario de la Hora Extraordinaria Diurna: tendrán un sesenta por ciento (60%) de recargo sobre el valor de la hora ordinaria diurna. El salario de la hora ordinaria diurna es el cuociente de dividir el salario ordinario entre la duración de la jornada diurna.*
- B. *Salario de la Hora Extraordinaria nocturna: tendrán un noventa y cinco por ciento (95%) de recargo sobre el valor de la hora ordinaria nocturna. El salario de la hora ordinaria nocturna es el cuociente de dividir el salario ordinario entre la duración de la jornada diurna.*
- C. *Horas Extraordinarias en los días feriados: el Empleador remunerarán con doble salario, las labores efectuadas en los días feriados establecidos en el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo. El trabajador llamado a laborar en estos días percibirá el pago de la jornada completa, cualesquiera sea el número de horas o fracción de horas trabajada(s). Si el trabajo extraordinario se llevare a cabo en el día descanso semanal, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio remunerado, en la semana siguiente”.*

La CLAUSULA 8 JORNADA DE TRABAJO establece la duración de la jornada:

- a) Diurna (5:00 a.m. a 7:00 p.m.) de 8 horas diarias y 44 horas semanales;
- b) Nocturna (7:00 p.m. a 5:00 a.m.) de 7 horas diarias y 35 horas semanales; y
- c) Mixta (períodos diurnos y nocturnos) de 7,5 horas diarias y 42 horas semanales.

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 59 de la LOT, debemos calcular el valor de las horas extraordinarias y del bono nocturno de acuerdo a lo establecido en la CLAUSULA 09 la CCIC y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 155, 156, 154 y 144 de la LOT, y adoptar el mayor de los valores calculados. A continuación transcribimos los artículos antes mencionados:

“Artículo 155.- Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria”.

“Artículo 156.- La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna”.

“Artículo 154.- Cuando un trabajador preste servicios en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario ordinario.

“Artículo 144.-Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa de descanso semanal y días feriados, de horas extras y del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado por él, durante la semana respectiva”.

A continuación presentamos, de manera comparativa, la forma de calcular los valores de las horas ordinarias y extraordinarias, diurnas y nocturnas, de acuerdo a lo establecido en la CCIC y en la LOT.

<u>NORMA UTILIZADA</u>	<u>CONVENCION COLECTIVA</u>	<u>LEY ORGANICA DEL TRABAJO</u>
JORNADA DIURNA:		
HORA ORDINARIA DIURNA	SALARIO ORDINARIO (SO) / 8	SO / 8 (Art. 140)
HORA EXTRAORDINARIA	60% DE RECARGO	50% DE RECARGO (Art. 155)
HORA EXTRA DIURNA	1,60 x SALARIO ORDINARIO / 8	1,50 x SALARIO NORMAL / 8
HORA EXTRA NOCTURNA	1.95 x SALARIO ORDINARIO / 8	1,80 x SALARIO NORMAL / 8
JORNADA NOCTURNA:		
BONO NOCTURNO	35% DE RECARGO	30% DE RECARGO (Art. 156)
HORA ORDINARIA NOCTURNA	1,35 x SALARIO ORDINARIO / 7	1,30 x SALARIO NORMAL
HORA EXTRA NOCTURNA	1,95 x SALARIO ORDINARIO / 7	1,80 x SALARIO NORMAL / 7

Las Normas contenidas en la LOT se aplicarán de acuerdo a lo siguiente:

Hora Extraordinaria Diurna:	Cuando el Salario Normal supere al Salario Ordinario en más del 6,67% ([1,60 – 1,50] / 1,50)
Hora Ordinaria Nocturna:	Cuando el Salario Normal supere al Salario Ordinario en más del 3,85% ([1,35 – 1,30] / 1,30)
Hora Extraordinaria Nocturna:	Cuando el Salario Normal supere al Salario Ordinario en más del 8,83% ([1,95 – 1,80] / 1,80)

Para el pago de las Horas Extraordinarias en los días feriados, la norma contenida en la CCIC, en todos los casos, será más favorable al trabajador, que la contenida en la LOT.

PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES

Las indemnizaciones por concepto de preaviso no se aplican a los obreros que prestan sus servicios en la industria de la construcción, cuando en los contratos individuales de trabajo se establecen por obra determinada o por tiempo determinado. Con alguna frecuencia se presentan casos de despidos injustificados, para lo cual se deben calcular las indemnizaciones correspondientes, sobre la base de lo que establece el Artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo.

PRESTACION DE ANTIGÜEDAD

La CLAUSULA 37 INDEMNIZACIÓN DE ANTIGÜEDAD POR TÉRMINO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, de la CCIC, establece lo siguiente:

“El Empleador conviene en pagar a sus trabajadores la indemnización prevista en la LOT, artículo 108, conforme a la siguiente escala:

- A. Quince (15) días de salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.*
- B. Cuarenta y cinco (45) días de salario si excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.*
- C. Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis (6) meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral”.*

El contenido de los literales A, B, y C, es exactamente el mismo de los literales a, b, y c, del Parágrafo Primero del artículo 108 de la LOT. El salario que se toma como base de cálculo de la prestación de antigüedad es el SALARIO devengado en el mes inmediatamente anterior a la fecha terminación de la relación de trabajo, en el cual se incluyen las horas extraordinarias, el bono nocturno, el bono vacacional, las utilidades, y otras remuneraciones establecidas en la definición de SALARIO del artículo 33 de la LOT.

UTILIDADES ANUALES O FRACCIONADAS

La CLÁUSULA 25 UTILIDADES de la CCIC, establece lo siguiente:

“Cada trabajador recibirá la participación en los beneficios de la empresa donde presta sus servicios de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, aun cuando cada Empresa garantiza un mínimo equivalente a ochenta y dos (82) salarios por año completo de servicios prestados. Si no hubiere trabajado el año completo, recibirá seis salarios y ochenta y tres centésimas de salario (6,83) por cada mes laborado. Si en un (1) mes determinado, hubiese trabajado más de catorce (14) días, tendrá derecho a la fracción correspondiente al mes completo. Este pago tiene carácter sustitutivo en aquellas empresas donde no hubiere beneficios, o éstos no alcanzaren al número de salarios mencionado. Si los beneficios fueren mayores, se repartirán de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo. Las cantidades ordenadas en la presente cláusula se cancelarán

entre la segunda quincena del mes noviembre y la primera quincena del mes diciembre, salvo en los supuestos de retiro del trabajador. En este caso, se pagará al liquidársele las demás prestaciones”.

Consideramos que el contenido de la Cláusula 25 de la CCIC es suficientemente claro en lo que se refiere a que el pago de 82 SALARIOS por año tiene carácter sustitutivo en aquellas empresas donde no hubiere beneficios, o éstos no alcanzaren al número de salarios mencionado. Si los beneficios fueren mayores, se repartirán de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo. El salario que se toma como base de cálculo de la prestación de antigüedad es el SALARIO devengado en el mes inmediatamente anterior a la fecha terminación de la relación de trabajo, en el cual se incluyen las horas extraordinarias, el bono nocturno, el bono vacacional, y otras remuneraciones establecidas en la definición de SALARIO del artículo 33 de la LOT.

OTRAS PRESTACIONES CONTENIDAS EN LA CONVENCION COLECTIVA

En el Contrato Colectivo se contemplan otras prestaciones sociales y contribuciones que se calculan en función de las remuneraciones de los trabajadores, algunas de las cuales se mencionan y comentan a continuación:

ASISTENCIA PUNTUAL Y PERFECTA

Por considerarlo de sumo interés a continuación presentamos algunos detalles relacionados con la aplicación de la CLAUSULA 10 ASISTENCIA PUNTUAL Y PERFECTA del la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción 2003 – 2006 (CCIC). La Cláusula 10, establece que:

“En los supuestos que en la misma se especifican, previa su comprobación, y a solicitud de sus beneficiarios, según el caso, el Empleador concederá a sus trabajadores, que asistan de manera puntual y perfecta, esto es, sin faltas de ninguna especie al trabajo: cuatro (4) días de salario ordinario por cada dos (2) meses continuos. Además, cada dos meses, comenzando en el cuarto mes, recibirán un pago adicional de un (1) salario básico, o sea, al cuarto mes recibirán cinco (5) salarios básicos; al sexto mes, seis (6) salarios básicos; al octavo mes, siete (7) salarios básicos y así sucesivamente. Cuando el trabajador, por cualquier causa, falte al trabajo perderá el tiempo acumulado para el respectivo bimestre y volverá a iniciar el ciclo.

No se considerarán inasistencias a los fines de este pago, los supuestos contemplados en las Cláusula 77, literales A (documentación) y B (declaraciones por ante autoridades judiciales o administrativas del trabajo), y en la Cláusula 28 (fallecimiento de familiares)”.

Los beneficios establecidos en la Cláusula 10 de la CCIC corresponden a los trabajadores que *“asistan de manera puntual y perfecta”*. Por lo tanto, quienes no cumplan estrictamente con el horario de trabajo, por comenzar sus labores después de la hora de inicio de la jornada diaria, por dejar de trabajar durante dicha jornada, y por retirarse antes de la hora de finalización de dicha jornada, perderán el beneficio establecido en dicha Cláusula.

Se consideran inasistencias, la no presencia de los trabajadores a sus sitios de trabajo, con las excepciones indicadas en la Cláusula 10, entre las cuales no se incluyen las

inasistencias por vacaciones. Consideramos que cuando el trabajador deja de asistir a su trabajo, con motivo de sus vacaciones, pierde el tiempo acumulado, y cuando regresa a trabajar se debe reiniciar la acumulación de un (1) salario básico cada dos meses, a partir del cuarto mes de su reincorporación al trabajo.

En el cuadro siguiente, presentamos la manera de calcular el número de salarios básicos u ordinarios que recibirán los trabajadores que asistan de manera puntual y perfecta a sus sitios de trabajo, por cada período de dos meses y el acumulado al final de cada período.

MESES	BIMENSUAL	ADICIONAL	TOTALES	ACUMULADO
2	4	0	4	4
4	4	1	5	9
6	4	2	6	15
8	4	3	7	22
10	4	4	8	30
12	4	5	9	39

Como puede observarse, la máxima bonificación que le puede corresponder a un trabajador con asistencia puntual y perfecta durante todo el año, es de 39 salarios básicos por año. Cuando el trabajador falte al trabajo por cualquier causa, incluso por estar disfrutando de sus vacaciones, se volverá a iniciar el cálculo de 4, 5, 6, 7, 8, y 9 después de 2, 4, 6, 8, 10, y 12 meses de asistencia puntual y perfecta, respectivamente. En vista de lo expuesto anteriormente, la máxima bonificación que podrán recibir los trabajadores, después de 10 meses de asistencia puntual y perfecta, es de 30 salarios ordinarios.

CONTRIBUCION PARA UTILES ESCOLARES

La CLÁUSULA 25 CONTRIBUCIÓN PARA ÚTILES ESCOLARES de la CCIC, establece lo siguiente:

“El Empleador entregará al trabajador, en el curso del mes del inicio del año escolar, el equivalente de veinte (20) salarios ordinarios como colaboración para la adquisición de útiles escolares que requieran: al propio trabajador o los hijos legítimos o reconocidos, menores de edad, que sigan cursos regulares en alguno ramo de la educación, o mayores de edad, hasta los 25 años, que cursen estudios universitarios.

A los fines de la aplicación de esta cláusula, el trabajador debe presentar constancia de estar realizando estudios para el momento del inicio de su contrato de trabajo y está obligado a indicar en la planilla de empleo los nombres de los hijos a quienes beneficie la prestación estipulada, a presentar la constancia del plantel donde cursen estudios él o los hijos beneficiados y a comprobar que ha hecho la inversión aquí prevista en útiles escolares.

El importe de esta prestación será entregado preferentemente a la esposa o a la concubina del trabajador, o a falta de ellas, a éste último”.

La contribución para útiles escolares establecida en la Cláusula 30 se calcula en función del “salario ordinario”. Dicha cláusula dispone una contribución equivalente a 20 SALARIOS ORDINARIOS, al propio trabajador o a sus hijos menores que cursen estudios en alguna rama de la educación y de hasta 25 años de edad, que cursen estudios universitarios.

REMUNERACION DEL TIEMPO DE VIAJE

El artículo 193 de la LOT establece que:

“Cuando el patrono esté obligado legal o contractualmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que el sindicato y el patrono acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente”.

La CLAUSULA CLÁUSULA 76 TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES de la CCIC, establece lo siguiente:

“Los Empleadores suministrarán transporte eficiente, seguro y rápido, en los siguientes supuestos:

1. Cuando los trabajadores presten servicios en lugares distantes más de mil quinientos (1.500) metros de la población más cercana y remunerará el tiempo utilizado en ir y venir del trabajo.
Esta obligación no existirá si hubiere transporte colectivo urbano al sitio de trabajo, salvo que entre la parada más próxima y el sitio de trabajo, hubiere una distancia mayor de mil quinientos (1.500) metros.
2. Los fines de semana, de ida y de regreso al sitio de trabajo, en las obras ubicadas a más de veinte kilómetros (20 Km.) de la población más cercana, donde presten servicios más de doscientos (200) trabajadores.
3. Del sitio de trabajo a donde pueda hacer sus comidas, si en aquél no hubiere comedor ni se le suministrare comida al trabajador, aunque presten servicios en tal sitio menos de treinta (30) trabajadores”.

A pesar de que la Cláusula 76 de la CCIC no establece en forma clara y precisa, el tipo de salario a utilizar para calcular la remuneración del tiempo de viaje, el Artículo 193 de la Ley Orgánica del Trabajo, transcrito anteriormente, contribuye para aclarar esta situación.

La CLAUSULA 01 DEFINICIONES, de la CCIC 03-06, contiene las definiciones de los términos “Parada más Cercana” y “Población”, incluidos en la Cláusula 76 de la CCIC, las cuales transcribimos a continuación:

“P.- Parada más Cercana: es una parada de transporte urbano existente en la población que sea más cercana al sitio de trabajo”.

“Q.- Población: comunidad donde existan más de doscientos (200) viviendas con más de mil (1.000) habitantes y que tengan los servicios públicos indispensables, calles, agua potable, luz, servicio”.

La remuneración del tiempo de ir al trabajo y regresar de él, para obras ubicadas a más de uno y medio (1 ½) kilómetros de la población más cercana, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 1 de la Cláusula 76, se calculan sobre la base del SALARIO ORDINARIO.

También se calculan sobre la base del SALARIO ORDINARIO, la remuneración de la mitad del tiempo que debe durar normalmente el transporte de fin de semana, para obras ubicadas a más de veinte (20) kilómetros de la población más cercana, donde presten sus

servicios más de doscientos (200) trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 2 de la Cláusula 76 de la CCIC, en concordancia con lo establecido en el artículo 193 de la LOT.

COTIZACIONES ESTABLECIDAS EN LEYES NACIONALES

Las cotizaciones establecidas en la Ley del Seguro Social (SSO), en la Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), en la Ley de Política Habitacional (LPH) y en el Reglamento para Seguro de Paro Forzoso (SPF) se calculan, de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 133 de la LOT, sobre la base del SALARIO NORMAL.

Consideramos oportuno comentar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 139 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, vigente a partir del 30 de diciembre de 2002, se deroga el Decreto con Rango y Fuerza de Ley que Regula el Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral. Sin embargo las empresas están pagando la contribución al SPF, y por lo tanto, deben incluir en sus estimaciones del costo de mano de obra, el monto correspondiente a dicha contribución.

CONSIDERACION FINAL

Esperamos que las informaciones presentadas contribuyan a la aplicación uniforme de la Convención Colectiva de Trabajo para la Industria de la Construcción 2003 - 2006, en lo que se refiere a cancelación de las prestaciones sociales y otras contribuciones a los trabajadores, a las estimaciones del costo de la mano de obra para las obras de construcción, y en la determinación de los nuevos valores de los Índice de Mano de Obra, utilizados en los Sistemas de Fórmulas Polinómicas para actualización y escalación de los costos por concepto de mano de obra directa.