

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

a).— La realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

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 sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas legalmente.

c).— En caso de realizarse horas extraordinarias, se incrementarán al menos en un 75 por ciento del salario real.

d).— El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de dos al día y 80 al año, salvo lo previsto en los apartados anteriores y siempre de carácter voluntario por parte del trabajador.

e).— Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

f).— En todos los casos la tasación diaria del exceso de jornada se realizará en fracciones nunca inferiores a 30 minutos.

g).— Las horas extraordinarias que se realicen en días de descanso o festivo abonable y no recuperable, siempre que no se conceda al trabajador el correspondiente descanso se abonará a razón de 150 por ciento las 8 primeras y las restantes al 190 por ciento sobre el valor propio de la hora extraordinaria.

ARTICULO 11º.— TIEMPO DE ESPERA.

Será computable el tiempo invertido en las esperas motivadas por averías tanto para el que permanece en la carretera como para el que haya de realizar reparaciones. Se entenderán en todo momento como horas extraordinarias las que excedan de la jornada legalmente establecida en el presente Convenio.

ARTICULO 12º.— REFRIGERIO.

Cuando el trabajador efectúe jornada continuada de 5 ó más horas, la empresa vendrá obligada a facilitar el tiempo de 15 minutos de descanso para reponer fuerzas. En caso de no poder facilitar la empresa este tiempo, deberá abonarlo como exceso de jornada.

ARTICULO 13º.— VACACIONES.

Todo el personal de las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. Dentro del primer trimestre de cada año se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores el gráfico por el cual se concederán de modo rotativo. Si se sigue el periodo indicado se seguirán los trámites normales excluyéndose de todo lo demás dispuesto en este artículo.

Deberán concederse como mínimo la mitad de los referidos días entre las fechas de 1 de Mayo a 30 de Septiembre ambos inclusive. Semana Santa (la semana denominada como tal y la anterior o posterior) y Navidad (del 15 al 31 de Diciembre). Si existiese acuerdo entre la empresa y el trabajador en otro sentido deberá ser tenido en consideración. Esta mitad de las vacaciones incluidas en las fechas indicadas, si por necesidades del servicio deben ser disfrutadas fuera de esos periodos, se abonarán en razón del salario real más 1.054,- pesetas/día. Si la causa del traslado del Periodo Vacacional fuese debida a la situación personal del trabajador, quedará excluida de la retribución anterior.

ARTICULO 14º.— LICENCIA POR MATRIMONIO.

Con independencia de los permisos retribuidos determinados por la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de matrimonio se tendrá derecho a 15 días naturales de licencia.

ARTICULO 15º.— PLURIEMPLEO.

Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo.

Se estima que es preciso aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dado ya de alta en otra empresa.

Para coadyugar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes sindicales los impresos TC-1 y TC- 2 de cotización a la Seguridad Social así como lo establecido en el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará FALTA GRAVE a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Todas las empresas del Sector, sin excepción, se obligan a entregar a sus trabajadores una copia del modelo de contrato que a cualquier trabajador le haya sido establecido.

C A P I T U L O III CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 16º.— SALARIOS.

Los salarios que regirán durante la vigencia del presente Convenio, serán los establecidos en la Tabla Salarial anexa al mismo y deberán ser recíprocamente compensados con un esfuerzo normal de trabajo por el receptor de los mismos.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio supone un aumento del 2,5% sobre los salarios vigentes el 31 de Diciembre de 1993.

Tales prestaciones 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 1992 y 1993,

teniéndose en cuenta las previsiones para 1994. 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 45 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 25 trabajadores, podrán utilizar informe de auditores-censores de cuentas.

En aquellas empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, el trámite deberá canalizarse ante la Comisión Mixta Paritaria del Convenio que nombrará a dos personas por cada una de las partes, con el objeto de solventar el asunto planteado. Cuando exista acuerdo, alcanzado por mayoría de los trabajadores, la empresa quedará excluida del citado trámite ante la Comisión Mixta Paritaria.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de 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.

ARTICULO 17º.— REVISION SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrare al 31 de Diciembre de 1994 un incremento superior al 3,5% con respecto al 31 de Diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1994, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1995 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1994.

ARTICULO 18º.— QUEBRANTO DE MONEDA.

Las empresas abonarán al personal que desempeñe las funciones de cobradores de facturas, etc. la cantidad de 3.432,- pesetas en concepto de quebranto de moneda, siempre que se le impute la responsabilidad en el cobro.

La cantidad señalada en el párrafo anterior se elevará a 6.881,- pesetas al mes por el mismo concepto a quienes ostentando la categoría de la rama administrativa simultaneen el desempeño de las funciones de cobrador o cajero.

ARTICULO 19º.— GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria en Navidad, consistente en una mensualidad de Salario Convenio más antigüedad en su caso y otra de la misma cuantía correspondiente a la gratificación de verano. La primera será satisfecha el 21 de Diciembre y la segunda el día 21 de Junio.

Estas gratificaciones serán prorrateadas por semestres y retribuirán los siguientes periodos:

— La gratificación de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

— La gratificación de Verano del 1 de Enero al 30 de Junio.

También percibirán los trabajadores el equivalente a una mensualidad de salario Convenio más la antigüedad, vigente en el mes de Diciembre anterior, en concepto de gratificación de beneficios, que deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre siguiente al vencimiento económico.

ARTICULO 20º.— DIETAS.

Las dietas que se establecen serán iguales para todo el personal independientemente de su categoría.

La cuantía de las mismas se establece en los siguientes baremos:

— Para los trabajadores que presten sus servicios en transportes regulares será de 3.981,- ptas. diarias desglosadas en 1.327,- ptas. por comida, 1.327,- ptas. por cena y 1.327,- por pernoctación (alojamiento y desayuno). Esta misma cuantía corresponde a los trabajadores de transportes discretos que efectúen servicios regulares.

— Para transportes discretos será de 4.971,- ptas. que serán desglosadas en 1.657,- ptas. por comida, 1.657,- ptas. por cena y 1.657,- ptas. por pernoctación (alojamiento y desayuno).

— Para los transportes internacionales la dieta diaria se fija en la cuantía de 9.836,- ptas. ó los gastos que se ocasionen, debidamente justificados.

En todos los supuestos planteados la empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida en sustitución de la dieta.

ARTICULO 21º.— RETIRADA DE CARNET DE CONDUCIR.

En los supuestos de retirada de carnet de conducir las empresas se obligan a mantener a estos conductores en plantilla asignándoles, temporalmente, la categoría de peones especializados. Esta categoría la mantendrán los conductores desde el primer día de la retirada del carnet de conducir hasta el fin de la sanción en que de forma automática se reintegrarán a su categoría profesional de conductor en cualquiera de sus niveles que desempeñara anteriormente a la retirada del carnet de conducir.

ARTICULO 22º.— ROPA DE TRABAJO.

Las empresas proveerán a sus trabajadores de dos buzos o batas cada año y en los casos en que por su uso normal se llegasen a deteriorar se facilitará fuera de este periodo cuantas prendas sean necesarias.

ARTICULO 23º.— PROGRESION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

Las empresas se comprometen a promocionar a los trabajadores fijos de sus plantillas ante la necesidad de ocupar cualquier puesto de trabajo