

Artículo 11º.— Ambas partes, convienen en someterse al arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, exponiendo cuantas dudas, discrepancias o conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio, para que la Comisión, previo estudio del problema planteado, emita dictámenes. Caso de no existir acuerdo entre los miembros de la Comisión, las posibles diferencias existentes, se someterán en cada caso a lo que establezca la Legislación vigente.

Retribuciones.

Artículo 12º.— Las remuneraciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los grupos respectivos, serán las que figuren en la tabla de salarios que se acompaña al presente Convenio.

Artículo 13º.— La retribución del presente Convenio, se constituye por salario base más un plus salarial de asiduidad en la cuantía que figura en la tabla anexa.

Artículo 14º.— El plus salarial de asiduidad, en cuantía de 544 pesetas día, se devengará por día laborable y jornada completa de trabajo correspondiente, de acuerdo con lo señalado en la Ordenanza de Trabajo y no se computará para la participación en beneficios pagas extraordinarias ni para las horas extraordinarias. Este plus salarial tiene como finalidad estimular a los trabajadores en su asistencia al trabajo.

El operario que sin causa justificada y sin previo aviso, faltase al trabajo parte de un día o turno de trabajo, perderá el plus de asiduidad en la cuantía de 1 día.

Artículo 15º.— Los aumentos por antigüedad serán satisfechos de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la vigente Ordenanza Laboral, calculándose los porcentajes de incremento sobre la base de 48.000 pesetas mensuales, base aplicable a todas las categorías profesionales.

Se computará la antigüedad en la empresa y no en la categoría profesional.

Artículo 16º.— Todos los domingos y festivos, serán abonados conforme a las retribuciones del salario base más antigüedad.

Gratificaciones.

Artículo 17º.— Se establece una gratificación por beneficios de acuerdo con lo preceptuado en el art. 123 de la vigente Ordenanza Laboral y con las cuantías, por categoría profesional, que se reflejan en el Anexo de salarios del presente Convenio.

Artículo 18º.— Las gratificaciones de verano y navidad, serán de treinta días abonadas exclusivamente a razón del salario base de Convenio y antigüedad. La gratificación de verano, se abonará del día 10 al día 15 de Julio y la de navidad, hasta el día 20 de Diciembre.

Artículo 19º.— Todo el personal, disfrutará anualmente de una vacación retribuida de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año legal.

Artículo 20º.— Todo el personal amparado por este Convenio, disfrutará de quince días de licencia retribuida en caso de matrimonio del interesado.

Dos días de licencia retribuida o cuatro días, si mediare desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma, con motivo del fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos del trabajador y su esposa, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges.

Por enfermedad grave: En los mismos casos que el párrafo anterior, se concederá análoga licencia.

Por el nacimiento de un hijo: Dos días de licencia retribuida o cuatro si mediare desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Plus de Distancia.

Artículo 21º.— Sobre este concepto, se estará en todo lo dispuesto por la normativa vigente.

Plus de Transporte.

Artículo 22º.— Se estipula un plus extrasalarial de transporte, consistente en 255 pesetas por día efectivamente trabajado.

Prendas de trabajo.

Artículo 23º.— Las empresas, entregarán a sus trabajadores, como mínimo 2 buzos al año o 17 pesetas por día natural, excepto en trabajos de canteras y ensacadoras que se les entregarán 3 buzos, toallas y jabón.

Artículo 24º.— Para la clasificación por niveles y categorías profesionales, las empresas afectadas por este Convenio, se registrarán por los niveles y categorías que figuran en la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los operadores que manejen máquinas excavadoras, camiones Dumper y otras máquinas autopropulsadas, que precisen carnet de la Jefatura de Industria, tendrán la categoría de Oficial de 1ª desde el primer día que se hagan cargo de la máquina, cuando tengan a su cargo las reparaciones normales y el mantenimiento y conservación de las mencionadas máquinas.

Los que realicen funciones propias de operador en las mencionadas máquinas, teniendo a su cargo el funcionamiento, mantenimiento y conservación, serán clasificados como Oficial 2ª y se les encuadrará en su nivel correspondiente.

El operario que maneje cualquier tipo de máquina autopropulsada que no precise carnet de ninguna clase, será considerado como peón especialista.

Privación del carnet de conducir.

Artículo 25º.— El trabajador que con ocasión de la realización de su actividad laboral cometiese alguna infracción considerada por parte de la Autoridad Administrativa Judicial, como imprudencia simple y llévase

aparejada la retirada del carnet de conducir por un período no superior a 6 meses, tendrá derecho a que la empresa le reserve el puesto de trabajo durante dicho período de tiempo. El primer mes o período inferior en su caso, se considerará como de vacaciones sin derecho a retribución, no realizándose en consecuencia trabajo de clase alguna y el tiempo restante será abonado por la empresa al salario que viniera percibiendo, pudiendo destinar al trabajador a funciones de cualquier categoría profesional.

Forma de cobro.

Artículo 26º.— Las empresas afectadas por el presente Convenio, están obligadas a ajustar sus nóminas al modelo oficial. El pago de los haberes, se hará durante la jornada de trabajo efectivo por talón o transferencia bancaria. Los días de pago serán del día 1 al 5 —como máximo— de cada mes.

Excedencia forzosa.

Artículo 27º.— Se tendrá derecho a todas las reconocidas en la Legislación vigente en ese momento.

Artículo 28º.— Durante el tiempo que los trabajadores fijos de plantilla, permanezcan en el Servicio Militar, gozarán de excedencia. Una vez terminado el Servicio, el reingreso será automático, teniendo derecho a ocupar un puesto de trabajo de igual categoría profesional al que ostentaba.

Indemnización extraordinaria.

Artículo 29º.— Las empresas abonarán una indemnización de 1.500.000 pesetas en caso de muerte por accidente laboral, 2.000.000 de pesetas en caso de invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo y 120.000 pesetas en caso de muerte por enfermedad a los beneficiarios que los trabajadores designen o a los herederos legales en su caso. Esta indemnización, se entiende sin perjuicio de otras a las que puedan tener derecho legalmente. El contenido del presente artículo, entrará en vigor a partir de los 30 días siguientes al de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de La Rioja, obligándose las empresas a suscribir las pertinentes pólizas de seguros.

Artículo 30º.— El personal operario que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá avisar a ésta con 7 días de antelación.

El personal técnico y administrativo, deberá avisar su cese con un mes de antelación.

Las peticiones de cese voluntario, se efectuarán siempre por escrito.

Si se incumpliera el plazo de preaviso, al trabajador se le podrá sancionar con la pérdida de una cantidad igual al período de preaviso incumplido calculado sobre el total de la tabla de salario del presente Convenio.

Jornada de trabajo.

Artículo 31º.— La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de 40 horas semanales de trabajo real y efectivo.

El cómputo anual en 1990, en ningún caso se podrán superar 1812 horas de trabajo real y efectivo en jornada ordinaria.

Para el año 1991, la jornada anual de trabajo real y efectivo, será de 1800 horas.

Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

A) Supresión de horas extraordinarias habituales.

B) Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

C) Se realizarán horas extraordinarias necesarias por: Contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad (mantenimiento) siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa, informará mensualmente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando los causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. 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.

Se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora extraordinaria o podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado al menos, en el porcentaje antes indicado, estando de acuerdo la empresa y el trabajador.

Las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos, tendrán un incremento del 100% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Jubilación especial a los 64 años.

Artículo 32º.— De conformidad con el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio, publicado en el B.O.E. de fecha 20 del mismo mes y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos, deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio, se obligarán a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador desempleado y contratado al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes (salvo contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores) mediante un contrato de duración, al menos hasta que el trabajador jubilado hubiere cumplido los 65 años.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite, el acuerdo por escrito entre trabajador y empresa para poder acogerse a lo