

— 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 podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal de 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.

ARTICULO 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 cuatro 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).— Así mismo podrán solicitar su paso a 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 otro supuesto colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ARTICULO 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 Estatuto de los Trabajadores serán disfrutadas en las mismas condiciones de 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.

Cuando 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 aquel 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.

ARTICULO 21º.— ANTIGÜEDAD

Los trabajadores con derecho al premio por antigüedad recibirán para el año 1993 un aumento consistente en un 5,5% sobre la base de las cantidades que individualmente venían percibiendo en su empresa el 31 de Diciembre de 1992.

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

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

2º) 8% al cumplirse los seis años.

3º) 16% al cumplirse los nueve años.

4º) 26% al cumplirse los catorce años.

5º) 38% al cumplirse los diecinueve años.

6º) 45% al cumplirse los veinticuatro años.

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

ARTICULO 22º.— PLAZO DE PREAVISO

Cuando 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 Subjefes y con quince días de antelación, para el resto del mismo. Así mismo, 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.

ARTICULO 23º.— COMPENSACION, GARANTIA Y ABSORCION
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".

ARTICULO 24º.— DERECHOS SINDICALES

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta el 100 por 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.

Así mismo 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.

ARTICULO 25º.— REVISION MEDICA

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.

ARTICULO 26º.— I.L.T. POR ACCIDENTE DE TRABAJO

En situación de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.) derivada de accidente de trabajo y descanso maternal, las empresas estarán obligadas a retribuir a los mismos la diferencia económica existente entre la indemnización abonada por la Seguridad Social o Mutua y el 100% del salario percibido en el mes anterior.

ARTICULO 27º.— PUBLICIDAD

Las empresas afectadas por este Convenio tendrán expuesto en su centro de trabajo y en lugar visible un ejemplar del mismo para el debido conocimiento de los trabajadores.

ARTICULO 28º.— CONTRATACION

A la finalización de cualquier modalidad de contratación de carácter temporal, las empresas se obligan a indemnizar a los trabajadores al rescindir sus contratos con un día por mes trabajado, salvo que la causa de dicha rescisión sea por baja voluntaria.

CLAUSULA DE LIQUIDACION

Se incluye en el ámbito personal de aplicación del Convenio a efectos del devengo de los incrementos pactados en el mismo a aquellos trabajadores que hubieran extinguido su contrato de trabajo con posterioridad al 1 de Enero de 1993 y con anterioridad a su firma.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

La remuneración básica anual que percibirán los trabajadores durante 1993 es la correspondiente a las cantidades consignadas en las Tablas Salariales adjuntas, y que figuran como Anexo nº 1 multiplicado por catorce mensualidades.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de Diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Igualmente, la Comisión Paritaria, se reunirá para estudiar una reorganización de las categorías profesionales recogidas en las Tablas Salariales del Convenio.

CLAUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio anula y deja sin efecto al anterior Convenio Colectivo de Trabajo del Sector y sus revisiones posteriores, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el día 30 de Abril de 1992.

Logroño, a dos de Agosto de 1993.

— 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 podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal de 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.

ARTICULO 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 cuatro 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).— Así mismo podrán solicitar su paso a 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 otro supuesto colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ARTICULO 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 Estatuto de los Trabajadores serán disfrutadas en las mismas condiciones de 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.

Cuando 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 aquel 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.

ARTICULO 21º.— ANTIGÜEDAD

Los trabajadores con derecho al premio por antigüedad recibirán para el año 1993 un aumento consistente en un 5,5% sobre la base de las cantidades que individualmente venían percibiendo en su empresa el 31 de Diciembre de 1992.

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

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

2º) 8% al cumplirse los seis años.

3º) 16% al cumplirse los nueve años.

4º) 26% al cumplirse los catorce años.

5º) 38% al cumplirse los diecinueve años.

6º) 45% al cumplirse los veinticuatro años.

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

ARTICULO 22º.— PLAZO DE PREAVISO

Cuando 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 Subjefes y con quince días de antelación, para el resto del mismo. Así mismo, 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.

ARTICULO 23º.— COMPENSACION, GARANTIA Y ABSORCION

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".

ARTICULO 24º.— DERECHOS SINDICALES

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta el 100 por 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.

Así mismo 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.

ARTICULO 25º.— REVISION MEDICA

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.

ARTICULO 26º.— I.L.T. POR ACCIDENTE DE TRABAJO

En situación de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.) derivada de accidente de trabajo y descanso maternal, las empresas estarán obligadas a retribuir a los mismos la diferencia económica existente entre la indemnización abonada por la Seguridad Social o Mutua y el 100% del salario percibido en el mes anterior.

ARTICULO 27º.— PUBLICIDAD

Las empresas afectadas por este Convenio tendrán expuesto en su centro de trabajo y en lugar visible un ejemplar del mismo para el debido conocimiento de los trabajadores.

ARTICULO 28º.— CONTRATACION

A la finalización de cualquier modalidad de contratación de carácter temporal, las empresas se obligan a indemnizar a los trabajadores al rescindir sus contratos con un día por mes trabajado, salvo que la causa de dicha rescisión sea por baja voluntaria.

CLAUSULA DE LIQUIDACION

Se incluye en el ámbito personal de aplicación del Convenio a efectos del devengo de los incrementos pactados en el mismo a aquellos trabajadores que hubieran extinguido su contrato de trabajo con posterioridad al 1 de Enero de 1993 y con anterioridad a su firma.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

La remuneración básica anual que percibirán los trabajadores durante 1993 es la correspondiente a las cantidades consignadas en las Tablas Salariales adjuntas, y que figuran como Anexo nº 1 multiplicado por catorce mensualidades.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de Diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Igualmente, la Comisión Paritaria, se reunirá para estudiar una reorganización de las categorías profesionales recogidas en las Tablas Salariales del Convenio.

CLAUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio anula y deja sin efecto al anterior Convenio Colectivo de Trabajo del Sector y sus revisiones posteriores, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el día 30 de Abril de 1992.

Logroño, a dos de Agosto de 1993.