

M. Taller 1ª	1554 pts.
Oficial 1ª A	1461 pts.
Oficial 1ª	1346 pts.
Oficial 2ª	1246 pts.
Oficial 3ª	1218 pts.
Especialista	1198 pts.
Peón	1181 pts.
Aprendiz de 18 años	1198 pts.

Para los trabajadores con antigüedad menor a un año, el Plus de nocturnidad será el siguiente:

M. Taller 1ª	1448 pts.
Oficial 1ª	1252 pts.
Oficial 2ª	1160 pts.
Oficial 3ª	1135 pts.
Especialista	1117 pts.
Peón	1101 pts.
Aprendiz de 18 años	1117 pts.
Educando especialista	1021 pts.

Artículo 13º.— Antigüedad.

Los aumentos en concepto de antigüedad consistirán en el abono de Quinquenios del 5% (Cinco por ciento), a aplicar sobre el salario base que, para cada una de las categorías profesionales, figura en la correspondiente tabla salarial que, como anexo, se adjunta al presente Convenio.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será siempre la del ingreso del trabajador en la Empresa.

Artículo 14º.— Plus de transporte y distancia.

Se establece un Plus de transporte consistente en el abono de 25 Pts./Km. por 25 Kms. y día, para los trabajadores a los que la empresa no les facilite medios de transporte, cuando el desplazamiento a la fábrica se efectúe por la necesidad de realizar trabajos imprevistos y coyunturales, y para los trabajadores con turno de trabajo central.

Artículo 15º.— Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso, la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y trabajador, están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto de los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 16º.— Prendas de trabajo.

En base a las características propias del puesto de trabajo, se dotará a todo el personal obrero de un buzo, mono o bata cada semestre y al resto del personal de una adecuada prenda de trabajo al año.

Las prendas de trabajo tendrán la cualidad suficiente para que, teniendo en cuenta las funciones a desarrollar por el trabajador y el cuidado que el mismo debe prestarles, dure el tiempo para el que serán entregadas.

Asimismo, la empresa facilitará y los trabajadores deberán usar los útiles o material, debidamente homologados, para protección y seguridad en el desarrollo de sus funciones, atendiendo las características de cada puesto de trabajo.

Artículo 17º.— Jornada de trabajo.

1º La jornada anual de trabajo real y efectivo durante el año 1992, será de 1799 horas.

2º El tiempo de trabajo efectivo diario para cada turno, será de 8 horas y 10 minutos.

En caso de producirse reducción de jornada de trabajo anual en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja para el año 1992 superior al tiempo no cubierto en el calendario laboral M.A.S.A. 1992 (2 horas y 20 minutos), no será necesario completar las horas año pactadas, caso contrario, el tiempo de 2 horas y 20 minutos, antes citado, deberá recuperarse.

Asimismo, no se tendrán en cuenta las horas a favor de los trabajadores que, sobre el exceso de las 2 horas y 20 minutos, pudiera producirse, siempre y cuando este exceso no sea superior a cinco horas.

Artículo 18º.— Horarios de turnos de trabajo.

Turno 1º.—	05,55 a 14,05 horas.
Turno 2º.—	13,55 a 22,05 horas.
Turno 3º.—	21,55 a 06,55 horas.
Turno Central.—	08,00 a 13,00 horas.
	15,00 a 18,10 horas.
Turno Oficinas.—	08,30 a 17,30 horas.
	Descanso 50 minutos.

Artículo 19º.— Vacaciones y licencias.

Los trabajadores disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, para el tiempo de vigencia de este Convenio, conforme a los salarios vigentes en cada momento.

Se considerarán días laborables a efectos de vacaciones, todos los días del año, excepto domingos y los 14 días festivos (incluyendo las 2 fiestas locales) que para la Comunidad Autónoma de La Rioja fueron señalados y publicados en Boletín Oficial en fecha 23 de Noviembre de 1991.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto naturales como políticos.
- Dos días laborales por nacimiento de hijo.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.
- Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, tanto naturales como políticos, hijos y cónyuge, igualmente ampliables a cuatro días en caso de necesitar realizar desplazamiento al efecto.
- Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

h) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un plazo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores).

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) El tiempo necesario para cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por la autoridad que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirá la totalidad de sus emolumentos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir 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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 20º.— Ceses voluntarios.

El trabajador que voluntariamente desee causar baja en la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente o por medio de algún miembro del Comité de Empresa, quedando, en cualquier caso, constancia de tal decisión y con la antelación que, para cada grupo de categoría profesional, a continuación se detalla:

- Aprendices, siete días.
- Especialistas y oficiales: quince días.
- Resto del personal: treinta días.

En incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación requerida, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa venía obligada a practicar al finalizar dicho plazo, la liquidación correspondiente.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del preaviso. No se dará tal obligación y por tanto no nacerá este derecho si el trabajador incumplió el avisar con la antelación debida.

Artículo 21º.— Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Si, por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido o diagnosticado desde el momento de la firma del Convenio, sobreviniera la muerte del trabajador, o éste fuera declarado en situación de invalidez