

respectivamente. Serán ambas exactamente iguales a una mensualidad del salario base vigente en cada momento, según la categoría profesional incrementadas, en su caso, por los conceptos personales de antigüedad correspondiente a cada trabajador.

Artículo 17º.— 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.

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

a) La realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo 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, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) En caso de realizarse las horas extraordinarias, se incrementarán el 75% del salario real ordinario.

d) El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a 80 al año.

e) Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

f) Se dará cumplimiento a lo establecido para esta materia por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 18º.— Licencias.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

— Por matrimonio del trabajador: 15 días.

— Por enfermedad grave, alumbramiento, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tres a cinco días, según sea dentro de la misma localidad, en provincias limítrofes o en el resto del Estado Español respectivamente.

— Boda de hijos, hermanos, padres, de uno a tres días según las mismas condiciones del apartado anterior.

— Exámenes: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su ausencia a las pruebas de que se trate.

— Por cambio de domicilio habitual, el día.

— Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

En el día de la primera comunión de los hijos el permiso semanal será trasladado a dicho día.

Las licencias serán retribuidas a cargo de las empresas, sean o no sustituidos los trabajadores por personal de la empresa o ajeno a la misma.

Artículo 19º.— Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

a) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

d) Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador excedente, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 20º.— Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas para el personal afectado por este

Convenio serán de treinta días naturales al año. Las fiestas no recuperables, de conformidad con lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral del Sector y el Estatuto de los Trabajadores serán disfrutadas en las mismas condiciones que las vacaciones, pero se recomienda a las Empresas que faciliten el disfrute de dichas fiestas no recuperables en la época comprendida entre los meses de mayo a octubre.

Quando por acuerdo entre empresa y trabajador se disfruten los 14 días festivos anuales de forma acumulada y continuada, se disfrutarán tres días más en concepto de descanso semanal, siempre y cuando durante las vacaciones no exista ninguna de dichas fiestas locales o nacionales, en cuyo caso se deberá proceder a la resta de los días correspondientes por haber sido ya disfrutados.

En los casos que por acuerdo entre trabajador y empresa pacten el disfrute de estas fiestas no recuperables de distinta manera a lo expresado anteriormente, será válido dicho pacto.

El empresario podrá excluir como período de vacaciones aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionalmente a dicho tiempo de servicio.

Artículo 21º.— Antigüedad.

Los trabajadores con derecho al Premio por Antigüedad recibirán para el año 1992 un aumento consistente en un 7,5% sobre la base de las cantidades que individualmente venían percibiendo en su empresa el 31 de diciembre de 1991.

Los porcentajes que no tendrán carácter acumulativo, serán de aplicación a todo el personal y tendrán las cuantías siguientes:

1.— Un 3% sobre salario garantizado o fijo, según los casos, al cumplirse 3 años efectivos de servicio en la empresa.

2.— Un 8% al cumplirse los 6 años.

3.— Un 16% al cumplirse los 9 años.

4.— Un 26% al cumplirse los 14 años.

5.— Un 38% al cumplirse los 19 años.

6.— Un 45% al cumplirse los 24 años.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Artículo 22º.— Plazo de preaviso.

Quando algún trabajador desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá notificarse a ésta por escrito, con una antelación mínima de un mes para el personal de jefes o jefes y con quince días de antelación para el resto del mismo. Asimismo, este plazo será de obligado cumplimiento para las empresas en relación a sus trabajadores.

Los que incumplieran esta obligación podrán ser objeto de sanción económica por importe de los días que hubieran dejado pasar sin realizar la notificación requerida.

Recibida la notificación por la empresa, ésta vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que pudieran ser calculados en tal momento, y si la empresa no cumpliera con esta obligación, el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 23º.— Compensación, garantía y absorción.

Las mejoras establecidas por el presente convenio serán absorbidas y compensadas con las mejoras que, de cualquier clase y forma, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las Disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 24º.— Derechos Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí podrán acumular hasta el 100% del máximo total y en períodos mensuales las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su tarea sindical y con conocimiento previo por escrito a la Dirección de la empresa, en cada período mensual. La Comisión paritaria del Convenio queda facultada para adecuar esta acumulación de horas a los programas de formación sindical que presenten las Centrales de Trabajadores.

Asimismo los Delegados de Personal podrán acumular las horas sindicales (15 al mes) hasta un período máximo de tres meses.

En el caso de que dicha acumulación de horas supusiera para la empresa una extorsión de importantes características, el representante sindical podrá delegar en otro compañero dicha acumulación.

Artículo 25º.— Revisión médica.

Las empresas del sector solicitarán que se efectúen revisiones médicas a sus trabajadores anualmente, bien a través de las Mutuas Laborales o del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene.

Artículo 26º.— I.L.T. por accidente de trabajo.