

sentantes 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 los 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 y los índices de siniestrabilidad.

3.—Ejercicio de vigilancia sobre las siguientes materias: Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como del 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 en la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2 y 3 del punto primero, aún después de no ostentar el mencionado cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

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 renovación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base 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 a parte del interesado, los representantes legales de los trabajadores.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a 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 razón del desempeño de su representación.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de los representantes legales de los trabajadores como componentes de las 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 referida.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes legales de los trabajadores a fin de preveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En el presente Acuerdo queda establecido la acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total de los mismos Sindicatos pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentare Cargo Sindical de Relevancia Provincial a Nivel de Secretario del Sindicato Respectivo, y Nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar su desempeño del mismo.

#### Artículo 26. Jubilación pactada.

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 14/81 de 20 de Agosto y Real Decreto 2.705/81 de 19 de Octubre,

dictados en desarrollo de los A. N. E. y A. I 83, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, los empleadores afectados por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador percceptor de prestaciones por desempleo o jóvenes demarcados del primer empleo mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Los empleadores, a los que la sustitución por jubilación especial en los términos del párrafo anterior, produjera desequilibrios en sus plantillas, podrán desvincularse de la cláusula, en virtud del acuerdo tomado en comisión paritaria de este Convenio a la luz de las pruebas que sobre la situación del empleo en la empresa deberá acompañar quien solicite el desenganche.

#### Artículo 27. Asistencia a Consultorios Médicos.

La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, retribuidas conforme al salario de Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. El trabajador deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.

### CAPITULO V

#### Artículo 29. Comisión Paritaria

En orden a la jurisdicción e interpretación de este Convenio se estará a lo dispuesto en esta materia.

No obstante, y con el fin de resolver las dudas que puedan surgir en su aplicación, se nombra una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, elegidos entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### Por los trabajadores:

D. Mariano Abad Bernáldez (U.G.T.)  
D. José María Ezquerro Muñoz (CC.OO.)  
D. Miguel Ángel Orío del Campo (CC.OO.)

#### Por los empleadores:

D. Jesús Urbina Díez (U.A.G.R.)  
D. José Luis Solano Pérez (U.A.G.R.)  
D. Jesús San Juan Merino (Asociación Profesional de Empresarios Cultivadores de Champiñón de La Rioja).

#### Cláusula Adicional Primera.

A las gratificaciones extraordinarias a percibir en las fechas 15 de julio y 22 de diciembre y la paga de beneficios, sufrirán el incremento personal de antigüedad. Este incremento consistirá en el abono de la doceava parte de la antigüedad anual en cada caso.

#### Cláusula Adicional Segunda.

En el supuesto de que en el transcurso de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, apareciese publicada la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que lo regula, la Comisión Paritaria establecerá un canon habida cuenta que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación atiendan económicamente a la gestión de los Sindicatos representados en la Comisión Negociadora, fijándose un canon económico regulando la cantidad y modalidad de abono. En ningún caso, dicho canon se percibirá contra la voluntad individual del trabajador sea cual fuere su contrato laboral, que deberá expresar por escrito en la forma y plazo que se determine por la Comisión Paritaria.

#### Disposición Complementaria.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo que marquen las disposiciones vigentes. Estatuto de los