

Los trabajadores del Sector, que al 1 de enero de 1992 puedan percibir por este complemento de antigüedad, cuantías superiores a las resultantes según el cálculo que procede del párrafo anterior, continuarán percibiendo la antigüedad con los porcentajes que les correspondan en cada momento, sobre la tabla salarial de 1988 adaptada e incorporada como Anexo II, hasta que con el transcurso del tiempo se incorporen al cálculo del párrafo anterior.

Artículo 17º.— Pagas extraordinarias.

Con independencia de la condición o categoría profesional del trabajador, se establecen dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de Verano y Navidad en cuantía de 30 días cada una de ellas, que serán satisfechas sobre el salario base mas el complemento de antigüedad, que determina el presente Convenio para cada categoría profesional.

Se harán efectivas los días laborables inmediatamente anteriores al 30 de junio y al 24 de diciembre, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, para lo cual la fracción de semana o mes se computará como unidad completa.

En los casos de trabajo con incentivo o primas de producción, las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán por la media diaria obtenida por jornada normal, durante los tres meses anteriores al abono de las citadas gratificaciones, de conformidad con lo que previene el artículo 101 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

El derecho de las gratificaciones no se pierde por causa de enfermedad común o licencia debida a matrimonios, enfermedad o muerte de parientes, alumbramiento de esposa o cualquiera otra de tipo similar, que se percibirán como si estuviese en activo el trabajador a todos los efectos.

Se prohíbe expresamente el abono de estas gratificaciones, así como el de las vacaciones prorrateándolas por días de trabajo, semanas o mes mediante los sistemas conocidos con el nombre de "Salario Global", ya que cualquiera de éstos desvirtúa e incumple la primordial finalidad de las mencionadas gratificaciones.

Artículo 18º.— Plus extrasalarial.

Con el concepto de un premio extrasalarial derivado de mayores gastos de locomoción y de adquisición de prendas de trabajo especialmente para los meses de invierno, y también de material escolar para los hijos de los trabajadores, que como producto en especie es concedido voluntariamente por las Empresas, se establece un premio extrasalarial a todos los efectos, que se abonará mensualmente.

La cuantía mínima del mismo será de 253 pesetas por día efectivamente trabajado, para el personal afectado por este Convenio, sin distinción de categorías profesionales.

Artículo 19º.— Participación en beneficios.

La participación en beneficios, será calculada a razón del 6% de los salarios base pactados y percibidos durante el ejercicio, incrementando la antigüedad cuando proceda.

Para los trabajadores remunerados a destajo, tarea, prima y otras formas de trabajo medido, el cálculo del 6% se efectuará incrementando la base citada en el párrafo anterior en un 25%.

El derecho a la participación existirá cualquiera que sea el tiempo de permanencia en la empresa y la condición de su contrato.

Su abono se efectuará el 31 de marzo de cada año o el día laboral anterior si la citada fecha coincide con domingo o festivo.

En los casos de cese se abonará esta participación conjuntamente con la liquidación sin esperar su percepción al 31 de marzo de cada año.

Artículo 20º.— Dietas.

Las dietas se abonarán a razón de 2.643 pesetas la dieta entera y de 1.277 pesetas la media dieta. Las empresas no obstante, de acuerdo con los trabajadores, podrán optar a que sean por su cuenta los gastos que ocasionen la estancia del trabajador desplazado, en cuyo caso no vendrán obligadas a satisfacer dichas cantidades.

CONDICIONES VARIAS

Artículo 21º.— Socorro en caso de accidente.

Las Empresas afectadas por este Convenio, se comprometen a suscribir un póliza de seguros, que permita a cada trabajador tener derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

1.— Por invalidez permanente, en los grados de gran invalidez o absoluta para toda clase de trabajo, derivada de accidente de cualquiera clase: 2.500.000 pesetas.

2.— Por muerte derivada de cualquier clase de accidente: 2.000.000 pesetas.

3.— Durante la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización por accidentes, que le corresponda al trabajador de baja, por tal concepto. Este complemento se abonará desde el primer día de I.L.T. por accidente de trabajo, si el mismo fue comunicado a la empresa inmediatamente después de producirse, o desde que la enfermedad sea declarada profesional por el organismo competente.

Sin embargo, cuando la contingencia de accidente lo sea con motivo de la utilización como medio de locomoción por parte del trabajador de motos o motocicletas, quedará excluido de tal indemnización, salvo que corra con los gastos de la sobreprima del seguro por utilización de tales medios.

Las empresas se comprometen asimismo a petición de los trabajadores interesados, a exhibir el recibo acreditativo del pago de la prima correspondiente a la póliza respectiva.

Artículo 22º.— Prendas de trabajo.

Las Empresas facilitarán a todos sus productores como prendas de trabajo, dos buzos al año que entregarán uno en enero y otro en julio. Asimismo les facilitarán botas de agua y trajes impermeables para labores a realizar en día de lluvia a la intemperie.

Artículo 23º.— Jubilación a los 64 años y premio por jubilación.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la edad mínima para causar derecho a pensión de jubilación, que exige con carácter general la Seguridad Social, se reduce a los 64 años para los trabajadores cuyas Empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores desempleados y contratados al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes (salvo contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores) y con duración de un año. Se procurará dar la mayor eficacia posible a esta jubilación anticipada.

Los trabajadores que llevando diez años en la empresa, se jubilen anticipadamente, previo acuerdo con el empresario percibirán en el momento de su jubilación, el importe de las mensualidades de su salario base más el complemento personal de antigüedad, que se especifica en la siguiente escala:

- Desde que cumple 60 años y hasta cumplir los 61: cuatro meses.
- Desde que cumple 61 años y hasta cumplir los 62: tres meses.
- Desde que cumple 62 años y hasta cumplir los 63: dos meses.
- Desde que cumple 63 años y hasta cumplir los 64: 1 mes.

Artículo 24º.— Revisión médica y asistencia a consultas médicas.

Las empresas del Sector, solicitarán que se efectúen revisiones médicas a sus trabajadores, tratando de que las Mutuas Laborales la realicen anualmente y de que el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, la haga cada dos años.

En caso de enfermedad o ausencia del centro de trabajo por acudir a consultas médicas, previo aviso y justificación, el trabajador percibirá el salario íntegro, sin que este beneficio pueda exceder de 16 horas anuales.

DERECHOS SINDICALES

Artículo 25º.— Derechos sindicales.

Las Empresas consideran a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios.

Se reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar el normal desarrollo de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica no pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Las Empresas respetarán el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie, o renuncie a su afiliación sindical. Tampoco se podrá despedir a un trabajador ni perjudicar de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Para la mejor aplicación de la Ley 2/1991, sobre información de la Contratación Laboral, el contrato se entregará por el empresario en un plazo no superior a 5 días hábiles desde la formalización del mismo.

Cláusula adicional.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio y para la conveniente interpretación del mismo, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo, para la Construcción, Vidrio y Cerámica, en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, denominada Estatuto de los Trabajadores, y demás Leyes y Normas laborales aplicables.

Logroño, a 24 de Junio de 1992.

REGISTRO

Diligencia.— Con esta fecha queda Registrado en esta Dirección Provincial el presente Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Empresas de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja, así como su tabla salarial anexa.

Logroño, 29 de Junio de 1992.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridas Social, César E. Carnicero del Riego.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA

TABLA SALARIAL DE 1992

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	Mensual	Diario	Anual
1	Cargos de alta Dirección o Alto Consejero (personal incluido en art. 1.3 c) (E.T.)	Sin Remuneración fija		
2	Personal titulado superior: Ingeniero y Arquitecto	208.636		3.071.122
3	Personal titulado: Perito y Ayudante Ingeniero	165.171		2.431.317
4	Encargado General de fábrica, Jefe de Personal	153.543		2.260.153
5	Jefe de Administración de 2ª	141.972		2.089.828
	Resto tales como Subencargado	104.786		1.542.450