

Artículo 15º.— Incapacidad Laboral Transitoria.

La Empresa complementará la prestación correspondiente de la Seguridad Social, hasta el 100% del salario del trabajo, en los supuestos de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad común, siempre que exista hospitalización y exclusivamente durante los días que permanezca el trabajador hospitalizado.

Artículo 16º.— 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 teniendo cumplidos los 60 ó 61 años de edad, percibirán como premio de jubilación y por una sola vez, la cantidad de 286.625 Pts. y si tuviesen cumplidos los 62 y hasta que cumplan los 65 años, la cantidad de 161.213 Pts.

El cónyuge, los hijos o los padres, por este orden, que dependan económicamente del trabajador que fallezca estando de alta en la Empresa, percibirán un subsidio de defunción por la cantidad de 275.600 Pts. Este subsidio será de 551.200 Pts. si el fallecimiento tuviese lugar por accidente laboral en la Empresa.

Artículo 17º.— 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 laborables del mes siguiente.

Artículo 18º.— 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 19º.— Vacaciones.

Todo el personal laboral, 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 de carácter nacional o local.

El periodo de disfrute para el personal fijo de la Empresa se establece de la siguiente forma:

A) Dos semanas naturales y seguidas, en los primeros días del mes de julio aproximadamente. En la fábrica de Envases se mantendrán en funcionamiento dos líneas de fabricación, con el personal fijo mínimo y eventual necesario. Estos trabajadores disfrutarán este periodo vacacional en los últimos días de ese mismo mes aproximadamente.

B) Una semana natural en las fiestas patronales de Calahorra.

El restante periodo vacacional será fijado fuera del periodo de mayor actividad productiva de la Empresa (1 de abril al 31 de octubre, aproximadamente). Es facultad de la Empresa el señalar las fechas concretas del disfrute de las vacaciones.

El personal que voluntariamente concierte con la Empresa el cambiar a los meses de noviembre, diciembre, enero o febrero el periodo de vacaciones que le corresponde en el mes de julio, será incentivado económicamente con bolsa de vacaciones.

Se interrumpirán las vacaciones en el caso de bajas por accidente con intervención quirúrgica o inmovilización de extremidades o columna, y en caso de enfermedad común con hospitalización como mínimo de 6 días. El periodo vacacional que resta por disfrutar, se trasladará a los meses de Noviembre o Diciembre, finalizando el derecho al 31 de Diciembre de ese año.

Artículo 20º.— 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 (de los cuales al menos dos serán laborables, de lunes a viernes) en el óbito de padres, cónyuge, hijos o hermanos. Dos días naturales en fallecimiento de nietos o abuelos.

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 hijos.

5º.— Tres días naturales (de los cuales, al menos dos serán laborables de lunes a viernes) en los casos de enfermedad grave de padres, cónyuge, hijos o hermanos, y dos días naturales en caso de enfermedad grave de nietos o abuelos.

6º.— El tiempo necesario para la asistencia del trabajador, o de hijo menor de catorce años, a consulta médica general del Seguro Obligatorio de Enfermedad. Este derecho, por lo que respecta a consulta de los hijos, corresponde a la madre, y a la falta de ésta o de su incapacidad justificada, al padre.

En los supuestos 1º, 4º y 5º se ampliará el periodo en un día natural, si se efectuara desplazamiento superior a 40 km.

Los parentescos anteriormente citados, lo serán tanto en el caso de consanguinidad, como de afinidad.

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 21º.— Revisión médica.

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

Artículo 22º.— Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, autorizará a sus trabajadores de un determinado Sindicato que 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 o del Comité de Empresa. Cualquier comunicación que se circule o se inserte en el tablón de anuncios será previamente dirigida mediante copia a la Dirección de la Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno o varios de sus componentes el número de horas mensuales previstas en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23º.— Asambleas.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en Asamblea, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa mancomunadamente. De la convocatoria y orden del día se dará traslado previamente a la Dirección de la Empresa.

El lugar de reunión será un 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 24º.— 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 la 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 y haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 25º.— Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de sus funciones, no aprobase alguno de los pactos del mismo, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo negociarse de nuevo su contenido.

Artículo 26º.— Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por dos miembros de la Empresa y otros dos del Comité, que pueden disponer de sus respectivos asesores (uno por cada parte), quienes intervendrán con voz pero sin voto en las reuniones.

Las funciones de esta Comisión serán la interpretación de las disposiciones del presente Convenio, resolver en arbitraje los problemas que se deriven de la interpretación y aplicación de los pactos de este Convenio y cuantas cuestiones se le encomienden para su estudio, particularmente los temas derivados de la posible derogación de la Ordenanza Laboral, reforma laboral de Mayo de 1994, mejora de las condiciones de trabajo y productividad, etc..

En el plazo de seis meses a partir de la fecha de la firma en Madrid, del Convenio de 1994, que suscriben las Empresas Metalgráficas y de Fabricación de Envases Metálicos que carecen de Convenio propio de zona, Envases Metálicos Riojanos Moreno, S.A. y la representación de sus trabajadores en esta Comisión Paritaria, negociarán la sustitución de la Ordenanza, la Reforma Laboral de Mayo de 1994, etc. por el correspondiente acuerdo o acuerdos, con los criterios expresados en el artículo 3º del presente Convenio. Si no se alcanzan estos acuerdos en el plazo citado, ambas partes convienen que decidirá lo que en sentido de sustitución de la Ordenanza y sobre la Reforma Laboral de Mayo de 1994, se pacte en los Convenios de 1994 y subsiguientes en el Convenio interprovincial de las Empresas Metalgráficas y de Fabricación de Envases Metálicos que carecen de Convenio propio de zona. Durante el plazo de negociación máximo de seis meses antes mencionado, permanecerá en vigor la Ordenanza Laboral que nos afecta actualmente.

Integran esta Comisión Paritaria Don Leopoldo Moreno de Miranda y Don Antonio Aldea Rodríguez por la empresa, y Don Vicente García Castresana y Don José Antolín Clemente Gutiérrez por los trabajadores.

Calahorra, a 1 de Julio de 1994.

REGISTRO

Diligencia.— Con esta fecha queda registrado en esta Dirección Provincial el presente Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa "Envases Metálicos Riojanos Moreno, S.A." de Calahorra (La Rioja), así como la tabla salarial anexa.

Logroño, 15 de Julio de 1994.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César Eloy Carnicero del Riego.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 1994

| CATEGORIAS | SALARIO DIARIO | REMUNERACION ANUAL | HORAS EXTRAORDINARIAS Laborables | Festivos |
|---------------------------------|----------------|--------------------|----------------------------------|----------|
| APRENDICES Y ASPIRANTES: | | | | |
| De 16 años..... | 1.993 | 1.004.472 | 648 | 737 |
| De 17 años..... | 2.137 | 1.077.048 | 696 | 682 |