

empresas y que disfruten los trabajadores a la entrada en vigor del mismo, bien en metálico o especie.

Artículo 12º: Salarios.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán en concepto de salario base desde el 1 de Enero de 1992 al 31 de Diciembre de 1992, el que figura por este concepto y por categoría profesional en la tabla salarial que se adjunta como Anexo 1º.

Para el año 1993, dicha tabla salarial, corregida en su caso por aplicación de la cláusula salarial del artículo siguiente, será incrementada con el I.P.C. del año 1992 más 1,50 puntos.

Los incrementos del presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1990 y 1991, teniéndose en cuenta las previsiones para 1992. En este caso, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios, valorándose circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas en el plazo de 30 días a contar de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja y, en caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, en las empresas de más de 50 trabajadores, podrán utilizar informe de audiotres-censores de cuentas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 13º: Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo determinado por el I.N.E. registrará a 31 de Diciembre de 1992 un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultada de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia de el 100 por 100 del exceso sobre la indicada cifra.

Para el año 1993, si el I.P.C. que resulte al 31 de Diciembre de 1993 superase el registrado al 31 de diciembre de 1992, la revisión salarial lo será por el total de dicho exceso.

Artículo 14º: Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de verano y navidad consistirán en el abono al personal fijo de treinta días de salario Convenio según categoría profesional.

Artículo 15º: Paga de beneficios.

Por la dificultad que entraña reconocer éstos en las empresas Agropecuarias y Forestales de La Rioja se sustituye dicha paga por una paga de salario base de Convenio más antigüedad según categoría de cada trabajador, que se abonará dentro de los dos primeros meses del año.

Artículo 16º: 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, según opción del trabajador.

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

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

c) En caso de realizarse horas extraordinarias, se incrementarán el 100% del salario real ordinario.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el presente Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. De conformidad con lo establecido en el artículo 2, punto 1, del Real Decreto 1858/81, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización laboral por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente con la empresa y el Comité o Delegados de Personal en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 17º: Aumentos por años de servicio.

Su cómputo se efectuará aplicando los porcentajes establecidos en el anexo III de este Convenio sobre la columna de Antigüedad de las tablas salariales que para cada categoría figuran en el Anexo I de este Convenio.

Para los años 1992 y 1993, el importe de la Antigüedad será el que figura en el Anexo I, columna "Antigüedad Base Diario", que corresponde al Salario Base fijado en el año 1991.

Artículo 18º: Trabajo nocturno.

Los trabajos que se realicen de las 22 horas a las 6 de la mañana del día siguiente, serán bonificados con el 50% del salario Convenio, en concepto de plus de nocturnidad.

Artículo 19º: Derechos del eventual.

Los trabajadores contratados como eventuales de campaña, tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla fija. Los contratos de duración determinada serán revisados por la representación de los Trabajadores.

**CAPITULO VI
CATEGORIAS PROFESIONALES**

Artículo 20º: Definición de categorías.

Oficial de 1ª, se considerarán oficiales de 1º los conductores de camiones automoviles con conocimientos mecánicos, los Guardas Jurados, Policía Rural y los Pastores que tanto en el campo como en el corral, manejen a la perfección más de 200 ovejas de vida y cria de corderos.

Oficial de 2ª. Se considerarán oficiales de 2ª los conductores de tractores con conocimientos mecánicos y reglajes de aperos y maquinaria agrícola, los pastores que tanto en el campo como en el corral manejen a la perfección hasta 200 ovejas de vida y de cria de corderos. Lo yugueros y los guardias no jurados.

Oficial de 3ª. Se considerarán oficiales de 3ª los conductores de tractores sin conocimientos mecánicos y reglaje de maquinaria agrícola pero si el manejo de aperos. Los Pastores que tengan a su cuidado un rebaño tanto en el campo como en el corral, que no tengan a su cuidado más de un 40% de ganado de vida. Los trabajadores que realicen los trabajos de poda en injertos de árboles frutales y viñedos durante el tiempo que se realicen tales labores especiales, los especialistas se equiparán a la categoría de Oficial de 3ª.

Capataces. Aquellos trabajadores que realicen funciones de capataces o encargados tendrán un incremento del 15% sobre el salario señalado al trabajador fijo que esté a sus órdenes.

Los oficios no tradicionales, tales como: metalúrgicos, electricistas, mecánicos, carpinteros, albañiles, panaderos, cocineros, etc., se regirán a efectos económicos por su Convenio de rama. La definición de su categoría se regirá igualmente por el citado Convenio de rama.

CAPITULO VII

Artículo 21º: Revisión médica.

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores un reconocimiento médico preventivo, al menos una vez al año en el Gabinete Técnico de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas.

Artículo 22º: Asistencia a consultorios.

La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, serán retribuidas conforme al salario Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. El trabajador deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.

Artículo 23º: Incapacidad laboral transitoria.

Las empresas se obligan a complementar en los casos de Incapacidad Laboral motivada por accidente de trabajo, hasta el 100% del Salario Base de Convenio más antigüedad según categoría profesional, las prestaciones que tenga derecho el trabajador de la Seguridad Social.

Dicho complemento se abonará en bajas superiores a 10 días, y desde el 1º día hasta un tiempo máximo de 90 días.

En el caso de trabajadores eventuales, la prestación complementaria de las empresas, por este concepto, finalizará en todo caso, en la fecha prevista de fin de contrato. Ante la dificultad de señalar día concreto de finalización de los contratos de campaña, las partes, al momento de la alta del trabajador habrán de suscribir documento expreso de la fecha prevista de la finalización de la campaña, según modelo adjunto en Anexo II.

**CAPITULO VIII
MEJORAS SOCIALES Y LABORALES**

Artículo 14º: Cesión de vivienda.

A los trabajadores que habiten viviendas propiedad de la empresa y no paguen alquileres, no se les pondrá cantidad alguna en tal sentido a la entrada en vigor de este Convenio.

Aquellos que sean contratados con derecho a vivienda, deberán desalojarla una vez finalizado el contrato sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente. En este mencionado supuesto la liquidación del contrato de trabajo no se hará efectiva hasta transcurrido los treinta días en que el trabajador tiene derecho a permanecer en la vivienda, después de terminada su relación laboral o fecha anterior a dicho período de tiempo si el trabajador