

punta de producción, ausencias imprevistas cambio de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza de trabajo que se trate, o mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Las horas conceptuadas como estructurales serán de voluntaria realización por los trabajadores.

#### Art. 8º Participación en Beneficios.—

La participación en beneficios regulada por el artículo 56 de la Ordenanza Laboral, se devengará y hará efectiva en los mismos periodos y juntamente con los salarios bases.

#### Art. 9º Plus de Asistencia.—

El Plus de Asistencia, regulado por el Artículo 82 de la Ordenanza Laboral, se aplicará sobre los salarios que figuran en la tabla de este Convenio más la antigüedad, y se computará por periodos mensuales y se hará efectivo en el mismo periodo y juntamente con los salarios base.

Tendrá derecho a este plus el personal que no haya cometido más de una falta de asistencia o puntualidad durante el mes en curso y alcanzará a los días trabajados más domingos y festivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho plus se percibirá igualmente en los casos supuestos en el artículo 5º.

#### Art. 10º Pago de Retribuciones.—

La totalidad de las retribuciones económicas se harán efectivas por la Empresa a sus trabajadores, por meses vencidos, el último día laborable de cada mes.

#### Art. 11º Gratificaciones Extraordinarias.—

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá dos gratificaciones de 30 días cada una, calculadas sobre el Salario Base más la antigüedad, se harán efectivas la primera el 24 de Junio y la segunda el 22 de Diciembre.

#### Art. 12º Jornada Laboral.—

La Jornada ordinaria anual de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de 1.800 horas de trabajo efectivo para 1991 y 1992, tanto si se trata de jornadas continuadas o partidas.

El periodo de descanso de 30 minutos en la jornada continuada se considerará tiempo de trabajo efectivo para todos los efectos.

En todo caso el tiempo máximo de trabajo en jornada normal al día será de 8 horas y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medirán como mínimo 12 horas.

La distribución diaria de la jornada ordinaria de trabajo se efectuará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que deberá ser notificado a la Autoridad Laboral competente.

#### Art. 13º Nocturnidad.—

El turno de noche, tendrá un incremento de un 40% sobre el Salario Base más la antigüedad.

#### Art. 14º Prendas de Trabajo.—

Las prendas de trabajo que se refiere el artº 68 de la Ordenanza Laboral, se facilitarán por la Empresa en cuantía de dos equipos por año, uno de verano y otro de invierno.

#### Art. 15º Becas de Estudio.—

Los trabajadores percibirán en concepto de Becas de Estudio, la cantidad de mil quinientas ochenta y cinco, por cada uno de los meses que dure el curso escolar, y por cada hijo que cumpla los 4 años y hasta que cumpla 16, previa justificación de asistencia de los mismos a algún centro escolar.

Tendrán derecho a la percepción de esta beca los titulares de la cartilla de seguro obligatorio de Enfermedad que tengan incluidos en la misma como beneficiarios a los hijos que den lugar a ella.

#### Art. 16º Premios, Subsidios y Jubilación.—

En caso de fallecimiento del trabajador o de invalidez permanente y absoluta no laborables, se abonará sus derechohabientes o en su caso al interesado, la cantidad de doscientas cincuenta mil pesetas.

En caso de jubilación de un trabajador entre los 60 y 65 años de edad, siempre que acredite una antigüedad mínima de 10 años en la Empresa y llegue a un acuerdo con la misma en relación con su cese por jubilación tendrá derecho a percibir de aquella, por una sola vez y por tal concepto, la suma que corresponda según el escalado siguiente:

- A los 60 años: 570.000.— pesetas.
- A los 61 años: 470.000.— pesetas.
- A los 62 años: 370.000.— pesetas.
- A los 63 años: 270.000.— pesetas.
- A los 64 años: 170.000.— pesetas.
- A los 65 años: 146.000.— pesetas.

#### Art. 17º Ayuda por Invalidez y Defunción.—

Desde el 1 de Enero de 1991 la Empresa garantizará a su personal de plantilla, bien directamente o bien a través del correspondiente contrato de Seguro concertado al efecto, la percepción de la suma de dos millones de pesetas en los siguientes supuestos:

- Muerte.
- Invalidez Permanente Total para la Profesión habitual que compromete la baja definitiva del trabajador de la plantilla de la empresa.
- Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo.
- Gran Invalidez.

Los distintos grados de invalidez mencionados en el párrafo anterior, producidos por accidente, deberán hallarse legalmente reconocidos, de conformidad con la normativa vigente de la Seguridad Social.

#### Art. 18º Ayuda Subnormalidad y Minusvalidez.—

Los trabajadores que tengan a su cargo familiares subnormales o minusválidos, percibirán de la empresa una ayuda de: doce mil cincuenta pesetas mensuales por cada familiar reconocido como tal a los efectos del mismo subsidio de la Seguridad Social.

#### Art. 19º Revisión de Salarios.—

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase al 31 de Diciembre de 1991 un incremento superior al 6% respecto de la cifra que resultara del (I.P.C.) al 31 de Diciembre de 1990 se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

La revisión salarial en caso de efectuarse se abonará en una sola paga el primer trimestre de 1992, tal incremento será con efectos del primero de enero de 1991, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 1991.

Para 1992, operará la cláusula de revisión salarial antedicha en los términos siguientes: En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de Diciembre de 1992 un incremento superior al 5,5% respecto de la cifra que resultara del I.P.C. al 31 de Diciembre de 1991 se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

#### Art. 20º Revisión Médica.—

La empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual, realizada por el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con las normas vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo.

#### Art. 21º Derechos Sindicales.—

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, autorizará que sus trabajadores de un determinado Sindicato, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información Sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, ni interrumpir el proceso productivo o su desarrollo. En el Centro de trabajo existirá un tablón de anuncios a disposición del Comité de Empresa. Cualquier comunicación que circule o inserte será previamente dirigida mediante copia a la Dirección.

#### Art. 22º Asambleas.—

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en Asambleas, que serán convocadas y presididas en todo caso por el Comité de Empresa. De la convocatoria y orden del día se dará traslado previamente a la Dirección. El lugar de reunión será el Centro de Trabajo y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

La Dirección facilitará lugar adecuado si el Centro de trabajo reúne condiciones para ello.

La Dirección podrá denegar el local para la Asamblea si no se dá cumplimiento por los trabajadores a las anteriores disposiciones, si hubiesen transcurrido menos de dos meses de la última reunión celebrada, y en el supuesto de cierre legal de la Empresa.

#### Art. 23º Excedencia Forzosa.—

Los trabajadores elegidos para desempeñar cargo de carácter Provincial o superior de responsabilidad en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure su situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre y cuando lo soliciten antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

#### Art. 24º Expediente Disciplinario.—

Para proceder a la sanción de las faltas graves y muy graves en que el personal haya podido incurrir, será preceptiva la tramitación de expediente contradictorio, en el que se dará audiencia al interesado a fin de que pueda alegar cuanto a su defensa considere oportuno.

De las actuaciones practicadas se dará cuenta, simultáneamente, a los representantes legales del personal, así como al Delegado Sindical correspondiente, en su caso.

#### Art. 25º Vinculación a la Totalidad.—

El presente Convenio forma un todo indivisible, y por tanto, si la Autoridad Laboral competente, en el Ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del mismo, el Convenio quedará inválido en su totalidad, debiendo negociarse de nuevo su contenido.

#### Art. 26º Comisión Paritaria.—

Para la interpretación de las disposiciones de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por la Dirección y el Comité de Empresa. Esta Comisión resolverá en arbitraje los problemas que se deriven de los pactos de los mismos.

**DILIGENCIA:** Con esta fecha queda registrado en esta Dirección Provincial, el presente Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa RECUDESA, Recubrimientos, Decoraciones, S.A. de Calahorra (La Rioja), así como su Tabla Salarial Anexa.

Logroño, a 16 de Julio de 1991.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, P.A. El Secretario General (R.D. 3316/81; BOE nº 17 de 20-1-82), Manuel Martínez Berceo.