

Convenio y que laboren en puestos cronometrables, se obligan a trabajar a un rendimiento del 70 de la escala Bedaux.

Se considera trabajo efectivo real, el tiempo perdido por falta de fluido eléctrico o material.

Los rendimientos inferiores a los fijados cuando sean debidos a causas imputables al productor, se considerarán disminución voluntaria de rendimiento, dando lugar a las siguientes faltas y sanciones:

a) Rendimiento entre 60 y 70, se considerarán como falta leve y dará lugar a imponer la sanción máxima de dos días de suspensión de empleo y sueldo, si este rendimiento se produce durante tres standars de trabajo consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes natural. A los efectos anteriores, se considerará que se incurre en esta disminución de rendimiento, cuando la duración del trabajo en el puesto cronometrado es al menos de tres horas.

b) Rendimientos inferiores a 60, tendrán la calificación de falta grave si se produce en tres standars consecutivos o en cinco alternos en el plazo de un mes natural y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento. A los efectos de este párrafo, se tendrá en cuenta la misma condición de duración del standar de trabajo que en el apartado anterior.

En el caso de producirse reclamación escrita, por parte del operario afectado, con disconformidad sobre el tope de rendimiento exigido a la tarea a realizar en el puesto de trabajo que desempeña y una vez emitido informe por el departamento de Métodos y Tiempos, la empresa se compromete a realizar las gestiones oportunas juntamente con el Comité de Empresa, para solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la intervención en el tema, de un cronometrador oficial de dicho Ministerio.

CAPITULO V.— DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 17º: Bajas por enfermedad común o accidente laboral.— El trabajador que cause baja por enfermedad común o accidente laboral, tendrá derecho a que se le abone por parte de la empresa, la diferencia entre la prestación a que tuviera lugar en la Seguridad Social y el 100% del salario que en jornada ordinaria de trabajo, percibía en activo desde el primer día y mientras dure ésta, en los siguientes casos:

- a) Intervención quirúrgica.
- b) Pérdida anatómica de miembros o fractura de hueso.
- c) Hospitalización en Centro Sanitario de la Seguridad Social o en Centro asignado por la Mutua Patronal de Accidentes de trabajo.

En los demás casos de accidentes de trabajo, se percibirá dicho complemento, cuando tras estudio de los mismos por la Dirección y el Comité de Empresa, se considere por ambas partes procedente.

Artículo 18º: Servicio militar.— Durante la prestación del Servicio Militar, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias de julio y diciembre como si estuvieran trabajando.

Artículo 19º: Permiso por matrimonio.— Su duración será de 20 días naturales.

Artículo 20º: Licencias.— El trabajador, previo aviso y con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

- Dos días laborales, en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de: cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos y cuñados de uno y otro cónyuge.
- Cuando por tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

Artículo 21º: Periodo de prueba.— La duración máximo del periodo de prueba, será la establecida para cada grupo profesional en el artículo 14 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, denominada Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22º: Premio por jubilación.— Este premio, consistirá en el abono del diecisiete por ciento del salario real percibido o que hubiere percibido el productor en el día de su jubilación, caso de estar en activo, por cada año de antigüedad al servicio de la empresa. Dicho diecisiete por ciento, se refiere al salario real mensual y se abonará asimismo y de igual forma a los productores que causen baja en la empresa por serles declarada una Invalidez Permanente Absoluta a consecuencia de enfermedad o accidente.

Artículo 23º: Formación y promoción del personal.— Los ascensos de categoría profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación de méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa, se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 24º: Premio extrasalarial por asistencia al trabajo y puntualidad.— Con el fin de premiar la asistencia al trabajo y puntualidad de los productores, se establece un premio extrasalarial trimestral de 3.610 pesetas para cada uno de ellos que, durante el transcurso del trimestre, no haya faltado al trabajo y haya sufrido retraso alguno sancionable en la entrada al mismo.

Únicamente, se considerarán como faltas justificadas y que no dan derecho a ser excluidos de dicho premio, las licencias otorgadas por la Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores, Empresa y artículos 19

y 20 de este Convenio.

Los periodos a computar durante este Convenio, comprenden los 4 trimestres que median entre el día 1 de enero de 1988 y el 31 de diciembre de 1988. Dichos premios, se abonarán dentro del mes natural siguiente a las fechas de su vencimiento.

Artículo 25º: Ampliación de plantilla.— Cuando se produzca vacante en la empresa, dentro de los departamentos de fabricación en la categoría de Ayudante Especialista, que motive la ampliación de la plantilla con personal de nuevo ingreso, se dará opción a ocupar dichos puestos a petición voluntaria y por orden de antigüedad, al personal que lleve trabajando en la sección de dosificación al menos dos años, ingresando en esta sección un número de personal de nuevo ingreso igual al de vacantes que se produzcan.

El personal de la sección de dosificación que opte por el cambio de puesto de trabajo que se indica en este artículo, percibirá únicamente, el salario correspondiente al puesto y categoría profesional que pase a desempeñar, con la pérdida subsiguiente de los complementos de puesto de trabajo que anteriormente disfrute.

Artículo 26º: Ayuda por hijos subnormales.— La empresa abonará mensualmente a cada trabajador que tuviera a su cargo hijos subnormales, la cantidad de 6.500 pesetas por cada uno de ellos, a criterio de la Dirección y según el grado de minusvalía de aquéllos.

Artículo 27º: Ropa de trabajo.— La empresa facilitará a sus productores anualmente, con carácter general, dos equipos de ropa de trabajo de buena calidad, la entrega de dichos equipos será semestral durante los meses de enero y julio, facilitándose toalla con cada uno de ellos.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo, será a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiéndolo hacer fuera del mismo.

Artículo 28º: Seguro de accidentes.— Si por accidente de trabajo ocurrido con posterioridad al 1 de julio de 1988, sobreviniere a cualquier trabajador de la empresa, la muerte o éste fuere declarado en situación de Invalidez Permanente Absoluta por los Organismos competentes de la Seguridad Social, o en su caso, por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido o al propio trabajador declarado Invalidez Permanente Absoluta, la cantidad de 3.000.000 de pesetas en el primer caso y 2.000.000 de pesetas en el segundo, a cuyo efecto la empresa deberá suscribir la correspondiente póliza de seguros.

Artículo 29º: Revisión salarial.— En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1988, un incremento superior al 4,5% respecto a la misma fecha de 1987, se efectuará una revisión salarial (Anexo 1 de la Tabla adjunta) tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, incrementando los salarios aquí pactados en un porcentaje igual a lo que sobrepase dicho 4,5% aplicado sobre la Tabla Salarial vigente al 31 de diciembre de 1987. Dicha revisión se abonará con efectos retroactivos del 1 de enero de 1988 y las tablas así obtenidas, servirán de base para la determinación de los salarios a establecer en 1989.

Artículo 30º: Horas extraordinarias.— Las horas extraordinarias que se realicen, podrán ser substituidas por descanso a razón de 1,75 hora por cada hora extraordinaria realizada, siempre que, previo a su realización, exista acuerdo de disfrute y no abono entre el trabajador y el responsable de su departamento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— El presente Convenio, anula dejándolo sin efecto, al Convenio Colectivo de empresa de fecha 3 de junio de 1987, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el día 25 de junio del mismo año.

Segunda.— El presente Convenio, será de preferente aplicación para regular las relaciones laborales de la empresa y sus productores y en lo no expresamente plasmado en él, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, así como en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, cuyo articulado y contenido, ambas partes firmantes, asumen como norma dispositiva de aplicación. En caso de concurrencia de dos o más normas, se aplicará la más favorable en conjunto al trabajador.

REGISTRO

Con esta fecha queda Registrado el presente Convenio Colectivo, correspondiente a la empresa "PERMOLCA, S.A." de Logroño, así como la Tabla Salarial anexa al mismo.

Logroño, 17 de junio de 1988.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.

TABLA SALARIAL

GRUPOS SALARIALES	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL
A) TECNICOS		
Director	Sin remuneración fija	
Subdirector	110.979,-	4.687.049,-
Técnico	98.343,-	3.858.575,-
Perito	81.622,-	3.202.489,-
Maestro Industrial	71.452,-	1.929.971,-