

Artículo 4.º Vigencia, Duración y Denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1983.

Su vigencia será el periodo comprendido entre el día 1 de enero de 1983 y el 31 de diciembre de 1983.

Podrá efectuarse su denuncia en los tres últimos meses de su vigencia en la forma que determinen las Leyes.

Artículo 5.º Compensación y Absorción. Garantía.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Las mejoras establecidas por este Convenio serán absorbidas o compensadas por las de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las Empresas con carácter voluntario en cualquier momento y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición de cualquier título o rango.

Habiendo cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

La absorción y compensación establecida en los párrafos anteriores de este mismo artículo serán sin perjuicio de lo especialmente convenido en el artículo siguiente.

Artículo 6.º Excepción a la Absorción y Compensación.

Aquellas empresas para las que la aplicación de las tablas salariales pactadas en este Convenio, no suponga elevación de las retribuciones reales vigentes al 31 de diciembre de 1982, vendrán obligadas a aplicar lo establecido en el Real Decreto-Ley 49/1978 de 26 de diciembre, por un mínimo de 6,06% y un máximo de 8,34% de aumento, sobre las matas salariales reales de 1982.

Artículo 7.º Comisión Paritaria.

Estará compuesta por seis vocales: dos designados por la Central Sindical U.G.T. así como dos suplentes; y uno nombrado por la Central Sindical CC.OO. y al igual que un suplente; y tres designados por la Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de La Rioja, como también sus tres suplentes.

Dichos vocales serán los siguientes:

U.G.T.: Titulares:

José María Rodríguez Herrero

Ramón Muras Garza

Suplentes:

Vidal Madorrán Gil

Alberto Ortiz Rábanos

CC.OO.: Titular:

Angel Morales Hernández

Suplente:

Jesús Sabanza Teres

Asociación de Empresarios: Titulares:

Fernando Aisa Melgosa

Angel Martínez Ubis

Alberto Ducrós Montemayor

Suplentes:

Francisco Javier Oregui Galarraga

Fernando Tobía Esquete

Joaquín Ruiz Celis

Para el supuesto de que no fuera posible constituir la Comisión Paritaria con los expresados, éstos serán sustituidos por los que nombre la Asociación de Empresarios y Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. según proceda.

Por la Asociación de Empresarios y conjuntamente por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. se designarán al inicio de cada sesión, alternativamente y por turno rotativo (una vez Asociación de Empresarios y otra Centrales Sindicales, en su conjunto), al vocal que actuará de moderador o mantenedor del buen orden de las deliberaciones.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en esta ciudad, locales de la Federación de Empresarios de La Rioja, (Avenida Miróy número 5-A.), en su defecto, donde acuerden las partes, a instancia de cualquiera de ellas, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1.— Interpretación auténtica del Convenio.

2.— Redacción de las tablas salariales en caso de prórroga.

3.— Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes con causa o como consecuencia de este Convenio.

4.— Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la jurisdicción o Autoridades Laborales.

5.— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio.

6.— Estudio de la evolución de las relaciones entre Empresas y Trabajadores del Sector.

7.— Entender en todas las demás cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La parte promotora de la reunión señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus Vocales, y en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual al de Vocales concurrentes a la parte del número inferior de modo tal, que siempre sea un número paritario de los Vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz pero no voto, su número no será superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de Ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá asimismo, utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuere planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante si bien, en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que Empresas y Trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la jurisdicción Laboral y administración.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la jurisdicción laboral y administración.

Artículo 8.º Periodo de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2.— Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su