

**CONSEJERÍA DE HACIENDA Y EMPLEO***Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Comercio Textil de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2005, 2006, 2007 y 2008*

III.A.273

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Comercio Textil de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2005, 2006, 2007 y 2008 (Código núm. 2600085), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2006, de una parte, por la Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Textil de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales, Unión General de Trabajadores (U.G.T) y Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE del 6 de junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dependencia, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordenar el depósito del texto original del convenio en el Servicio de Relaciones Laborales y Economía Social de esta Dirección General.

Tercero.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de La Rioja".

En Logroño a 30 de enero de 2007.- La Directora General de Empleo y Relaciones Laborales, M^a Concepción Arruga Segura.

Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Comercio Textil de La Rioja para los años 2005, 2006, 2007 Y 2008

Artículo 1º.- Partes que lo conciertan y ámbito funcional

El presente Convenio se concierta entre la Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Textil de La Rioja, en representación empresarial, y las centrales sindicales, Unión General de Trabajadores (U.G.T.) Y Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores.

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo en las empresas dedicadas al comercio textil cuya actividad esté dedicada, total o parcialmente, a la venta tanto al por mayor como al detalle.

Dentro del respeto a la Ley este Convenio colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus sindicatos representativos con el empresario y las asociaciones empresariales.

Artículo 2º.- Ambito territorial

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo sitios en la Comunidad Autónoma de La Rioja, aun cuando las empresas tengan su domicilio social en otro lugar.

Artículo 3º.- Ámbito personal

Se registrarán por el presente Convenio las relaciones laborales de todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas de las empresas encuadradas en el ámbito funcional, tanto si realizan una función técnica o administrativa, como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención y quienes pertenecen a los servicios auxiliares de la actividad principal.

Artículo 4º.- Ámbito temporal

La duración del presente Convenio, será de cuatro años y comprenderá el período de 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2008, aplicándose con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2005 las condiciones económicas pactadas, cualquiera que sea la fecha de publicación del presente Convenio.

Artículo 5º.- Denuncia y negociación

El presente convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización del periodo de vigencia reflejado en el artículo 4º.

En cuanto a la negociación, poseerán legitimación para negociar el Convenio colectivo los sindicatos y organizaciones empresariales que reúnan los requisitos exigidos en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6º.- Compensación, absorción y garantía personal

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a todos los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en el presente Convenio, habrán de respetarse las que vengán implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando resulten más beneficiosas en su conjunto para el trabajador.

En todo caso, se respetarán independientemente si existieran, las siguientes:

Los sueldos iniciales reglamentarios superiores.

La jornada de trabajo inferior a la establecida o las jornadas intensivas.

Las vacaciones de mayor duración.

Gratificaciones periódicas fijas de mayor cuantía.

Las comisiones anteriormente establecidas que formasen parte del sueldo base, cuando su aplicación produzca ingresos superiores a los sueldos que se fijan y asimismo, las comisiones que existieran con independencia de los sueldos base, cuando su cuantía fuese superior a la determinada en el presente Convenio, en función de las ventas o de los beneficios.

Artículo 7º.- Salarios

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base durante el primer año de su vigencia, período comprendido entre el día 1 de enero a 31 de diciembre de 2005, las cuantías establecidas que para cada una de las categorías quedan consignadas en las tablas salariales que figuran en el anexo número 1 del presente Convenio y que supone un incremento del 5% por ciento respecto de los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2004. Correspondiente al 3,7% de IPC en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2005 más el 1,3%.

Los salarios base del año 2006 son el producto de incrementar inicialmente un 3,30% los vigentes al 31 de diciembre de 2005, y que corresponde al IPC previsto por el Gobierno (2%) más un 1,3%.

Para el tercer año de vigencia, período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del año 2007, se acuerda un incremento salarial consistente en el incremento de precios al consumo (IPC) previsto, para este mismo año, por el Gobierno de la Nación más 1,30 puntos.

Para el cuarto año de vigencia, período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del año 2008, se acuerda un incremento salarial consistente en el incremento de precios al consumo (IPC) previsto, para este mismo año, por el Gobierno de la Nación más 1,30 puntos.

Revisión salarial para los años 2006, 2007 y 2008.

En el supuesto de que el índice de precios al consumo real, supere al propuesto por el Gobierno de la Nación, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia consistente en el 100% del exceso operado, abonándose la diferencia resultante con efectos de 1 de enero de ese mismo año y teniéndose en cuenta para calcular las tablas salariales del siguiente año.

Artículo 8º.- Complemento de antigüedad

La antigüedad comenzará a devengarse desde el momento del ingreso en la empresa, incluido el período de aprendizaje.

Esta antigüedad será vinculante para todo el personal que figure en plantilla de la empresa.

La cuantía se estipula en el 5 por ciento por cuatrienio sobre el salario base.

Artículo 9º.- Gratificaciones extraordinarias

a) Las empresas abonarán a los trabajadores con fechas 30 de junio (verano) y 15 de diciembre (Navidad) una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad para cada una de ellas. Las gratificaciones de verano y Navidad se devengarán por semestres naturales, según el tiempo de trabajo efectivamente prestado, la de verano de 1 de enero a 30 de junio y la de Navidad de 1 de julio a 31 de diciembre.

b) Las empresas dentro del mes de marzo del año siguiente al ejercicio económico, abonarán a los trabajadores una mensualidad (paga de beneficios) devengándose el ejercicio económico anterior. La gratificación de beneficios se devengará por años naturales.

c) Por mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, las pagas extraordinarias se podrán prorratear en las doce mensualidades.

Artículo 10º.- Quebranto de moneda

El trabajador que desempeñe el puesto como titular o suplente de auxiliar de caja o cajero/a, por la responsabilidad del mismo, percibirá un 10 por ciento de incremento sobre su sueldo real, en concepto de quebranto de moneda.

En el caso de que el arqueo realizado, fuera éste a su favor, es decir, hubiera quebranto en metálico, su importe quedará congelado en caja, para paliar el quebranto que se pueda experimentar, hasta final de mes, en que se regularizará la existencia de caja.

Este 10 por ciento no es aplicable a las tres pagas extraordinarias anuales.

Artículo 11º.- Complemento exclusivamente aplicable a centros de trabajo ubicados en centros comerciales

Complemento Plus de Locomoción.- Los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en las galerías comerciales ubicadas junto a grandes superficies o hipermercados, con horario de apertura más amplio que el resto del sector, así como por el habitual enclave periférico de los mismos, se establece un plus de locomoción consistente en 59,32 euros/mes para el año 2005 y 61,28 euros/mes para el año 2006, para compensar los gastos de locomoción en transporte público o privado y posibles gastos de manutención.

Este complemento se incrementará anualmente en el porcentaje que se incrementen los salarios.

Artículo 12º.- Complemento de domingos y festivos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, cuando presten servicio alguno de los domingos o festivos autorizados y que éstos hayan sido previstos en el calendario laboral anual como días laborables, percibirán un complemento de 3,29 euros por hora trabajada, durante el año 2005 y de 3,40 euros por hora trabajada, durante el año 2006, salvo que las horas realizadas en dichos días, por la causa que fuere, deban considerarse como horas extraordinarias.

Este plus se incrementará año a año en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Artículo 13º.- Viajes y desplazamientos

Siempre que el trabajador use su propio vehículo, el valor del kilometraje se negociará entre empresa y trabajador sin poder ser nunca un valor inferior al establecido a tal efecto por el Ministerio de Hacienda para el

año que corresponda.

Los gastos originados por motivos de desplazamiento fuera de su residencia, serán desembolsados por la empresa al trabajador, previa justificación por éste de los mismos.

Este artículo, no regirá para los viajantes, que tendrán su régimen personal.

Artículo 14º.- Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22:00 h. Y las 6:00 horas de la mañana del día siguiente, percibirán un plus por el trabajo nocturno en cuantía del 20% sobre el valor de la hora ordinaria de su categoría profesional según tabla anexa del presente convenio, excluyendo pagas extras, antigüedad y cualquier otro complemento.

Artículo 15º.- Jornada de trabajo

Durante la vigencia del presente convenio la jornada laboral anual se establece en mil setecientos ochenta y dos (1.782) horas de trabajo real y efectivo, para cada año.

Se respetarán aquellas jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicada que vinieran disfrutando los trabajadores antes de la publicación de este convenio.

Si durante la vigencia del presente convenio, el Gobierno promulgara alguna disposición de obligado cumplimiento en materia de jornada laboral inferior a la anteriormente pactada se estará a lo regulado por la misma.

Los trabajadores que realicen más de seis horas en un turno de trabajo tienen derecho a un descanso de quince minutos de acuerdo con lo establecido en el Artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho tiempo de descanso será contabilizado como tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo elaborarán dentro de los dos primeros meses del año el calendario laboral anual, en el cual deberán figurar los turnos de trabajo y los trabajadores adscritos a ellos, así como el calendario laboral de vacaciones.

En las fiestas de cada una de las localidades de la Comunidad Autónoma de La Rioja, se cerrará el comercio textil las tardes en que se celebren corridas de toros.

Durante estos días la jornada se realizará entre las 9:00 y las 15:00 horas.

Caso de programarse alguno de estos espectáculos en lunes, se abrirá el citado sector del comercio la mañana de dicho día.

El comercio textil de La Rioja cerrará la tarde del 24 de diciembre. En los años, en los que la fecha del 24 de diciembre coincida en lunes, se abrirá durante la mañana. No obstante, en la citada fecha, estos establecimientos podrán abrir y ser atendidos por sus respectivos titulares, incluso aquellas empresas, que revistan carácter societario (comunidades de bienes, sociedad anónima, sociedad limitada, etc.) Podrán ser atendidas por los componentes de la plantilla de dichas empresas, que tengan participación económica en el negocio u otro tipo de interés familiar.

Sin perjuicio de lo anteriormente indicado y siempre de común acuerdo entre empresa y sus trabajadores podrán abrir los centros de trabajo en la jornada de tarde del citado día 24, siendo potestativo de los trabajadores el acudir o no al centro de trabajo en la citada jornada de tarde y compensando las horas realizadas en la forma que las partes convengan.

Artículo 16º.- Horario de apertura de establecimientos y descanso semanal.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, podrán establecer las jornadas ordinarias de trabajo de lunes a sábado ambos inclusive y en horario de nueve a veintiuna horas.

En aquellos centros de trabajo que opten por realizar jornadas continuadas, los trabajadores deberán realizar su trabajo en el turno de mañana o en el turno de tarde, de forma rotativa, salvo pacto individual en contrario.

Los trabajadores de aquellas empresas que decidan establecer turnos de mañana y tarde en las jornadas continuadas de lunes a sábado, ambos inclusive, el descanso semanal de día y medio lo disfrutarán el domingo y la mañana del lunes o la tarde del sábado, para lo cual se establecerán turnos rotativos.

Si las empresas decidieran no abrir los centros de trabajo la tarde del sábado o la mañana de lunes, los trabajadores disfrutarán el descanso semanal, de día y medio, el domingo más el medio día que el centro de trabajo permanezca cerrado.

Artículo 17º.- Horas extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, para ello se recomienda en cada empresa, se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contrataciones vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes de este Convenio, consideran positivo señalar a sus representados, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También, respecto a los siguientes tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, esto es, que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes así como caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales, las necesarias por pérdidas imprevistas, cambios de turnos y de otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento, realización siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las

distintas modalidades de contratos previstos legalmente.

La Dirección de la empresa, informará mensualmente al Comité de empresa o a los Delegados de personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre la cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

El procedimiento de cálculo del valor de las horas extraordinarias, seguirá los siguientes criterios:

El cociente que resulte de dividir el total de los emolumentos año, salario base, más complementos salariales, tales como pagas extraordinarias y antigüedad en su caso por el total de horas anuales estipuladas en el presente Convenio, incorporándose al valor hora normal el 100 por ciento. En caso que las horas extraordinarias se realicen en domingo o festivo, siguiendo los mismos criterios expresados anteriormente, se incrementarán en un 200 por ciento.

Los mismos porcentajes se aplicarán en el caso de que las horas extraordinarias se compensen con descanso.

Artículo 18º.- Fiestas y licencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

a) En caso de enfermedad o ausencia del centro de trabajo por acudir a consultas médicas, previo aviso y justificación, el trabajador percibirá el salario íntegro, sin que este beneficio pueda exceder de dieciséis horas anuales.

b) Mejorando las condiciones generales establecidas en el citado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de matrimonio, los afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de una licencia de dieciocho días naturales.

c) En caso de boda de padres, hijos o hermanos, los trabajadores gozarán de un día de permiso no retribuido y que deberán recuperar en la forma en que las partes, la Dirección de empresa y trabajador acuerden o bien a descontar de vacaciones.

d) Tres días laborables en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo.

e) Tres días naturales en caso de fallecimiento, enfermedad grave hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento por este motivo, dicho permiso se incrementará en dos días en concepto de desplazamiento, siempre que la distancia sea superior a 180 km.

f) Un día de carácter no retribuido, en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada normal de una hora, con la misma finalidad, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 19º.- Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de veintisiete días laborables de vacaciones anuales, de enero a diciembre, asegurándose una quincena en época estival (junio a agosto inclusive), respetando en cualquiera caso quincenas naturales.

No obstante, en aquellos casos en que el trabajador tenga contratado el alojamiento para el disfrute de sus vacaciones o haya de disfrutarlas lejos, de forma que el viaje requiera un par de jornadas, disfrutará de diecisiete días consecutivos.

Aquellos trabajadores que no lleven un año en la empresa dispondrán de la parte proporcional de vacaciones siempre que lleven en la empresa más de noventa días efectivamente trabajados.

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 ejercite el resto de sus compañeros en el centro de trabajo, respetándose lo dispuesto en el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas estarán obligadas a publicar el calendario de las mismas con dos meses de antelación. Dicho calendario se confeccionará entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Cuando las vacaciones estén previamente pactadas y el trabajador al comienzo de las mismas se encontrara en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, a petición propia, podrá posponer 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 que deberá coincidir dentro del mismo año en que se produce el accidente.

Artículo 20º.- Excedencias

En los supuestos de suspensión de contrato por excedencia forzosa de algún trabajador en activo que por ejercicio de cargo público, representativo o en funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se encuentre en tal situación, deberán reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función.

Con independencia de lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, referente a excedencias, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una excedencia especial de hasta tres meses, en caso de que la enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres y así lo justifique el médico por escrito, necesitase de los cuidados o asistencia del cónyuge o padres.

En caso de que dos o más trabajadores del mismo centro de trabajo, afectados por este Convenio, pudieran acogerse a esta excedencia para atender a la misma persona, la excedencia por los mismos solicitada no podrá coincidir en el mismo período de tiempo.

Para el resto de los casos de excedencia, se estará a lo dispuesto en las normas que para cada caso particular se contemplan en diferentes artículos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21º.- Pluriempleo

Las empresas no admitirán en plantilla ni proporcionarán trabajo, a ninguna persona que goce de éste, se encuentre jubilado, perciba pensión, ya sea trabajador manual, liberal, funcionario público o estatal, a excepción de los contratos de trabajo que se realicen para ocupar puestos de personal de limpieza, mozos o contable.

Con el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes sindicales o, en su defecto, a los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 22º.- Contratos a tiempo parcial

Los contratos que las empresas realicen en su modalidad de a tiempo parcial, regulados por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, no podrán ser por una jornada inferior a doce horas semanales ni a cuarenta y ocho al mes, excepto cuando se trate de contratar a personal de limpieza, mozos o administrativos-contables.

La jornada laboral de un trabajador contratado a tiempo parcial no podrá repartirse en más de dos turnos de trabajo diarios, cuando la jornada se desarrolle en dos turnos, cada turno no podrá ser inferior a 3 horas ni superior a 5 horas.

El número de horas extraordinarias, que los trabajadores contratados a tiempo parcial, con anterioridad a la entrada en vigor del R.D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre, se reducirá en la misma proporción que exista entre su jornada y la habitual del resto de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores contratados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, no podrán realizar horas extraordinarias salvo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial las partes podrán realizar pactos de horas complementarias según la regulación legal de los mismos.

Artículo 23º.- Contratos de duración determinada

En base a lo establecido en el artículo 15.1.b) de Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente Convenio acuerdan modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio y se realicen por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias de mercado, de acuerdo a lo establecido en el citado artículo 15.1.b) del citado Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y artículo 3.º del Real Decreto 2546/1994, de 19 de diciembre.

La duración máxima que se establece, para esta modalidad de contratación, será de nueve meses en un período de doce, computándose, el citado período de doce meses, a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifica la realización del contrato.

Artículo 24º.- Formación profesional

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Los permisos concedidos a los trabajadores para exámenes, dirigidos a la obtención de una mayor capacitación, tanto técnica como comercial, en el ámbito exclusivo del comercio textil y que previamente hayan sido acordados entre empresarios y trabajadores, serán, en todo caso, retribuidos.

Artículo 25º.- Contratos Indefinidos.

En aras a buscar una estabilidad en el empleo sobre todo en las empresas en las que se produce mayor eventualidad, y una rotación importante de plantilla, las empresas que tengan mas de quince trabajadores de media en el año anterior, deberán tener una plantilla, con al menos el setenta y cinco por ciento de la misma con contratos indefinidos

Artículo 26º.- Prendas de trabajo

A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso le viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y el trabajador en número de dos prendas que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, debiendo ser devueltas a la empresa por el trabajador en caso de extinguirse la relación laboral.

Artículo 27º.- Compras

A los trabajadores que realicen compras en sus centros de trabajo o en otro de la misma empresa, para su uso personal, se les aplicará un descuento de un 30 por ciento sobre el precio de venta al público al detall,

exceptuados aquellos artículos, cuyos precios de venta al público, hayan sido rebajados.

Por lo que se refiere a almacenistas al por mayor, el descuento a favor del trabajador será del 10 por ciento del precio de venta al por mayor.

Artículo 28º.- Jubilación anticipada y complementos

Los trabajadores que reúnan las condiciones precisas podrán acceder a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, cuando exista común acuerdo entre trabajador y empresa, regulándose la misma por lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

La libre aceptación por las empresas de la propuesta de jubilación de los trabajadores con más de cinco años a su servicio, que tengan lugar durante la vigencia de este Convenio, motivará por parte de las empresas, la concesión a los trabajadores de un complemento de jubilación, cuya cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los sesenta años, doce mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y un años, once mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y dos años, diez mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y tres años, nueve mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años, ocho mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años, dos mensualidades.

No obstante, aquellos trabajadores que ejerciten su derecho de jubilación a la edad de sesenta y cuatro años o al amparo de lo reseñado en el párrafo primero de este artículo, no tendrán opción a premio alguno.

Dichas mensualidades serán calculadas por el salario real, y cuando excedan de dos, las empresas podrán fraccionar su pago en el plazo máximo de seis meses.

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

Si por disposición legal se modificara la edad de jubilación mínima para optar por la prestación completa sin ninguna reducción porcentual, ésta ocupará el último lugar en la tabla que establece el presente artículo quedando, en consecuencia, excluida de complemento la edad así sustituida.

Artículo 29º.- Sucesión de empresa

En caso de cambio de titularidad de empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30º.- Derechos sindicales

a) De los sindicatos. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio del tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

b) De los representantes de los trabajadores. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconocen las siguientes funciones:

1. Ser informado trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

2. En función de la materia que se trate, sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará a los representantes legales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados los representantes legales para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad.

3. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias: Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

Se reconoce a los representantes legales de los trabajadores, de forma mancomunada, capacidad procesal

como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados, primero, segundo y tercero del punto 1, aun después de no ostentar el mencionado cargo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

c) Garantías de los representantes legales de los trabajadores. Ningún miembro de los representantes legales de los trabajadores, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los representantes legales de los trabajadores.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados, en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas de exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los representantes legales de los trabajadores como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los trabajadores, a fin de prever la asistencia de los mismos, a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Prácticas antisindicales. En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Artículo 31º.- Reconocimiento médico

Las empresas deberán cumplir con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, denominada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo referente a la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con riesgos derivados del trabajo.

Este reconocimiento tendrá carácter voluntario por parte del trabajador, que en el caso de que decida, no efectuarlo, manifestará por escrito dicha decisión.

Artículo 32º.- Descuelgue del Convenio

Los salarios pactados en el presente Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que, afectadas por el ámbito funcional del mismo, acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2003 y 2004. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 2005. Para el segundo año de vigencia se tendrán en cuenta las pérdidas mantenidas en los ejercicios de 2004 y 2005 así como las previsiones para 2006, para el tercer año de vigencia se tendrán en cuenta las pérdidas de los años 2006 y 2007 y las previsiones del año 2007 y para el cuarto año de vigencia se tendrán en cuenta las pérdidas de los años 2007 y 2008 y las previsiones del año 2008.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán 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 treinta días a contar desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y en caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos, y en las empresas de más de veinticinco trabajadores, podrán utilizar informes de auditores o 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 y a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Artículo 33º.- Normas supletorias

Para lo no previsto en el presente convenio, se mantiene como norma reglamentaria hasta no ser sustituido por otra disposición de obligado cumplimiento la extinguida "Ordenanza Laboral de Trabajo de Comercio".

Artículo 34º.- Contratación de póliza de accidentes de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, si por accidente de trabajo sobreviniera la muerte del trabajador o fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en el grado de absoluta, total o gran invalidez, todo ello

por los organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo la empresa en la que el trabajador prestase sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto al cónyuge viudo o derechohabientes del trabajador o al trabajador invalido en uno u otro de los grados expresados, la cantidad de 30.000 euros.

Para cubrir esta contingencias las empresas deberán contratar pólizas con las compañías de seguros.

Artículo 35º.- Trabajo con ordenador

La pantalla de visualización de los ordenadores será mate y con antirreflejos o, en su defecto, deberá estar provista de un filtro superpuesto que no deforme la imagen.

Artículo 36º.- Elección de Mutua Accidente de Trabajo

La contratación de la obligatoria cobertura de accidente de trabajo a concertar con las correspondientes mutuas se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y sus trabajadores.

Artículo 37º.- Incapacidad Temporal

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada por cualquier causa, excepto por Descanso Maternal, se les complementará la prestación económica que les corresponda según la siguiente tabla:

* Hasta el día 20 el 100% del salario mensual.

* A partir del día 20 el 80% del salario mensual.

Artículo 38º.- Apertura en días festivos

De acuerdo con la disposición que, en materia de apertura de establecimientos comerciales en días festivos, apruebe el Gobierno de la Comunidad Autónoma de La Rioja para cada uno de los cuatro años de vigencia del presente convenio, la Comisión paritaria del mismo o la propia mesa negociadora, determinarán dos días festivos para cada año, durante los cuales, las empresas afectadas por el Convenio previo acuerdo con sus trabajadores, podrán abrir sus establecimientos de 11,30 a 13,30 y de 18 a 21,00 horas.

El párrafo anterior no será de aplicación en los centros de trabajo ubicados en las galerías comerciales.

Los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios en los días festivos anteriormente reseñados los compensarán con un día de descanso por cada festivo trabajado en la fecha que empresa y trabajador acuerden.

Claúsula Derogatoria

El presente Convenio anula y deja sin efecto al Convenio colectivo de trabajo para el Comercio Textil publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 29 de marzo de 2003 y sus posteriores revisiones salariales.

Disposiciones Adicionales

Primera.- La Comisión paritaria estará formada por los miembros de las centrales sindicales firmantes de este Convenio en número proporcional a su representatividad y el mismo número por parte empresarial.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple.

Esta Comisión tendrá a su cargo las siguientes funciones:

a) Interpretación del presente Convenio, tanto por vía general como particular, la cual podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

b) Vigilancia en caso de denuncia, del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a los organismos competentes.

c) Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Segunda.- Disposición Adicional Segunda.- Cláusula de sometimiento al acuerdo interprofesional y al Tribunal Laboral de La Rioja.

En materia de solución de Conflictos Colectivos de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los sindicatos UGT de La Rioja y CC.OO., publicado en el BOR de 31 de diciembre de 1994, así como lo establecido en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el BOR de 2 de enero de 1997. En consecuencia, las partes reseñadas en el párrafo anterior, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y específicamente las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores

Tercera.- Pago de atrasos.

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas derivadas de la aplicación, con efectos 1 de enero del 2005, de las cláusulas de contenido económico del presente convenio, se abonarán a los trabajadores afectados, a partir de la fecha de la firma del presente convenio y, como plazo máximo hasta el día 28 de febrero de 2007.

Igualmente aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio hubieren extinguido la relación laboral y firmado el finiquito, tendrán derecho a percibir los atrasos correspondientes por las diferencias salariales que resulten de la aplicación de este Convenio.

Cuarta.- Liquidación y finiquito.

La empresa estará obligada a liquidar, con un plazo máximo de 15 días hábiles, los conceptos fijados que pudieran ser calculados en tal momento, y si la empresa no cumpliera con esta obligación, el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de ½ día por cada día de retraso en la liquidación.

Disposición Final

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendido a todas y a cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión

absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.
Tabla Salarial Año 2005

Categoría Profesional	Salario Base Salario	
	Mensual	Anual
Grupo II		
Director	1.292,55	19.388,25
Jefe de Personal	1.110,09	16.651,35
Jefe de Compras o ventas	1.110,09	16.651,35
Jefe de Sucursal y Supermercados	1.031,70	15.475,50
Jefe de Grupo	1.018,78	15.281,70
Jefe de Sección Mercantil	999,29	14.989,35
Encargado de Establecimiento, vendedor, comprador	974,32	14.614,80
Viajante	922,12	13.831,80
Corredor de Plaza	911,80	13.677,00
Dependiente	901,26	13.518,90
Dependiente mayor	991,39	14.870,85
Ayudante	732,82	10.992,30
Aprendices de 16 y 17 años	549,77	8.246,55
Aprendices de 18 años o más	705,35	10.580,25
Contratos de Aprendizaje s/R.D. 488/1998 (*)		
Aprendiz de 16 y 17 años	467,30	7.009,50
Aprendiz de 1º año	467,30	7.009,50
Aprendiz de 2º año	549,77	8.246,55
Grupo III		
Jefe Administrativo	1.188,29	17.824,35
Contable	1.012,92	15.193,80
Oficial Administrativo u operador máquina contable	932,63	13.989,45
Auxiliar admvo. O perforista 18-21 años	732,82	10.992,30
Auxiliar admvo. O perforista más 22 años	901,26	13.518,90
Aspirante de 16 a 18 años	549,77	8.246,55
Auxiliar de caja de 16 a 18 años	549,77	8.246,55
Auxiliar de Caja de 18 a 21 años	705,35	10.580,25
Auxiliar de Caja de 21 años o más	819,02	12.285,30
Para los auxiliares de caja se estará a lo dispuesto en el artículo XXII de este Convenio		
Grupo IV		
Escaparatista	979,69	14.695,35
Cortador	916,95	13.754,25
Ayudante de cortador	822,92	12.343,80
Jefe de taller	909,10	13.636,50
Profesional de Oficio de 1ª	881,70	13.225,50
Profesional de Oficio de 2ª	803,38	12.050,70
Profesional de Oficio de 3ª o Ayudante	724,99	10.874,85
Mozo Especializado	799,42	11.991,30
Mozo mayor de 22 años	799,42	11.991,30
Mozo hasta 22 años	724,99	10.874,85
Empaquetador	724,99	10.874,85
Grupo V		
Vigilante, Ordenanza, Portero	724,99	10.874,85
Personal de Limpieza (por horas)	5,54	

Incremento S/ Revisión Salarial de 2004: 5%

(*) En las categorías sometidas al Decreto 488/98, el importe que figura en la tabla salarial ya tiene efectuada la reducción legal del 15%.

