

oficiales de 1ª los conductores de camiones automóviles con conocimientos mecánicos, los Guardas Jurados, Policía Rural y los Pastores que tanto en el campo como en el corral, manejen a la perfección más de 200 ovejas de vida y cria de corderos.

Oficial de 2ª. Se consideran oficiales de 2ª los conductores de tractores con conocimientos mecánicos y reglajes de aperos y maquinaria agrícola, los pastores que tanto en el campo como en el corral manejen a la perfección hasta 200 ovejas de vida y de cria de corderos. Los yugeros y los guardias no jurados.

Oficial de 3ª. Se consideran oficiales de 3ª los conductores de tractores sin conocimientos mecánicos y reglaje de maquinaria agrícola pero si el manejo de aperos. Los Pastores que tengan a su cuidado un rebaño tanto en el campo como en el corral, que no tengan a su cuidado más de un 40% de ganado de vida. Los trabajadores que realicen trabajos de poda en injertos de árboles frutales y viñedos durante el tiempo que se realicen tales labores especiales, los especialistas se equiparán a la categoría de Oficial de 3ª.

Capataces. Aquellos trabajadores que realicen funciones de capataces o encargados tendrán un incremento del 15% sobre el salario señalado al trabajador fijo que esté a sus órdenes.

Los oficios no tradicionales, tales como: metalúrgicos, electricistas, mecánicos, carpinteros, albañiles, panaderos, cocineros, etc., se regirán a efectos económicos por su Convenio de rama. La definición de su categoría se regirá igualmente por el citado Convenio de rama.

Artículo 10º: Revisión salarial.— En caso de que el Índice de Precios al Consumo determinado por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 3,5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el 100 por 100 del exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1989, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Artículo 11º: Cesión de vivienda.— A los trabajadores que habiten viviendas propiedad de la empresa y no paguen alquiler, no se les pondrá cantidad alguna en tal sentido a la entrada en vigor de este Convenio.

Aquellos que sean contratados con derecho a vivienda, deberán desalojarla una vez finalizado el contrato sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente. En este mencionado supuesto la liquidación del contrato de trabajo no se hará efectiva hasta transcurridos los treinta días en que el trabajador tiene derecho a permanecer en la vivienda, después de terminada su relación laboral fecha anterior a dicho periodo de tiempo si el trabajador pusiera la vivienda en posesión y a disposición del empleador.

En caso de que el trabajador no entregara voluntariamente dicha vivienda que gozaba en consideración a su relación laboral en el plazo de treinta días, perderá todo derecho a cobrar su liquidación del contrato de trabajo.

Los empleadores vendrán obligados a facilitar alojamiento (viviendas) a aquellos trabajadores que por la naturaleza del trabajo que vayan a desempeñar se denominen temporeros. En el defecto de alojamiento (vivienda) el empleador abonará el tiempo de la vivienda alquilada que el empleado haya elegido para residencia.

Artículo 12º: Gratificaciones extraordinarias.— Las gratificaciones de verano y navidad consistirán en el abono al personal fijo de treinta días de salario Convenio según categoría profesional.

Artículo 13º: Vacaciones.— Los trabajadores fijos tendrán derecho al disfrute de una vacación anual retribuidas de veinticinco días laborales, sin contabilizarse en el transcurso de los mismos, y por tanto quedando excluidos, Fiestas abonables, sábados y domingos, las vacaciones, en cuenta a la fecha de disfrute deberán establecerse entre los delegados del personal y los empresarios o en su defecto los trabajadores, teniendo en cuenta la antigüedad y fijándose el calendario en los dos primeros meses del año.

Estas vacaciones se disfrutarán salvo acuerdo conforme entre las partes una vez terminada la recolección de los frutos más importantes del ciclo productivo de la empresa. Pudiendo el trabajador elegir entre el 1 de junio al 31 de agosto un periodo de 15 días.

El día 15 de mayo, en honor a San Isidro Labrador, se considerará día festivo y no recuperable a todos los efectos.

Artículo 14º: Aumentos por años de servicio.— Los establecidos en cómputo y base a la Ordenanza General de Trabajo en el Campo vigente en su artículo 87.

Artículo 15º: Premios por jubilación.— El trabajador que haya cumplido la edad de jubilación sin interrumpir los servicios a la empresa durante 15 años, será premiado con dos mensualidades salario-convenio. Si alcanza los 20 años, tres mensualidades y si son más de 20 años, cuatro mensualidades.

Artículo 16º: Socorro por invalidez absoluta o fallecimiento derivado de accidente de trabajo.— En caso de Invalidez Absoluta o fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo, sus familiares directos percibirán en concepto de socorro e independientemente de las indemnizaciones fijadas en las normas legales establecidas la cantidad de un millón quinientas mil pesetas, o un millón de pesetas respectivamente, para lo cual la empresa habrá de suscribir póliza de seguros al efecto.

Artículo 17º: Paga de beneficios.— Por la dificultad que entraña reconocer éstos en las empresas Agropecuarias y Forestales de La Rioja, se sustituye dicha paga por una paga de treinta días de salario base de

Convenio según la categoría de cada trabajador que se abonará dentro de los dos primeros meses del año.

Artículo 18º: Prendas de trabajo.— Se dotará a todo el personal de la vestimenta adecuada a las tareas a realizar y a los periodos estacionales del año (Invierno, Verano), en número de dos juegos de prendas por trabajador. Si el productor se despidiera antes de un mes le será cargado el importe de la prenda o botas que hayan entregado.

Transcurrido el año, pasará a ser de su propiedad.

Artículo 19º: Jornada y calendario laboral.— La jornada máxima legal para los Agropecuarios para el año 1988 será de 40 horas semanales, con un sueldo profesional según categoría fijada en el anexo 1.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo) y otras interrupciones cuando mediante normativa legal o por acuerdo entre partes, o por la propia organización del trabajo se consideren integradas en la jornada diaria de trabajo.

Como excepción, durante el periodo comprendido entre el 15 de diciembre y el 16 de febrero, la jornada será de 7 horas para los primeros cinco días de la semana y cuatro horas para el sábado por la mañana.

En las jornadas continuadas los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos de descanso por cuenta de la empresa.

Para determinar labores y funciones del campo en materia de jornada laboral, habrá de estarse a las excepciones que señala la Legislación Vigente. A este efecto tendrán la consideración de excepción para reducir la jornada de trabajo, las labores de riego, diferenciándolas así de aquellas otras que hayan de realizarse tendiendo el trabajador los pies en el agua o fango y en las de cava abierta.

De conformidad con la normativa legal en vigor, expresamente se hace constar que, si como consecuencia de una ordenación de riegos, el turno o turnos hubiera o hubieran de cubrirse fuera de la jornada normal o en días festivos, el trabajador vendrá obligado a cumplir su cometido, aprovechando diligentemente el riego cuando le llegue el turno, pudiendo optar libremente por cobrar el tiempo invertido en este trabajo conforme a la legislación vigente para las horas extraordinarias, o exigir su compensación mediante la reducción en el exceso de tiempo empleado sobre la jornada laboral siguiente o siguientes jornadas de trabajo.

En el plazo de treinta días a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado de las fiestas abonables las empresas junto con los representantes de personal, si lo hubiere, o de acuerdo con la mayoría simple de los trabajadores en su defecto, confeccionarán el Calendario Laboral que deberá incluir a todo el personal y deberá ser expuesto en el cartel de anuncios, corrigiéndolo si fuera necesario una vez firmado el Convenio Regional.

Artículo 20º: Incidencias del tiempo.— Los días no trabajados por inclemencias del tiempo y siempre que el trabajador se presente en el lugar de trabajo a la hora normal del comienzo del mismo y permanezca en él a disposición del empresario, se cobrará el salario pactado en este Convenio para cada categoría.

Artículo 21º: Horas extraordinarias.— Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

En función al objetivo de empleo, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, según opción del trabajador.

Asimismo, respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) La realización de las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de pérdida de materia prima.

b) El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser restituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) En caso de realizarse horas extraordinarias, se incrementarán el 100% del salario real ordinario.

d) El número de horas extraordinaria no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el presente Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35,5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. De conformidad con lo establecido en el artículo 2, punto 1, del Real Decreto 1858/81, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente con la empresa y el Comité o Delegados de Personal en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización