

CAPITULO III.— RETRIBUCIONES

Artículo 8º.— Salario Convenio

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán el concepto de salario desde el 1º de Enero hasta el 31 de Diciembre de 1990 las cantidades que figuran por este concepto y por categoría profesional en el anexo nº 1.

El incremento salarial establecido en el presente convenio o sus revisiones no será de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. El periodo máximo para adoptar esta medida se establece en el de 45 días desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja del presente Convenio, o de sus revisiones.

Artículo 9º.— Revisión Salarial

En el caso que el I.P.C. determinado por el I.N.E. registrase incrementos superiores al 6,5% en el año 1990, se efectuará una revisión salarial de la tabla de sueldos del Convenio, con carácter retroactivo al 1º de Enero de 1990, y por la diferencia entre ambos porcentajes calculada tomando como base los salarios de 1989.

Esta cuantía se incrementará a las tablas salariales de 1990, para que sirva de base a su vez, para los cálculos de Convenios de años sucesivos.

La cantidad en cifras absolutas que resulten de dicha revisión, se hará efectiva dentro de los 30 días siguientes a la publicación oficial del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio sobre este asunto.

Artículo 10º.— Antigüedad

Los aumentos por años de servicio serán en todo caso calculados sobre las bases establecidas para cada categoría profesional en la tabla anexa nº 1.

Artículo 11º.— Premio de Permanencia

Para los trabajadores fijos en la empresa, cuya antigüedad en la misma sea inferior a ocho años de servicio, correspondiéndoles en consecuencia un complemento por antigüedad inferior al 20% de dicho complemento, se establece un premio de permanencia en la cuantía y según escalas que se señalan seguidamente:

Para los trabajadores sin antigüedad.....	1.968 Ptas.
Para los trabajadores con un bienio	1.475 Ptas.
Para los trabajadores con dos bienios	984 Ptas.
Para los trabajadores con tres bienios	491 Ptas.

Dicho premio de permanencia se abonará mensualmente y también en las pagas extraordinarias de Verano y Navidad y en el período de vacaciones.

Este premio de permanencia será tan solo de aplicación al personal que lo venga disfrutando con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Convenio, hasta el agotamiento de los plazos previstos en el mismo y con las cantidades que asimismo se señalan.

El personal de nuevo ingreso no devengará cantidad alguna por este concepto.

Artículo 12º.— Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones de Verano y Navidad, que se abonarán los días 30 de Junio y 22 de Diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores y que conforme al artículo 57 de la Ordenanza Laboral consisten en una mensualidad (salario base, antigüedad, premio de permanencia) para todo el personal, serán prorrateables por semestres según el tiempo servido en el primer semestre natural para la paga de verano y en el segundo semestre para la Navidad, y no teniendo en cuenta la fracción inferior a 15 días.

Los trabajadores con al menos dos años de antigüedad en la empresa y que estén cumpliendo el Servicio Militar tendrán derecho al percibo de las expresadas gratificaciones en las fechas de sus respectivos devengos, pudiendo ser abonadas a sus familiares, debidamente autorizados por el trabajador.

Artículo 13º.— Paga de Septiembre

Las empresas abonarán a todo el personal sin distinción de categorías, una paga anual de 58.000 Ptas. en 1990. El pago de la misma se realizará dentro de la primera quincena del mes de septiembre de cada año.

Se concede a las Empresas la facultad de descontar la cantidad de 159 Ptas. por día no trabajado, entendiéndose a estos efectos como trabajados, los domingos, días festivos, período de vacaciones, ausencias por razón de cargo de representación sindical, licencias y permisos reglamentarios retribuidos y bajas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En los casos de enfermedad que no sean de índole profesional, se entenderán como trabajados a estos efectos hasta 10 días al año.

Al 31 de Diciembre de cada año, o en el momento de su cese, si este se produce en fecha comprendida entre la del pago de la gratificación y antes del 31 de Diciembre, la empresa practicará liquidación deduciendo al trabajador el importe de las ausencias habidas en este periodo de tiempo, es decir del 1º de Septiembre al de su cese o 31 de Diciembre.

El personal de nuevo ingreso percibirá la gratificación proporcionalmente desde la fecha de su ingreso hasta el 30 de Agosto, sin perjuicio de que, igualmente al 31 de Diciembre, o a la fecha, se le regularice, abonándole la parte proporcional que le corresponde desde 1º de Septiembre a la indicada fecha de su cese ó 31 de Diciembre.

Artículo 14º.— Plus de Nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base asignado a su categoría profesional. Quedan excluidos de este complemento, aquellos trabajos que por su naturaleza o imperativo legal han de realizarse

forzosamente en las referidas horas.

Artículo 15º.— Plus de Distancia.

En los supuestos previstos en el artículo 56 de la vigente Ordenanza Laboral, se actualiza y fija el importe por km. en la cantidad de 12 Ptas., durante 1990.

Artículo 16º.— Plus de Transporte

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá por este concepto la cantidad de 157 Ptas. por día efectivo de trabajo con presencia física en el centro de trabajo, durante 1.990.

A los efectos de este Plus, se considerará día trabajado con presencia física en el centro los que la representación de los trabajadores dediquen al ejercicio de su actividad representativa.

Las empresas que tengan establecidos servicios de transporte para sus trabajadores, complementarán los mismos con la percepción del presente Plus en las condiciones antes establecidas.

En el caso de que el I.P.C. determinado por el I.N.E. registrase incrementos superiores al 6,50% en el año 1990, se efectuará una revisión del importe de este Plus, con carácter retroactivo al 1º de Enero de 1990, y por la diferencia entre ambos porcentajes calculada tomando como base la cifra pagada en 1989 por este mismo concepto.

Artículo 17º.— Salidas, Viaje y Dietas

Concepto.— La dieta en sus modalidades que luego se señalan, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que por necesidades y orden de la Empresa tienen que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radique el domicilio habitual de la Empresa o trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar, bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso pernoctar fuera de su domicilio.

Clases y Cuantías.— Dieta entera.— Es la que viene determinada por viaje o desplazamiento que impida al trabajador no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 3.407 Pts. en 1990.

Dieta para desayuno.— Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas, antes de las 7 horas del día. Su importe será de 141 Ptas. en 1990.

Dietas para comida.— Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Su importe será de 1.204 Ptas. en 1990.

Dietas para cena.— Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 868 Ptas. en 1990.

Dietas para peñortar.— Será su importe de 1.240 Ptas. en 1990.

Artículo 18º.— Quebranto de Moneda

Los cajeros y trabajadores que habitualmente realicen funciones de cobro o pago percibirán cada mes la cantidad de 1.224 Ptas. en 1990.

Quedan exceptuados de la anterior percepción, los trabajadores que por similar concepto de quebranto de moneda perciban otras primas superiores

En el caso de que el I.P.C. determinado por el I.N.E. registrase incrementos superiores al 6,50% en el año 1990, se efectuará una revisión del importe de este concepto, con carácter retroactivo al 1º de Enero de 1990, y por la diferencia entre ambos porcentajes calculada tomando como base la cifra pagada en 1989 por este mismo concepto.

Artículo 19º.— Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.— Supresión de las horas extraordinarias habituales.

2.— 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.

3.— Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

El incremento correspondiente a la realización de horas extraordinarias será del 75%, sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, y se respetará el límite establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV.— JORNADA Y VACACIONES

Artículo 20º.— Jornada Laboral

Durante la vigencia de este Convenio, el tiempo de trabajo real y efectivo anual será de 1.798 horas en 1990.

Cuando necesidades inaplazables lo exigieran, a juicio de su dirección, las empresas podrán organizar con el personal de su plantilla los turnos de urgencias adecuados a satisfacer dichas necesidades. Las horas que por este concepto se realicen serán consideradas como exceso de jornada y retribuidas a prorrata.

La dirección de cada empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígidos o flexibles, acomodando al número de horas establecido y respetándose el cómputo de jornada anual.