

Laboral es de obligatoria aplicación para la empresa Comercial de Envases Metálicos, S.A. domiciliada en Calahorra (La Rioja), Carretera de Logroño, 18, y para todo el personal a su servicio.

Art. 2º: Vigencia.— El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá vigencia durante todo el año natural en curso, si bien los efectos de sus pactos económicos se retrotraerán al uno de enero de dicho año.

Se prorrogará por la tática de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie a la otra y a la Dirección Provincial de Trabajo por escrito y con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3º: Legislación complementaria.— Lo serán las disposiciones legales de carácter general y la Ordenanza Laboral específica en cuanto no resulten válidamente modificadas por el presente Convenio.

Art. 4º: 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 a lo máximo cinco serán inhábiles, entendiéndose por tales los domingos y las fiestas oficiales de carácter nacional, de la Autonomía o locales, y siendo facultad de la Empresa señalar las fechas de su disfrute según la necesidad de la producción. Al menos catorce días serán sucesivos e ininterrumpidos y dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Art. 5º: 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:

a) El tiempo necesario para la asistencia del trabajador, o de alguno de sus hijos menor de 14 años, a consulta de medicina general. Este derecho, por lo que respecta a consulta de los hijos, corresponderá a la madre, o a falta de esta o de su incapacidad física justificada, al padre.

b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos consanguíneos o afines.

c) Tres días naturales en caso de fallecimiento o de enfermedad grave o pariente de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad y en caso de nacimiento de hijo.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

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

Art. 6º: Salarios.— El personal afectado por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base el que para cada categoría profesional fija la tabla que figura en el Anexo I que se acompaña.

Art. 7º: Horas extraordinarias.— El importe de las horas extraordinarias para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será el fijado para cada categoría profesional en la tabla que figura en el Anexo I que se acompaña, sin que sea aplicable ningún otro criterio.

Se acepta en este Convenio, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto de 20 de agosto de 1981, la posibilidad de realización de horas extraordinarias por causa de fuerza mayor y las estructurales, entendiéndose por estas últimas las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y de mantenimiento; todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contraprestaciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

La realización de horas extraordinarias, salvo las referidas en el párrafo anterior que serán obligatorias, no obligarán a los trabajadores, correspondiendo la iniciativa de realizarlas a la Empresa y a aquellos su libre aceptación o denegación.

Art. 8º: Absorción y compensación.— Las retribuciones establecidas en este Convenio compensan y absorben en su totalidad las que anteriormente a su entrada en vigor rigiesen por imperativo legal, jurisprudencial, convenio de ámbito superior, pacto de cualquier clase, contrato individual, concesión graciosa de la Empresa, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Los aumentos que puedan producirse en el futuro en todos o algunos de los conceptos retributivos por disposiciones legales de aplicación general sólo afectarán a las condiciones pactadas en este Convenio en cuanto superen a éstas, consideradas unas y otras en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por las de éste Convenio, subsistiendo éste en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 9º: Participación en beneficios.— La participación en beneficios regulada en el art. 56º de la Ordenanza Laboral se devengará y hará efectiva en los mismos períodos y juntamente con los salarios base.

Art. 10º: Plus de asistencia.— El Plus de Asistencia establecido en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral se aplicará sobre los salarios más la antigüedad y se computará por períodos semanales, aún cuando se haga efectivo en los mismos períodos y juntamente con los salarios base.

Art. 11º: Pago de retribuciones.— La totalidad de las retribuciones económicas se harán efectivas por la Empresa por meses vencidos y, a lo más tardar, dentro de los tres primeros días laborables del mes siguiente.

Art. 12º: 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 y la participación en beneficios, y se harán efectivas, la primera el 24 de junio y la segunda el 22 de diciembre.

Art. 13º: Jornada laboral.— La jornada laboral se fija en mil ochocientos veinticuatro horas (1.824 horas) de trabajo efectivo al año, con un máximo de cuarenta horas a la semana.

La Empresa de acuerdo con los Delegados de Personal de la misma, podrá establecer una jornada variable según la concentración de trabajo en las distintas épocas del año, sin que la menor pueda ser inferior a siete horas diarias ni la mayor superior a nueve, y de forma que el total anual no altere ni en más ni en menor la prevista en el párrafo anterior.

Art. 14º: Prendas de trabajo.— Las prendas de trabajo a que se refiere el artículo 68 de la Ordenanza Laboral, se facilitarán por la Empresa en cuantía de dos equipos por año, uno de verano y otro de invierno.

Art. 15º: Becas de Estudio.— Los trabajadores percibirán en concepto de becas de estudios, la cantidad señalada en la tabla que figura en el Anexo I que se acompaña por cada uno de los meses que dure el curso escolar y por cada hijo de edad entre cuatro y dieciséis años, previa la justificación de la asistencia de los mismos a algún centro escolar.

Tendrán a la percepción de esta beca los titulares de la cartilla del Instituto Nacional de la Seguridad Social que tengan incluidos en la misma como beneficiarios a los hijos que den lugar a ella.

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

Art. 16º: Premios y subsidios.— Los trabajadores que estando en alta en la Empresa, y habiendo permanecido en esta situación un mínimo de diez años, se jubilen habiendo cumplido los sesenta años y antes de cumplir los sesenta y cinco, percibirán como premio y por una sola vez la cantidad que figura en la tabla del Anexo I que se acompaña.

El cónyuge, los hijos y los padres, por este orden, que dependan económicamente del trabajador que fallezca en las mismas circunstancias de edad y antigüedad fijadas en el párrafo anterior, percibirán por una sola vez un subsidio de la cantidad que figura en la tabla del Anexo I que se acompaña.

Art. 17º: Ayuda y subnormalidad y minusvalidez.— Los trabajadores que tengan a su cargo familiares subnormales o minusválidos percibirán de la Empresa una ayuda mensual de la cantidad que se señala en la tabla que figura en el Anexo I que se acompaña por cada familiar reconocido como tal a los efectos del subsidio de la Seguridad Social.

Art. 18º: Revisión de salarios.— En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase, al 31 de diciembre del año en curso, un incremento respecto a la misma fecha del año anterior superior al seis por ciento (6%), se efectuará una revisión de las tablas que figuran en el Anexo I incrementando las mismas en la cantidad que resulte de aplicar un porcentaje de tantos puntos como exceda de dicho 6% sobre las tablas que figuran en el Anexo II que se acompaña.

Esta revisión se efectuará tan pronto como se confirme oficialmente el IPC aludido, se devengará desde el 1 de enero del corriente año y se hará efectiva en la primera mensualidad que se pague después de transcurridos siete días de dicha confirmación.

Art. 19º: Revisión médica.— La Empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual, realizada por el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con las normas vigentes en la materia.

Art. 20º: Derechos sindicales.— La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, autorizará que todos los trabajadores pertenecientes a algún sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, ni interrumpir el proceso productivo.

En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos que tengan afiliados en la Empresa y de los Delegados de Personal. Cualquier comunicación que se circule o inserte en el tablón de anuncios será previamente dirigida, mediante copia, a la Dirección de la Empresa.

Art. 21º: Asambleas.— Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea que será convocada y presidida en todo caso por los Delegados de Personal 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.

La Empresa 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.

Art. 22º: Excedencia forzosa.— Los trabajadores elegidos para desempeñar cargo provincial o de superior ámbito de responsabilidad en su sindicato y que hubieran de dedicarse por entero al cumplimiento de sus tareas sindicales, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure dicha situación, transcurrido el cual se reintegrarán a su puesto de trabajo siempre y cuando lo soliciten antes de transcurrido un mes a contar de la fecha de haber cesado en el referido cargo.

Art. 23º: Vinculación a la totalidad.— El presente convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la autoridad competente, en el ejercicio