

de lo convenido y particularmente adaptar el Acuerdo Sectorial Estatal o Convenio General del Sector que pudiese afectar al presente Convenio, así como solucionar los efectos de la posible derogación de la Ordenanza de Trabajo, con los criterios convenidos de modernizar las relaciones laborales en el sector y de atender la reforma laboral general.

La Comisión Paritaria, queda compuesta por los siguientes miembros:

EMPRESARIOS TITULARES:

D. Manuel Martínez Martínez
D. Francisco López Segura
D. Luis Solana Díaz.

SUPLENTES:

D. Jesús Ruiz Amillo
D. Carlos Mazo Valdecantos.

TRABAJADORES TITULARES:

D. Fernando Lamata Tarragona
D. Carlos Pérez Gonzalo
D. Lucas J. Salazar Fernández.

SUPLENTES:

D. Jesús Fernández Lorente
D. Santos Forcada Sesma.

En caso de incomparecencia de algunos de los representantes, titulares o suplentes, las organizaciones firmantes del Convenio suplirán los puestos vacantes.

ARTICULO 10º.— JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral ordinaria será de 1.792 horas de trabajo real y efectivo, para todo el personal, y serán distribuidas de conformidad entre la Empresa y los trabajadores.

Cuando por causas de fuerza mayor o de carácter excepcional, se paralizará en todo o en parte una unidad de producción, los trabajadores afectados a la misma quedarán obligados a prolongar su jornada normal de trabajo, por el tiempo estrictamente necesario para concluir el proceso productivo de la referida actividad. En estos supuestos el tiempo que exceda de la jornada normal, se abonará como horas extraordinarias.

ARTICULO 11º.— HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas y deberán observarse lo siguiente:

a) Se consideran horas extraordinarias habituales, todas aquellas que no se efectúan para tareas urgentes o extraordinarias o no se destinan a cubrir periodos punta de venta.

b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, se podrán realizar.

c) Las horas extraordinarias necesarias para periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas en la legislación laboral.

En los supuestos b) y c) se abonarán las horas extraordinarias, como mínimo con un 75 por 100 de incremento sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria de trabajo.

La fórmula de cálculo será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario Base} + \text{Complementos Personales} + \text{Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo anual}} = \text{Hora Ordinaria}$$

La hora ordinaria se incrementará como mínimo, con el mencionado 75%.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año por trabajador.

ARTICULO 12º.— CALENDARIO LABORAL.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación del Calendario de Fiestas Nacionales en el B.O.E., las empresas junto con los representantes de los trabajadores si los hubiere, o en caso contrario, de acuerdo con la mayoría simple de sus trabajadores, confeccionarán el calendario laboral correspondiente.

Dicho calendario deberá incluir los horarios de todas las secciones de la Empresa y será expuesto en cada centro de trabajo.

ARTICULO 13º.— VACACIONES Y FIESTAS LOCALES.

El personal afectado por este Convenio disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, cualquiera que sea su clasificación profesional. Se observará lo dispuesto en el vigente artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Con motivo de las Fiestas de cada localidad se concederán dos días festivos que tendrán la consideración de retribuidos y no recuperables. Los días correspondientes se ajustarán a lo señalado en el Calendario de Fiestas Laborales locales, aprobado por la Delegación de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de La Rioja, para cada localidad.

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 14º.— SALARIOS.

Para un rendimiento normal, entendiéndose por tal el correspondiente a una actividad laboral normal, según cualquiera de los sistemas conocidos de medición científica del trabajo, o en su defecto el concepto de rendimiento normal señalado en la Ordenanza de Construcción, Vidrio y Cerámica, los trabajadores de las empresas sujetas a este Convenio percibirán en concepto de salario base y desde el 1 de Enero de 1994, el que para cada nivel se detalla en la Tabla Salarial Anexo I de este Convenio.

No se considerará trabajo normal el realizado a destajo, tarea o prima. En consecuencia con lo anterior, a contar desde la publicación de este Convenio, se podrá constituir en el seno de cada Empresa una Comisión de Productividad compuesta por igual número de representantes de los trabajadores si los hubiere, o de trabajadores, y de la Dirección de la Empresa, pudiendo contar ambas partes con el asesoramiento técnico que estimen conveniente. La misión de la misma será la de fijar los rendimientos normales en la producción de los distintos materiales objeto de la actividad industrial de la empresa.

El incremento salarial establecido en el presente Convenio, no será necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva o fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1992 y 1993. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1994. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

ARTICULO 15º.— REVISION SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrará al 31 de Diciembre de 1994 un incremento superior al 4% con respecto a la cifra que resultará de dicho IPC 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.

ARTICULO 16º.— ANTIGÜEDAD.

Los aumentos por antigüedad serán satisfechos conforme al cómputo establecido en el artículo 105 de la Ordenanza Laboral del Sector, de 2 bienes del 5% y 6 quinquenios del 7%, con un límite del 50%, calculados sobre la cuantía fija del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, sin distinción de categorías profesionales.

ARTICULO 17º.— PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Con independencia de la condición o categoría profesional del trabajador, se establecen dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de Verano y Navidad, en cuantía de 30 días cada una de ellas, que serán satisfechas sobre el salario base más el complemento personal de antigüedad, que determina el presente Convenio para cada categoría profesional.

Se harán efectivas los días laborables inmediatamente anteriores al 30 de Junio y al 24 de Diciembre de cada año, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, para lo cual la fracción de semana o mes se computará como unidad completa.

En los casos de trabajo con incentivo o primas de producción, las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán por la media diaria obtenida por jornada normal, durante los tres meses anteriores al abono de las citadas gratificaciones, de conformidad con lo que previene el artículo 101 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

El derecho a las gratificaciones no se pierde por causa de enfermedad común o licencia debida a matrimonios, enfermedad o muerte de parientes, alumbramiento de esposa o cualquiera otra de tipo similar, que se percibirán como si estuviese en activo el trabajador a todos los efectos.

Se prohíbe expresamente el abono de estas gratificaciones, así como el de las vacaciones, prorrateándolas por días de trabajo, semanas o meses mediante el sistema conocido con el nombre de "Salario Global", ya que éste desvirtúa e incumple la primordial finalidad de las mencionadas gratificaciones.

ARTICULO 18º.— PLUS EXTRASALARIAL.

Con el concepto de un premio extrasalarial derivado de mayores gastos de locomoción y de adquisición de prendas de trabajo especialmente para los meses de invierno, y también de material escolar para los hijos de los trabajadores, que como producto en especie es concedido voluntariamente por las Empresas, se establece un premio extrasalarial a todos los efectos, que se abonará mensualmente.

La cuantía mínima del mismo será de 279,- pts. por día efectivamente trabajado, para el personal afectado por este Convenio, sin distinción de categorías profesionales.

ARTICULO 19º.— PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

La participación en beneficios, será calculada a razón del 6% de los salarios base pactados y percibidos durante el ejercicio, incrementando la antigüedad cuando proceda.

Para los trabajadores remunerados a destajo, tarea, prima u otras formas de trabajo medido, el cálculo del 6% se efectuará incrementando la base citada en el párrafo anterior en un 25%.

El derecho a la participación existirá cualquiera que sea el tiempo de permanencia en la empresa y la condición de su contrato.