

**Artículo 17º.— Vacaciones.**

Todo el personal sujeto a este Convenio, tendrá derecho a disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal afectado, cualquiera que sea su clasificación profesional.

El período vacacional podrá disfrutarse en dos partes como máximo. El calendario de vacaciones se confeccionará con dos meses de antelación, como mínimo, al inicio del período de disfrute.

b) Se respetará el régimen de vacaciones que pueda pactar la Dirección de la Empresa y los representantes Sindicales.

El salario a percibir durante el período de las vacaciones, se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha en que comience a disfrutarse.

Sólo se exceptúan de este cómputo, las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, participación en beneficios, gratificaciones extraordinarias, plus familiar y plus de distancia y transporte.

Los trabajadores con derecho a vacaciones, que se encontraran en situación de I.L.T. antes de las fechas de disfrute colectivo de la empresa y continúen en dicha situación durante el período vacacional, percibirán un complemento asistencial hasta completar el 100% de la base reguladora de I.L.T., con cargo a la empresa durante dicho período vacacional.

**Artículo 18º.— Seguridad e higiene.**

Las empresas vienen obligadas a procurar por todos los medios técnicos de prevención a su alcance, a hacer desaparecer todo tipo de riesgo para la integridad física del trabajador.

Las empresas facilitarán al menos una vez al año, la revisión médica de todos y cada uno de sus empleados. En dicha revisión médica se incluirá la realización de un electrocardiograma a los trabajadores mayores de 45 años y a los menores de dicha edad que así lo soliciten.

**Artículo 19º.— Trabajos nocturnos.**

Todo el personal sin excepción, que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana del día siguiente, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 35 por 100 del salario base de su categoría de la tabla anexa o superior si así lo viene cobrando.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a 4 horas, se abonará el plus sobre este tiempo trabajado solamente, si las horas nocturnas exceden de 4, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada.

**Artículo 20º.— Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir la realización de horas extraordinarias excepto en los siguientes supuestos:

1.— Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

2.— Se mantendrán siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas estructurales, entendiéndose como tales, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

3.— El incremento correspondiente a la realización de horas extraordinarias, será por cada una de ellas el del 75% sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria del trabajador que las realice.

**Artículo 21º.— Ropa de trabajo.**

Todos los trabajadores manuales sin excepción, afectados por este Convenio, tendrán derecho a dos monos o dos pantalones y dos camisas, para el personal masculino y dos pantalones y babi para el personal femenino al año, quedando obligados los trabajadores a su uso en la industria y al cuidado y limpieza de los mismos. Serán de buena calidad y a la vista de los representantes sindicales y, una vez transcurrido el año de su entrega pasarán a ser propiedad del trabajador.

Para el personal técnico y administrativo, se les facilitará dos chaquetas y dos pantalones anualmente. Al personal femenino, serán dos batas.

El género de las prendas, se adaptará según la estación del año, asimismo, se facilitará a todo el personal obrero, un par de botas al año para uso exclusivo en la empresa, procurando que sea adecuado en su caso, para los productores que efectúen faenas en contacto sobre pisos con aceites industriales.

**Artículo 22º.— Subvención en materia de estudios y formación cultural.**

Con el fin de contribuir a los gastos en materia de estudios y formación cultural de los hijos de los productores en edad escolar (4 a 16 años) y hasta tanto sea completa la gratuidad de la enseñanza, las empresas concederán una ayuda mensual en metálico por cada hijo de setecientos cuarenta y tres (743) pesetas.

**Artículo 23º.— Ayuda Social.**

Se acuerda la constitución de un fondo de ayuda social, integrado por aportaciones de empresas y trabajadores, incluyendo las empresas autónomas y sus familiares que trabajen en este régimen, destinado a conceder ayudas gratuitas a trabajadores y empresarios en las contingencias de enfermedad, accidentes, cese, despido improcedente y situación familiar de necesidad.

El citado fondo, será administrado por una Comisión Paritaria de empresarios que elaborará y someterá a la aprobación pertinente la citada Comisión.

**Artículo 24º.— Bajas por accidente de trabajo y enfermedad común.**

El trabajador que pase a situación de Incapacidad Laboral Transitoria,

derivada de Accidente de Trabajo o de Enfermedad Profesional, tendrá derecho a partir del primer día de la baja, a que por la empresa, se le complemente la diferencia hasta el 100% de su base reguladora de I.L.T. y mientras dure ésta.

En los de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Enfermedad Común, solamente procederá el complemento antedicho a partir del día del ingreso en centro hospitalario y mientras dure dicha I.L.T.

**Artículo 25º.— Jornada laboral.**

La duración de la jornada ordinaria de trabajo anual, será de 1.788 horas de trabajo real y efectivo para el año 1994, con una duración máxima de la jornada ordinaria diaria de 9 horas.

Para 1995 se establece que en tanto en cuanto las partes negociadoras del Convenio no alcancen acuerdo sobre la jornada laboral y su distribución para dicho año se mantendrán vigentes los calendarios laborales y jornada semanal de 1994.

**Artículo 26º.— Calendario laboral.**

Anualmente y durante el primer trimestre del año, en cada empresa y por parte de la Dirección de ésta se elaborará el calendario laboral previa discusión del mismo con la representación legal de los trabajadores o con los trabajadores caso de no existir ésta. En caso de no acuerdo, la representación legal de los trabajadores o estos en su caso, podrán instar las reclamaciones que procedan ante la vía administrativa o judicial competente.

**Artículo 27º.— Finiquito.**

Todos los recibos que tengan el carácter de finiquitos, se firmarán en presencia de un representante del trabajador afectado.

**Artículo 28º.— Pólizas de seguros.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán una póliza de Seguro, que permita a cada trabajador, causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes derivadas de accidente laboral:

a) Invalidez Permanente en los grados de Gran Invalidez y Absoluta para toda clase de trabajo: tres millones setecientos cincuenta mil (3.750.000) pesetas.

b) Muerte por accidente de trabajo: tres millones doscientas cincuenta mil (3.250.000) pesetas.

c) Invalidez Permanente Total, derivada de accidente de trabajo: dos millones doscientas cincuenta mil (2.250.000) pesetas.

En caso de fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo, el percibo de la cantidad antedicha, se efectuará a los beneficiarios del mismo y en su defecto a la viuda o derecho-habientes.

**Artículo 29º.— Jubilación a los 64 años.**

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, publicado en el B.O.E. de fecha 20 del mismo mes, mediante acuerdo escrito entre empresa y trabajador, se podrá producir la jubilación de éste, al cumplir los 64 años de edad, procediéndose de modo simultáneo a la sustitución del trabajador jubilado por otro trabajador desempleado y contratarlo al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes (salvo contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores) con contrato de duración al menos, de 1 año.

**Artículo 30º.— Permisos.**

Se amplía el número de días de licencia retribuida contenidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes casos:

1.— 17 días naturales por matrimonio del trabajador.

2.— 3 días naturales por nacimiento de hijo.

3.— 1 día natural en caso de boda de padres, hijos o hermanos, coincidiendo con el de la ceremonia.

El abono de los permisos retribuidos, recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio, se efectuará a razón de salario base más antigüedad más plus de carencia de incentivo o prima media de los tres últimos meses.

En supuestos excepcionales de enfermedad o accidente grave de un familiar de 1er. grado de consanguinidad que requerirá cuidado o atención de tal naturaleza que impida la asistencia al trabajo con normalidad, el trabajador tendrá derecho a que le sea concedido permiso no retribuido, con reserva de puesto de trabajo, debiendo solicitar su reincorporación con un preaviso de quince días. El trabajador que se acoga a lo dispuesto en este apartado, estará obligado a hacer constar, en la petición de permiso, la duración aproximada del mismo.

**Artículo 31º.— Descuelgue del Convenio.**

Las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, que reuniendo las circunstancias precisadas en el artículo 3º 2-C del Acuerdo Interconfederal, deseen acogerse a un tratamiento salarial diferenciado respecto a lo pactado en el presente Convenio, deberán ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en las mismas, aportándoles la documentación precisada en el apartado del A.I. citado, dentro del plazo de 30 días a contar del siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Lo anteriormente expresado, no supone congelación salarial, sino establecimiento a nivel de empresa y a través de la correspondiente negociación entre las partes económica y social, del incremento salarial a aplicar en la misma durante el presente año de 1991 y el próximo año de 1994.

**Artículo 32º.— Revisión salarial.**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1994, un incremento superior al 3,5% respecto al 31 de diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial