

Federación de Empresarios de La Rioja (calle Hermanos Moroy, nº 8-4º) o, en su defecto, donde acuerden las partes, a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma. Las partes podrán concurrir a cada sesión con Asesores que tendrán voz pero no voto, y el número de estos Asesores no será superior a tres por cada parte.

La Comisión Paritaria podrá formular consultas a la Autoridad Laboral competente, actuar por medio de ponencias, utilizar servicios permanentes u ocasionales de Asesores para la mejor Resolución de las cuestiones que se les sometan, teniendo dicha Resolución el carácter vinculante, en principio, si bien, en ningún caso, impedirá el ejercicio de las acciones que las empresas y los trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa. Los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá el voto favorable de nueve de sus miembros componentes.

CAPITULO II

Sección Primera.— Acción sindical en las empresas del sector.

Artículo 10º.— Acción Sindical

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Respecto a las horas para realizar funciones de representación, podrán ser acumuladas mensualmente entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa de una misma empresa.

CAPITULO III

Sección Primera.— Condiciones sociales y salariales.

Artículo 11º.— Jornada de Trabajo y Descanso Laboral

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será de 1.816 horas de trabajo real y efectivo al año para todo el personal.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

El personal comercial afectado por este Convenio que preste servicio en pastelerías, confiterías o cualquier otra actividad que esté exceptuada del descanso dominical. Este descanso, por acuerdo entre empresa y trabajador, podrá ser distribuido, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Como mínimo, cada semana se disfrutará un día de descanso.

b) Las partes podrán convenir la acumulación del medio día restante, en periodos quincenales o mensuales.

Artículo 12º.— Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones retribuidas anuales, en los meses de abril a septiembre, ambos inclusive. Tendrán derecho a disfrutar del 50 por 100 de dicho periodo de vacaciones de junio a septiembre, ambos inclusive, o de hasta 17 días naturales si efectuasen un desplazamiento fuera de la provincia para el disfrute de las mismas. No obstante, la empresa y los trabajadores podrán negociar el que estas vacaciones se disfruten durante el resto del año.

Para determinar el período de vacaciones se atenderá a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, debiéndose establecer también algún criterio de rotación, en la elección por los trabajadores de las fechas de su disfrute vacacional individual.

Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción, hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en el centro de trabajo, sin perjuicio de acuerdo entre los trabajadores y respetando siempre lo recogido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º.— Condiciones Salariales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán desde el uno de Enero al 31 de diciembre de 1.990, los salarios que para cada categoría profesional se especifican en la Tabla Salarial anexa, la cual supone un 8,25% de incremento salarial respecto a la vigente hasta el 31 de Diciembre de 1.989.

El incremento salarial establecido en el presente Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1988 y 1989. En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios y se observarán las normas al respecto del A.E.S. El período máximo para adoptar esta medida se establece en el de 30 días desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja del presente Convenio.

Artículo 14º.— Revisión Salarial

En el caso en el que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registrase, en el período comprendido entre el uno de Enero y el 31 de diciembre de 1990, un incremento superior al 6,75% se procederá a efectuar una revisión salarial en lo que exceda de dicho porcentaje, aplicándose la misma a los salarios de Convenio vigentes a 31 de diciembre de 1989.

Artículo 15º.— Aumentos Periódicos por años de Servicio

El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía

del cinco por cien del salario base del Convenio, correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

Este complemento personal de antigüedad comenzará a computarse desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa y también desde la finalización del segundo año de aprendizaje.

Artículo 16º.— Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará durante la vigencia del mismo de tres gratificaciones extraordinarias, una de verano, que se abonará en la última semana del mes de junio; la segunda, denominada de Navidad, abonada en el día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre; y la tercera, correspondiente a la participación en beneficios, dentro del primer trimestre del año natural. Estas gratificaciones serán exactamente iguales a una mensualidad del salario del convenio vigente en cada momento, según la categoría profesional, incrementadas, en su caso, con los complementos personales de antigüedad correspondientes a cada trabajador.

Las gratificaciones de verano y Navidad serán prorrateables por semestres naturales, según el tiempo de trabajo efectivamente prestado. Así, la gratificación de verano se prorrateará del uno de enero al 30 de Junio y la de Navidad del uno de Julio al 31 de diciembre de cada año. La gratificación de beneficios se prorrateará por años naturales.

Estas tres gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas y, consiguientemente, abonadas en las doce mensualidades de cada año, si así lo conviene la dirección de la empresa con la mayoría simple de sus trabajadores o con los representantes de los mismos.

Artículo 17º.— Servicio Militar

Los trabajadores que se encuentren prestando el Servicio Militar percibirán las dos gratificaciones extraordinarias que señala la Ordenanza Laboral de Comercio.

Artículo 18º.— Complemento de Jubilación

A parte de lo señalado en el artículo 88 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, la libre aceptación por las empresas de la propuesta de jubilación de los trabajadores con más de cinco años a su servicio, que tenga lugar durante la vigencia de este Convenio, motivará, por parte de aquellas, la concesión a éstos de un complemento de jubilación cuya cuantía, irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años: 12 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años: 11 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años: 9 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años: 6 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 65 años: 2 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas por el salario real y cuando exceda de dos, las empresas podrán fraccionar su pago en el plazo máximo de un año.

Si cumplidos los 65 años el trabajador no solicita la jubilación correspondiente, perderá el derecho a estos complementos.

Cuando la jubilación voluntaria del trabajador, a los 64 años, se produzca al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, no serán de aplicación los complementos de jubilación previsto en este artículo.

Artículo 19º.— El trabajo de los Menores

Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años y la duración del período de aprendizaje será de dos años como máximo y el empresario estará obligado a iniciar prácticamente por sí o por otro al aprendiz, en los conocimientos propios de la profesión, a la vez que utiliza el trabajo del mismo. Igualmente, el empresario, atendiendo a la promoción profesional y social de los aprendices facilitará la asistencia de los mismos a los cursos nocturnos correspondientes, previa justificación documental de su matriculación y asistencia.

En cuanto a los aprendices ingresados en las empresas del sector con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de este Convenio, se estará a lo dispuesto en los Convenios anteriores vigentes a la fecha de su ingreso.

Artículo 20º.— Premio de Cobranza y Quebranto de Moneda

Cuando a petición de la empresa y voluntariamente aceptado por el designado, cualquier trabajador y muy especialmente los repartidores y viajantes, cobren facturas, percibirán un premio de cobranza a convenir entre empresa y trabajador.

El trabajador que desempeñe (como titular o suplente) el cometido de auxiliar de caja, por la responsabilidad del mismo percibirá un 5 por ciento de incremento mensual del salario del Convenio. Este complemento no tendrá repercusión en el incremento personal de antigüedad, ni será abonado en las tres gratificaciones extraordinarias anuales.

Al realizar el arqueo de caja, las cantidades sobrantes o a favor, se contabilizarán en depósito para paliar el quebranto que pueda existir en otras ocasiones.

Artículo 21º.— Horas Extraordinarias

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales, entendiéndose por tales aquellas que no se efectúan para realizar tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinan para cubrir períodos punta de venta. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, podrán ser realizadas. Igualmente, las horas extraordinarias necesarias para períodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal