

depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acuerda:

1º.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la misma y su correspondiente depósito, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.— Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño, 11 de abril de 1988.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL SUSCRITO POR LA EMPRESA METALICOS RIOJANOS MORENO, SOCIEDAD ANONIMA, CENTROS DE TRABAJO DE TILOS, NUM. 3 Y HOYA DE SORBAN (2), SIN NUMERO, DE CALAHORRA (LA RIOJA), Y SU COMITE DE EMPRESA EN NOMBRE Y REPRESENTACION DE TODOS SUS TRABAJADORES.**

**Artículo 1:** Ambito de aplicación.— El presente Convenio Colectivo Laboral es de obligada aplicación para la Empresa Envases Metálicos Riojanos Moreno, Sociedad Anónima, de Calahorra, en los tres centros de trabajo arriba mencionados, comprendida en la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica, Construcción de Envases Metálicos. Tapón Corona, Tubos de Plomo y Estampaciones en chapa de espesor igual o inferior a 0,50 mm., y el personal a su servicio.

**Artículo 2:** Vigencia.— El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1988, si bien a los efectos salariales y gratificaciones se retrotraerá al día 1 de enero de dicho año.

Se prorrogará por la tácita, de año en año, a no ser que cualesquiera de las partes lo denuncie a la otra y a la Dirección Provincial de Trabajo por escrito con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o al de cualesquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

**Artículo 3:** Legislación complementaria.— Lo serán la legal de carácter general, la Ordenanza Laboral específica, el Reglamento de Régimen Interior y el Convenio Colectivo estatal que desarrolla dicha Ordenanza Laboral.

**Artículo 4:** Jornada Laboral.— La jornada laboral se fija en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Para el personal que actúe en jornada continuada se permitirá tomar "bocadillo" a pie de máquina siempre que ello no suponga perjuicio alguno para la producción y normal actividad o para la limpieza de las fábricas, quedando al arbitrio de la Empresa el suprimir ese sistema cuando no se cumplan satisfactoriamente esas condiciones.

**Artículo 5:** Salarios.— El personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de salario base el que, para cada categoría profesional, fija el Anexo I de la Tabla que se acompaña y pasa a formar parte integrante del mismo.

**Artículo 6:** Absorción y compensación.— Las retribuciones establecidas en este Convenio compensan y absorben en su totalidad las que anteriormente a su entrada en vigor rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, Convenio de ámbito superior, pacto de cualquier clase, contratos individuales, usos y costumbres locales o por cualesquiera otras causas.

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

**Artículo 7:** Horas extraordinarias.— El importe de las horas extraordinarias para todos los trabajadores afectados por este Convenio será fijado, para cada categoría profesional, en el Anexo I de la Tabla que se acompaña, sin que sea de aplicación ningún otro criterio.

Se acepta en este Convenio la posibilidad de realización de horas extraordinarias por causa de fuerza mayor (necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas) y las estructurales (necesarias imprevistas, cambios de turnos, otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo y mantenimiento), siempre que estas últimas no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Las horas conceptuadas como estructurales serán de voluntaria realización por los trabajadores.

**Artículo 8:** Gratificaciones extraordinarias.— Todo el personal afectado a este Convenio percibirá dos gratificaciones de treinta días cada una, calculadas sobre el salario base más antigüedad. Se harán efectivas, la primera el 24 de junio y la segunda el 22 de diciembre.

**Artículo 9:** Participación en beneficios.— La participación en beneficios regulada en el artículo 56 de la Ordenanza Laboral se devengará en los mismos periodos y juntamente con los salarios base.

**Artículo 10:** Plus de asistencia y puntualidad.— El plus de asistencia y puntualidad regulado en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral se aplicará

sobre los salarios más la antigüedad y se computará por periodos semanales, aun cuando se haga efectivo en los mismos periodos o juntamente con los salarios base.

**Artículo 11:** Becas de estudios.— Los trabajadores percibirán en concepto de becas de estudios, la cantidad que figura en el Anexo II de la Tabla que se acompaña, 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 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 estudios quedarán sin efecto cuando se establezca con carácter general la gratuidad de la enseñanza para este nivel.

**Artículo 12:** Ayuda a 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 por tal concepto se señala en el Anexo II por cada familiar reconocido como tal a los efectos del mismo subsidio de la Seguridad Social.

**Artículo 13:** Premios y jubilaciones.— Los trabajadores que, estando de alta en la Empresa y habiendo permanecido en esta situación un mínimo de diez años, se jubilen cumplidos los sesenta años y hasta que cumplan los sesenta y cinco, percibirán como premio y por una sola vez, la cantidad que figura en el Anexo II de la Tabla adjunta.

El cónyuge, los hijos o los padres, por este orden, que dependan económicamente del trabajador que fallezca estando de alta en la Empresa y habiendo permanecido en esta situación un mínimo de veinte años, percibirán un subsidio de defunción por la cantidad que se indica en el Anexo II de la Tabla que se acompaña.

**Artículo 14:** 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 laborables del mes siguiente.

**Artículo 15:** 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.

**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 de carácter nacional o local. Al menos, catorce serán sucesivos e ininterrumpidos y dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y 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:

1º.— Tres días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2º.— Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos consanguíneos o afines.

3º.— Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

4º.— Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos.

5º.— Tres días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge o de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

6º.— El tiempo necesario para la asistencia del trabajador, o de hijo menor de catorce años, a consulta médica 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 ésta 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:** Revisión médica.— La Empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual, de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.

**Artículo 19:** Derechos sindicales.— La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, autorizará a sus trabajadores de un determinado Sindicato que 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 tabloneros de anuncios a disposición de los sindicatos y del Comité de Empresa. Cualquier comunicación que se circule o se inserte en el tablón de anuncios será previamente dirigida mediante copia a la Dirección de la Empresa.

**Artículo 20:** Asambleas.— Los trabajadores 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 un 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