

sin que sea aplicable ningún otro criterio.

Se acepta en este Convenio la posibilidad de realización de horas extraordinarias por causa de fuerza mayor (necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de pérdida de materias primas) y las estructurales (necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo y mantenimiento), siempre que éstas últimas 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.

Artículo 8º.— Pago de las retribuciones.

La totalidad de las retribuciones económicas se harán efectivas por la Empresa a sus trabajadores por meses vencidos, y dentro de los tres primeros días laborales del mes siguiente.

Artículo 9º.— Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias de treinta 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 de cada año.

Artículo 10º.— Participación en Beneficios.

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

Artículo 11º.— Plus de Asistencia y Puntualidad.

La empresa abonará un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10% del salario base para cada categoría profesional que figura en la Tabla del presente Convenio, incrementando en la antigüedad correspondiente. Este plus se computará por períodos semanales y tendrá derecho a él el personal que no haya cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período 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 art. 16 así como en los siguientes supuestos en concreto:

- a) Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.
- b) Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.
- c) Cuando el trabajador se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernativas o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del D.N.I.
- d) Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o el alta originados por causa de accidente laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Artículo 12º.— Becas de estudio.

Los trabajadores percibirán en concepto de becas de estudios la cantidad de mil seiscientos noventa y ocho (1.698) pesetas por cada uno de los meses que dure el curso escolar y por cada hijo que cumpla los cuatro años y hasta que cumpla los dieciséis, previa justificación de la asistencia de los mismos a algún centro escolar.

Artículo 13º.— Ayuda a minusvalía.

Los trabajadores que tengan a su cargo familiares minusválidos, percibirán de la Empresa una ayuda de nueve mil setecientos tres (9.703) pesetas mensuales por cada familiar reconocido como tal a los efectos del mismo subsidio de la Seguridad Social.

Artículo 14º.— Premios y subsidios.

Los trabajadores que, estando de alta en la Empresa y habiendo permanecido en esta situación un mínimo de diez años, se jubilen cuando cumplan los sesenta años y hasta que cumplan los sesenta y cinco, percibirán como premio y por una sola vez, la cantidad de doscientas cuarenta y cinco mil doscientas cincuenta (245.250) pesetas.

El cónyuge, los hijos o los padres, por este orden, que dependan económicamente del trabajador que fallezca en la misma circunstancia y con el mismo período de carencia fijado en el párrafo anterior, percibirá un subsidio de doscientas seis mil doscientas veinte (206.220) pesetas.

Artículo 15º.— Vacaciones.

Todo el personal laboral, sin distinción de grupo, categoría o antigüedad, disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales, de los que cinco como máximo serán inhábiles, entendiéndose por tales los domingos y fiestas oficiales de carácter nacional o local. Al menos, catorce serán sucesivos e ininterrumpidos y dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siendo facultad de la Empresa señalar la fecha de su disfrute.

Disfrutarán vacaciones dentro del año natural los trabajadores que en la fecha prevista en el calendario al efecto establecido, sean baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional y por enfermedad común con hospitalización de al menos tres días.

Se interrumpirán las vacaciones en caso de baja por accidente laboral, enfermedad profesional, y en caso de enfermedad común con hospitalización, como mínimo de tres días.

Artículo 16º.— Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso, sin pérdida de sus derechos económicos, por el tiempo y en los casos siguientes:

- 1º.— Tres días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge o

parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2º.— Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos consanguíneos o afines.

3º.— Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

4º.— Tres días naturales (de los cuales al menos dos serán laborables de lunes a viernes) en caso de nacimiento de hijo.

5º.— Un día por traslado del domicilio habitual.

6º.— Tres días naturales en los casos de enfermedad grave del cónyuge o de parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

7º.— El tiempo necesario para la asistencia del trabajador, o de hijo menor de dieciséis años, a consulta de medicina general del Seguro Obligatorio de enfermedad. Este derecho, por lo que respecta a consulta de los hijos, corresponderá a la madre, y a la falta de ésta o de su incapacidad justificada al padre.

En todos los casos previstos, la Empresa podrá exigir la justificación correspondiente, y su falta de presentación llevará implícita la pérdida de la totalidad de los derechos económicos correspondientes al tiempo de ausencia.

Artículo 17º.— Prendas de trabajo.

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

Artículo 18º.— Revisión médica.

La Empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.

Artículo 19º.— Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido o diagnosticado con posterioridad a dos meses a la fecha de publicación del presente Convenio, sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total o Absoluta, todo ello por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la jurisdicción de Trabajo, la empresa satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los derechohabientes del trabajador fallecido, o al propio trabajador inválido en uno u otro grado expresados, la cantidad de dos millones (2.000.000) de pesetas, a cuyo efecto la empresa deberá efectuar los correspondientes seguros antes de los 60 días siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Artículo 20º.— 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 o distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, ni interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirán tablones de anuncios a disposición de los Sindicatos y de los Delegados de Personal. Cualquier comunicación que se inserte en el tablón de anuncios será previamente dirigida mediante copia a la Dirección de la Empresa.

Artículo 21º.— Asambleas.

Los trabajadores del centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que será convocada y presidida en todo caso por los Delegados de Personal mancomunadamente. De la convocatoria y orden del día se dará traslado previamente a la Dirección de la Empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

El empresario facilitará lugar adecuado si el centro de trabajo reúne condiciones para ello.

El empresario podrá denegar el local para la asamblea si no se da cumplimiento por los trabajadores a las anteriores disposiciones, si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, y en el supuesto de cierre legal de la Empresa.

Artículo 22º.— Excedencia forzosa.

Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos 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.

Artículo 23º.— Ceses Voluntarios.

El trabajador que por propia voluntad desee cesar en el trabajo vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa por medio de los Delegados de Personal o directamente sino los hubiere, con la antelación que a continuación se detalla:

Aprendices: siete días.

Especialistas y Oficiales: quince días.

Resto del personal: treinta días.

El 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 vendrá 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