

Respecto a las horas para realizar funciones de representación, podrán ser acumuladas mensualmente entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa de una misma empresa.

CAPITULO III

Sección Primera.— Condiciones sociales y salariales.

Artículo 11º.— Jornada de Trabajo y Descanso Laboral

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será de 1.802 horas de trabajo real y efectivo al año para todo el personal.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

El personal comercial afectado por este Convenio que preste servicio en pastelerías, confiterías o cualquier otra actividad que esté exceptuada del descanso dominical, este descanso, por acuerdo entre empresa y trabajador, podrá ser distribuido, atendiendo a los siguientes criterios:

- Como mínimo, cada semana se disfrutará un día de descanso.
- Las partes podrán convenir la acumulación del medio día restante, en períodos quincenales o mensuales.

Artículo 12º.— Calendario Laboral.

Una vez publicado, por la Administración, el correspondiente calendario de fiestas, las empresas confeccionarán, dentro de los dos primeros meses del año, el calendario laboral. Este calendario laboral quedará expuesto en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 13º.— Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones retribuidas anuales, en los meses de abril a septiembre, ambos inclusive. Tendrán derecho a disfrutar del 50 por 100 de dicho período de vacaciones de junio a septiembre, ambos inclusive, o de hasta 17 días naturales si efectuasen un desplazamiento fuera de la provincia para el disfrute de las mismas. No obstante, la empresa y los trabajadores podrán negociar el que estas vacaciones se disfruten durante el resto del año.

Para determinar el período de vacaciones se atenderá a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, debiéndose establecer también algún criterio de rotación, en la elección por los trabajadores de las fechas de su disfrute vacacional individual.

Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción, hasta tanto no la ejerciten el resto de sus compañeros en el centro de trabajo, sin perjuicio de acuerdo entre los trabajadores y respetando siempre lo recogido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las vacaciones estén previamente pactadas y el trabajador/a al comienzo de las mismas, se encontrara en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a petición propia, podrá posponer el disfrute de las mismas hasta ser dado de alta médica, debiendo existir acuerdo mutuo, entre trabajador y empresa, para fijar nuevamente el período de disfrute de vacaciones, y en cualquier caso dentro del año natural.

Artículo 14º.— Condiciones Salariales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán durante la vigencia del mismo, período comprendido desde el 1 de Enero al 31 de diciembre de 1994, los salarios que para cada categoría profesional se especifican en la Tabla Salarial anexa, la cual supone un 3,3% de incremento salarial respecto a la tabla vigente hasta el 31 de Diciembre de 1993, una vez operada la Revisión (que supone un 0,40%) de acuerdo con lo estipulado y recogido en el artículo 14 del Convenio Colectivo de Comercio en general publicado en el Boletín Oficial de La Rioja en fecha 30 de enero de 1993 y, posterior Revisión del citado Convenio según Acta publicada igualmente en el Boletín Oficial de La Rioja en fecha 21 de abril de 1993.

Artículo 15º.— Revisión Salarial

En el caso en el que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registrase, en el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de diciembre de 1994, un incremento superior al 3,5% se procederá a efectuar una revisión salarial en lo que exceda de dicho porcentaje, aplicándose la misma a los salarios de Convenio vigentes a 31 de diciembre de 1994.

Artículo 16º.— Descuelgue del Convenio.

Los salarios pactados en el presente Convenio 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 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 tres 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.

Artículo 17º.— Aumentos periódicos por años de servicio

El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del cinco por cien del salario base del Convenio, correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

Este complemento personal de antigüedad comenzará a computarse desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa.

Artículo 18º.— Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará, durante la vigencia del mismo, de tres gratificaciones extraordinarias, una de verano, que se abonará en la última semana del mes de junio; la segunda, denominada de Navidad, abonada en el día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre; y la tercera, correspondiente a la participación en beneficios, dentro del primer trimestre del año natural. Estas gratificaciones serán exactamente iguales a una mensualidad del salario del convenio vigente en cada momento, según la categoría profesional, incrementadas, en su caso, con los complementos personales de antigüedad correspondientes a cada trabajador.

Las gratificaciones de verano y Navidad serán prorrateables por semestres naturales, según el tiempo de trabajo efectivamente prestado. Así, la gratificación de verano se prorrateará del 1 de enero al 30 de Junio y la de Navidad del 1 de Julio al 31 de diciembre de cada año. La gratificación de beneficios se prorrateará por años naturales.

Estas tres gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas y, consiguientemente, abonadas en las doce mensualidades de cada año, si así lo conviene la dirección de la empresa con la mayoría simple de sus trabajadores o con los representantes de los mismos.

Artículo 19º.— Servicio Militar

Los trabajadores que se encuentren prestando el Servicio Militar percibirán las dos gratificaciones extraordinarias que señala la Ordenanza Laboral de Comercio.

Artículo 20º.— Complemento de Jubilación

A parte de lo señalado en el artículo 88 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, la libre aceptación por las empresas de la propuesta de jubilación de los trabajadores con más de cinco años a su servicio, que tenga lugar durante la vigencia de este Convenio, motivará, por parte de aquellas, la concesión a éstos de un complemento de jubilación cuya cuantía, irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años: 12 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años: 11 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años: 9 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años: 6 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 65 años: 2 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas por el salario real y cuando exceda de dos, las empresas podrán fraccionar su pago en el plazo máximo de un año.

Si cumplidos los 65 años el trabajador no solicita la jubilación correspondiente, perderá el derecho a estos complementos.

Cuando la jubilación voluntaria del trabajador, a los 64 años, se produzca al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, no serán de aplicación los complementos de jubilación previsto en este artículo.

Artículo 21º.— El trabajo de los menores

Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años y la duración del período de aprendizaje será de dos años como máximo y el empresario estará obligado a iniciar prácticamente por sí o por otro al aprendiz, en los conocimientos propios de la profesión, a la vez que utiliza el trabajo del mismo. Igualmente, el empresario, atendiendo a la promoción profesional y social de los aprendices facilitará la asistencia de los mismos a los cursos nocturnos correspondientes, previa justificación documental de su matriculación y asistencia.

En cuanto a los aprendices ingresados en las empresas del sector con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de este Convenio, se estará a lo dispuesto en los Convenios anteriores vigentes a la fecha de su ingreso. (Ver disposición transitoria 2ª).

Artículo 22º.— Premio de cobranza y quebranto de moneda

Cuando a petición de la empresa y voluntariamente aceptado por el designado, cualquier trabajador y muy especialmente los repartidores y viajantes, cobren facturas, percibirán un premio de cobranza a convenir entre empresa y trabajador.

El trabajador que desempeñe (como titular o suplente) el cometido de auxiliar de caja, por la responsabilidad del mismo, percibirán un 5 por ciento de incremento mensual del salario del Convenio. Este complemento no tendrá repercusión en el incremento personal de antigüedad, ni será abonado en las tres gratificaciones extraordinarias anuales.

Al realizar el arqueo de caja, las cantidades sobrantes o a favor, se