

Artículo 9. Pago de las retribuciones.

La totalidad de las retribuciones económicas se harán efectivas por la Empresa a sus trabajadores por meses vencidos, y dentro de los tres primeros días laborales del mes siguiente.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá dos gratificaciones de treinta días cada una, calculadas sobre el salario base más la antigüedad. Se harán efectivas, la primera el 24 de junio y la segunda el 22 de diciembre de cada año.

Artículo 11. Participación en beneficios.

La participación en beneficios regulada en el artículo 56 de la Ordenanza Laboral, se devengará y hará efectiva en los mismos periodos y juntamente con los salarios base.

Artículo 12. Plus de Asistencia y puntualidad.

El plus de asistencia y puntualidad, regulado por el artículo 52 de la Ordenanza Laboral, se aplicará sobre los salarios que figuran en la Tabla de este Convenio más la antigüedad y se computará por periodos semanales, aún cuando se haga efectivo en los mismos periodos y juntamente con los salarios base.

Artículo 13. Becas de estudios.

Los trabajadores percibirán en concepto de becas de estudios la cantidad de ochocientas sesenta y dos (862) pesetas por cada uno de los meses que dure el curso escolar y por cada hijo que cumpla los cuatro años y hasta que cumpla los dieciséis, previa justificación de la asistencia de los mismos a algún centro escolar.

Tendrán derecho a la percepción de esta beca los titulares de la cartilla del Seguro Obligatorio de Enfermedad que tengan incluidos en la misma como beneficiarios a los hijos que den lugar a ella.

Estas becas de estudios quedarán sin efecto cuando se establezca con carácter general la gratuidad de la enseñanza para este nivel.

Artículo 14. Ayuda a subnormalidad y minusvalidez.

Los trabajadores que tengan a su cargo familiares subnormales o minusválidos, percibirán de la Empresa una ayuda de cuatro mil novecientas veintiocho (4.928) pesetas mensuales por cada familiar reconocido como tal a los efectos del mismo subsidio de la Seguridad Social.

Artículo 15. Premios y subsidios.

Los trabajadores que, estando de alta en la Empresa y habiendo permanecido en esta situación un mínimo de diez años, se jubilen cuando cumplan los sesenta años y hasta que cumplan los sesenta y cinco, percibirán como premio y por una sola vez, la cantidad de setenta y tres mil novecientas veintiseis (73.926) pesetas.

El cónyuge, los hijos o los padres por este orden que dependan económicamente del trabajador que fallezca en la misma circunstancia y con el mismo período de caducidad fijado en el párrafo anterior, percibirá un subsidio de ciento cuatro mil setecientas veintiocho (104.728) pesetas.

Artículo 16. Vacaciones.

Todo el personal laboral, sin distinción de grupo, categoría o antigüedad, disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales, de los que cinco como máximo serán inhábiles, entendiéndose por tales los domingos y fiestas oficiales de carácter nacional o local. Al menos, catorce serán sucesivos e ininterrumpidos y dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siendo facultad de la Empresa señalar la fecha de su disfrute.

Artículo 17. Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso, sin pérdida de sus derechos económicos, por el tiempo y en los casos siguientes:

- 1.— Tres días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge o parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 2.— Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos consanguíneos o aines.
- 3.— Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- 4.— Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- 5.— Tres días naturales en los casos de enfermedad grave del cónyuge o de parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- 6.— El tiempo necesario para la asistencia del trabajador, o de hijo menor de catorce años, a consulta de medicina general del Seguro Obligatorio de Enfermedad. Este derecho, por lo que respecta a consulta de los hijos, corresponderá a la madre, y a falta de esta o de su incapacidad justificada, al padre.

En todos los casos previstos la Empresa podrá exigir la justificación correspondiente, y su falta de presentación llevará implícita la pérdida de la totalidad de los derechos económicos correspondientes al tiempo de ausencia.

Artículo 18. Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo a que se refiere el artículo 66 de la Ordenanza Laboral, se facilitarán por la Empresa en cuantía de dos equipos por año, uno de verano y otro de invierno.

Artículo 19. Revisión médica.

La Empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual realizada por el Médico de Empresa, de acuerdo con las normas vigentes sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 20. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, autorizará que sus trabajadores de un determinado sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, ni interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirán tableros de anuncios a disposición de los Sindicatos y del Comité de Empresa. Cualquier comunicación que se inserte en el tablón de anuncios será previamente dirigida mediante copia a la Dirección de la Empresa.

Artículo 21. Asambleas.

Los trabajadores de un centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa mancomunadamente. De la convocatoria y orden del día se dará traslado previamente a la Dirección de la Empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

El empresario facilitará lugar adecuado si el centro de trabajo reúne condiciones para ello.

El empresario podrá denegar el local para la asamblea si no se da cumplimiento por los trabajadores a las anteriores disposiciones, si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, y en el supuesto de cierre legal de la Empresa.

Artículo 22. Excedencia forzosa.

Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de carácter provincial o superior de responsabilidad en su Sindicato, y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la