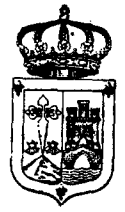


BOLETIN OFICIAL

DE

LA RIOJA



Depósito Legal: LO-1-1958

Año III

Jueves, 31 de mayo de 1984

Número 63

Este Diario Oficial incluye la publicación de las Disposiciones y demás Anuncios correspondientes a los Boletines Oficiales de la Comunidad Autónoma de La Rioja y de la Provincia

SUMARIO

I. Comunidad Autónoma de La Rioja

	<u>Página</u>
CONSEJERIA DE HACIENDA Y ECONOMIA	
Decreto 17/1984, de 16 de mayo, por el que se regulan la estructura y cuantías de las indemnizaciones por razón del servicio del personal de la Comunidad Autónoma	782
Corrección de errores	782

II. Administración Civil del Estado

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
Texto del Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera de La Rioja	783
Texto del Convenio Colectivo para el sector de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de La Rioja	786

III. Administración de Justicia

JUZGADOS	
Juzgado de 1ª Instancia Núm. Uno de Calahorra	792

I. Comunidad Autónoma de La Rioja

Consejería de Hacienda y Economía

Decreto 17/1984 de 16 de mayo, por el que se regulan la estructura y cuantías de las indemnizaciones por razón del servicio del personal de la Comunidad Autónoma.

Las indemnizaciones por razón del servicio en la Administración Pública vienen reguladas básicamente en el Decreto 176/75, de 30 de enero. Dicha norma establece los principios generales que informan la concesión de tales indemnizaciones a los funcionarios públicos.

Asimismo, el Anexo I de la citada norma clasificada en grupos, a los efectos de cuantificar las citadas indemnizaciones, a los distintos colectivos de funcionarios mediante criterios objetivos basados, entre otros, en el coeficiente de los Cuerpos o Escalas de pertenencia, niveles del puesto de trabajo y representatividad del cargo.

Posteriormente, el Real Decreto 471/1978, de 17 de febrero, formuló la vigente clasificación de los mencionados grupos.

Las cuantías de dichas indemnizaciones se han ido actualizando de forma periódica.

La configuración de dichos grupos resulta escasamente operativa en el ámbito de la Comunidad Autónoma, estimándose además que las cuantías asignadas a algunos de ellos son claramente insuficientes.

Por ello se considera necesario la elaboración de una estructura propia de la Comunidad Autónoma de La Rioja para tales indemnizaciones.

Los principios básicos inspiradores de la misma siguen siendo fundamentalmente los del Decreto 176/75:

—El resarcimiento al funcionario de los gastos que éste ha de sufragar en el cumplimiento de los servicios que le sean encomendados.

—La austeridad en la Administración de los caudales públicos.

A estos dos principios se añaden en la presente norma los de suficiencia de las cuantías y estructuración de los grupos en función de criterios económicos y no marcadamente jerárquicos.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Hacienda y Economía y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su sesión de fecha 16 de mayo de 1984,

DISPONGO

Artículo 1.º Las indemnizaciones establecidas en el presente Decreto tienen por objeto resarcir a los funcionarios de la Comunidad Autónoma, así como al personal contratado administrativo, de los gastos que se vean precisados a realizar en el cumplimiento del servicio que se les encomienda.

Artículo 2.º A los efectos de determinar dichas indemnizaciones, los funcionarios y el personal contratado administrativo se clasifican en los siguientes grupos:

Grupo Primero.

- Directores Regionales y asimilados.
- Funcionarios que ocupen puestos de trabajo con niveles de complemento de destino 28 al 30, ambos inclusive.

Grupo Segundo.

- Funcionarios que ocupen puestos de trabajo con niveles de complemento de destino 20 al 27, ambos inclusive, o con dotación económica igual por este concepto.
- Funcionarios que pertenezcan a Cuerpos o Escalas con índice de proporcionalidad 10 y 8.

—Personal contratado al que para el ejercicio de su función se le exija la titulación requerida a los funcionarios con el índice de proporcionalidad antes indicado.

Grupo Tercero.

- Funcionarios de la Comunidad Autónoma cuyos Cuerpos o Escalas sean de índice de proporcionalidad 6, 4 y 3.
- Personal contratado al que para el ejercicio de su función se le exija la titulación requerida a los funcionarios con los índices de proporcionalidad antes indicados.

Artículo 3.º—Las indemnizaciones a percibir por razón del servicio serán las siguientes:

Grupo Primero:

- Dieta entera: 6.640 pesetas.
- Dieta reducida: 1.600 pesetas.

Grupo Segundo:

- Dieta entera: 4.210 pesetas.
- Dieta reducida: 1.400 pesetas.

Grupo Tercero:

- Dieta entera: 3.215 pesetas.
- Dieta reducida: 1.050 pesetas.

Artículo 4.º Dichas cuantías se incrementarán en un 50 por 100 cuando el servicio haya de prestarse en el extranjero.

Artículo 5.º—La indemnización a percibir por el funcionario, como gasto de viaje, por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, será la cantidad que resulte a razón de 18 pesetas por kilómetro recorrido.

Artículo 6.º— En lo no previsto en el presente Decreto, respecto a indemnizaciones por razón del Servicio serán de aplicación las normas del Estado, en tanto no se opongan al contenido del mismo.

Disposición Final.— El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

En Logroño, a 16 de mayo de 1984.— El Presidente, José María de Miguel Gil.— El Consejero de Hacienda y Economía, Carlos Sáenz de Santamaría Alegría.

CORRECCION DE ERRORES

En el B. O. R. número 61, de fecha 26 de mayo actual aparece publicada la Orden de 11 de mayo de 1984 de la Consejería de Hacienda y Economía por la que se distribuye el incremento de retribuciones de los funcionarios al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 1984.

Habiendo sufrido errores en su publicación, quedan corregidos en la forma siguiente:

—En el Anexo II donde dice: Nivel de complemento de destino 17. Cuantía mensual 21.810. Debe decir: 21.840.

—En el Anexo III donde dice: Proporcionalidad 10. Cuantía mensual mínima 18.523. Debe decir: 18.598.

—En el Anexo IV donde dice: Cuantía mensual del incentivo normalizado, en 31-12-83, para el coeficiente 2,3. 12.828. Debe decir: 12.829. En la siguiente columna, donde dice: A partir de 1-1-84, para el coeficiente 1,3. 16.320. Debe decir: 16.620.

II. Administración Civil del Estado

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

1484

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera de La Rioja, suscrito al efecto por la Comisión Negociadora del mismo, y remitido a esta Dirección Provincial para su pertinente Registro, Depósito y Publicación y,

De conformidad con lo dispuesto en el art. 90. 2 y 3 de la Ley 8/1930 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, y art. 2º del Real Decreto 1.040/1931 sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

1.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la misma, con notificación a las partes afectadas.

2.—Remitir el texto original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.—Dar a conocer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

L. Logroño, 27 de abril de 1984.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA PARA EL AÑO 1984

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio se concierta en la Asociación Provincial de Empresarios de Transportes por Carretera y Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, por parte empresarial y trabajadora.

Dentro del respeto a la Ley, este Convenio Colectivo regula las materias de índole económico, laboral, sindical y asistencial y, en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus Sindicatos representativos con el empresario y las Asociaciones Empresariales.

Artículo 2. Ambito personal.

Afectará a las empresas y trabajadores que se hallen incluidos en sus ámbitos funcional y territorial, quienes estarán obligados a aplicarlo en su totalidad.

Artículo 3. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará a todas las Empresas y centro de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, aún cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

Artículo 4. Ambito funcional.

Obliga a todas las empresas que se dediquen al transporte de Mercancías por Carretera. En caso de duda respecto a dicho ámbito se estará a lo establecido en la Orden Laboral de Transporte de 9 de Julio de 1974.

Artículo 5. Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1984, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

El presente convenio tendrá una duración de dos años es decir del 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1985, para todos los temas comprendidos en él salvo las materias económicas y sindicales que deberán ser revisadas a partir de 1 de enero de 1985.

Artículo 6. Denuncia, Negociación y Prórroga

La denuncia del Convenio, que podrá ser presentada instantáneamente por cualquiera de las partes, se producirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y antes de los dos últimos meses de vigencia.

La representación de los empresarios o trabajadores que promuevan la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente la comunicación que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación.

De esta comunicación, se enviará copia a efectos de registro, a la Dirección Provincial de Trabajo.

En el supuesto de no denuncia del mismo, se entenderá prorrogado por el plazo de un año natural, y así sucesivamente, con aplicación íntegra de todas sus cláusulas.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Entre sus funciones estará incluida la interpretación auténtica del Convenio, el arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes, vigilancia del cumplimiento de lo pactado y cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, elevando consultas a la Autoridad Laboral cuando lo considere conveniente para un mejor cumplimiento de sus fines.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes.

Estará compuesta por los siguientes vocales titulares:

For los Empresarios:

- D. José Antonio Ruiz Lería
- D. Antonio Alvarez del Prado
- D. Jose Tejada Fernández

For los trabajadores:

- D. Victor Moreno Herce (U.G.T.)
- D. Miguel Angel Orio del Campo (CC.OO.)
- D. Miguel Angel Terrazas Peso (CC.OO.)

En el defecto de éstos, quedará determinada por las partes negociadoras del Convenio Colectivo. Actuando como Secretario de la misma, el que las partes designen.

Se reunirá en el plazo de ocho días cuando así sea solicitado por cualquiera de las partes, y sus acuerdos deberán ser tomados por la mayoría simple.

Artículo 8. Absorción y Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa mediante mejoras voluntarias de sueldo, primas y pluses, gratificaciones o por otros conceptos análogos, imperativo legal, jurisprudencial, convenio sindical y usos o costumbres locales.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidos por los aumentos económicos, acordados en aquel por lo que únicamente tendrán eficacia si globalmente y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de ésta.

No obstante, lo dispuesto en los párrafos anteriores se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan de lo en el dispuesto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 9. Salarios.

Los salarios que regirán durante la vigencia del presente convenio, serán los establecidos en la tabla salarial anexa al mismo, y deberán ser recíprocamente compensados con un esfuerzo normal de trabajo por el perceptor de los mismos.

Tales prestaciones no serán le necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1982 y 1983, teniendo asimismo, en cuenta las previsiones para 1984, en este caso, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios, valorándose circunstancias tales como l

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 desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y, en caso de discrepancia sobre la valoración de estos datos, en las empresas de más de 25 trabajadores, podrán utilizar informe de auditores o censores de cuentas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y 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 10. Revisión Salarial.

El incremento habido en los diferentes conceptos económicos respecto del año 1983, lleva implícito la revisión que salvaguardaría la desviación del I.P.C. sobre la estimación dada por el I.N.E. al 31 de diciembre de 1984.

Artículo 11. Quebranto de Moneda.

Las empresas abonarán a los cobradores, conductores-perceptores, cajeros y a los auxiliares de estos últimos cuando desempeñen dichos cargos como suplentes, una gratificación especial de 1.651 pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda.

La cantidad señalada en el párrafo anterior se elevará a 3.310 pesetas mensuales por el mismo concepto a quienes ostenten la categoría profesional de cobradores y/o cajeros.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria en la Navidad, de una mensualidad de salario convenio más antigüedad, y otra de la misma cuantía correspondiente a la gratificación de verano. La primera será satisfecha el día 21 de Diciembre y la segunda el día 21 de Junio.

Estas gratificaciones serán prorrateadas por semestres y se retribuirán los siguientes periodos:

- La gratificación de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- La gratificación de verano del 1 de Enero al 30 de Junio.

También percibirán los trabajadores el equivalente a una mensualidad del salario convenio más antigüedad vigente en el mes de Diciembre anterior, en concepto de gratificación de beneficios, que deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre siguiente al vencimiento económico.

Artículo 13. Dietas.

Las dietas que se establecen serán iguales para todo el personal, independientemente de sus categorías.

La cuantía de la misma se establece en los siguientes baremos:

Para los trabajadores que presten sus servicios en transportes discrecionales será de 1.860 pts. diarias, desglosadas en 620 pts. por comida, 620 pts. por cena y 620 pts. por pernoctación (alojamiento y desayuno).

Para transportes discrecionales será de 2.325 pts. diarias, desglosadas en 775 pts. por comida, 775 pts. por cena y 775 pts. por pernoctación (alojamiento y desayuno).

Para los transportes internacionales la dieta diaria se fija en cuantía de 4.600 pts. diarias o los gastos que se ocasionen, debidamente justificados.

En todos los supuestos planteados la empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal de las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. Dentro del primer trimestre de cada año se establecerá de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Re-

presentantes de los Trabajadores, el gráfico por el cual se concederán de modo rotativo. Si se sigue el periodo indicado, se seguirán los trámites normales excluyéndose de todo lo demás dispuesto en este artículo.

Deberá concederse como mínimo la mitad de los referidos días entre las fechas de 1 de mayo a 30 de septiembre ambos inclusive, Semana Santa (la semana denominada como tal y la anterior o posterior) y Navidad del 15 al 31 de diciembre). Si existiese acuerdo entre la empresa y el trabajador en otro sentido deberá ser tenido en consideración. Esta mitad de las vacaciones incluidas en las fechas indicadas, si por necesidades del servicio deben ser disfrutadas fuera de esos periodos, se abonarán en razón del salario convenio más 600 pts. día. Si la causa del traslado del periodo vacacional fuese debida a la situación personal del trabajador, quedará exenta de la retribución anterior.

Artículo 15. Plus de Nocturnidad.

Las horas de trabajo comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un recargo por tal concepto del 25% sobre el salario base establecido en el presente convenio.

Artículo 16. Accidente Laboral.

En caso de accidente laboral del trabajador en acto de servicio, la empresa abonará la diferencia entre lo abonado por la entidad Aseguradora y el total de la retribución que correspondiera al trabajador de hallarse en perfectas condiciones de trabajo, hasta cubrir el salario del presente convenio.

El disfrute de tales beneficios tendrá un tope de dos meses.

Artículo 17. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, es decir 1.826 horas y 45 minutos en cómputo anual.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia:

En función del objetivo de empleo y experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este convenio consideran positivo la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Asimismo, respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) La realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materia prima.

b) El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación prevista legalmente.

c) En caso de realizarse horas extraordinarias, se incrementarán al menos en un 75% del salario real ordinario.

d) El número de horas extraordinarias no podrán ser superior a dos al día, 15 al mes y 100 al año, salvo lo previsto en los apartados anteriores.

e) Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

f) En todos los casos la tasación diaria del exceso de jornada se realizará en fracciones nunca inferiores a 30 minutos.

g) Las horas extraordinarias que se realicen en días de descanso o festivo abonable y no recuperable, siempre que no se conceda al trabajador el correspondiente descanso, se abonarán a razón del 150% las ocho primeras y las del exceso a razón del 190%.

Artículo 19. Retirada del Carnet de Conducir.

En el caso de que un trabajador le fuese retirado el carnet de conducir por un período de tiempo no superior a seis meses, y siempre que no exista delito de imprudencia por su parte, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, hallándose de servicio y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de igual o inferior categoría al que venía ocupando durante el periodo de tiempo de cuatro meses, y se le abonará durante dicho periodo el salario convenido más la antigüedad. Los dos meses restantes, le será concedida por la empresa y aceptada obligatoriamente por el trabajador la situación de excedencia voluntaria, reincorporándose de forma automática una vez transcurrido dicho periodo de tiempo.

Pese a ello, durante el período de los cuatro meses mencionados el trabajador procederá al disfrute de sus vacaciones reglamentarias, cuyas fechas fijarán de común acuerdo con la empresa.

Artículo 20. Ropa de trabajo.

Todo trabajador estará provisto de dos buzos o batas, cada año y en los casos en que por uso normal se llegase a deteriorar, se facilitará fuera de este periodo cuantas prendas les sean necesarias.

Artículo 21. Jubilación.

Las empresas en concepto de gratificación a los trabajadores que se jubilen, concederán una gratificación consistente en una mensualidad de salario base de Convenio por cada siete años trabajados, sin que pueda exceder de un total de tres mensualidades.

Asimismo, por no hallarse en su alcance y disposición se comprometen a solicitar del organismo competente, junto con los trabajadores el descenso de la edad de jubilación a los 60 años.

Artículo 22. Tiempo de espera.

Será computable el tiempo invertido en las esperas motivadas por averías tanto para el que permanece en la carretera como para el que haya de realizar reparaciones. Se entenderán en todo momento como horas extraordinarias las que excedan de la jornada legalmente establecida en el presente Convenio.

Artículo 23. Refrigerio.

Cuando el trabajador efectúe jornada continuada de cinco o más horas, la empresa vendrá obligada a facilitar el tiempo de 15 minutos de descanso para reponer fuerzas. En caso de no poder facilitar la empresa estos tiempos, deberá abonarlos como exceso de jornada.

Artículo 24. Licencia por matrimonio.

Se tendrá derecho a quince días naturales en caso de matrimonio.

Artículo 25. Fallecimiento.

En caso de fallecimiento del trabajador fuera de la residencia habitual y por motivos de trabajo, los gastos de traslado de sus restos mortales correrán a cargo de la empresa, incluidos los de un acompañante, con el tope máximo de 94.000 pts.

De la obligación mencionada en el párrafo anterior se exonerará a la empresa en el caso de que exista compañía Aseguradora de los mencionados gastos.

Artículo 26. Pluriempleo.

Las partes firmantes del presente convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo.

Se estima que es preciso aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dado ya de alta en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes sindicales los impresos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social así como lo establecido en el artículo 64.1.5. del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Artículo 27. Seguridad e Higiene.

Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión aquella persona que maneje tales bienes de forma habitual, o en su defecto la que designen los representantes legales de los trabajadores. Este requisito quedará cumplimentado con la revisión oficial obligatoria.

Cuando algún trabajador aprecie una probabilidad seria y grave de accidente por deficiencias de la maquinaria que debe utilizar lo pondrá en conocimiento de la empresa inmediatamente para que se proceda a su subsanación en el breve plazo de cuatro días. Si la empresa considerase que tal anomalía no existe o no supone un gran riesgo, requerirá a un miembro del Comité o Delegado de Personal para que supervise tal inexistencia y si éste no mostrase su conformidad a tal anomalía, sin perjuicio de los medios legales que tal representante legal pueda utilizar, la empresa podrá requerir los servicios de un Perito para que dictamine sobre ello.

Si el riesgo de accidente fuera inmediato, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

Las empresas y trabajadores se comprometen al respeto escrupuloso del Reglamento de Transportes de Mercancía Peligrosa por Carretera, así como las normas complementarias sobre conducción y jornadas para los conductores que realizan este tipo de transporte.

Artículo 27. Derechos Sindicales,

Sin perjuicio de las atribuciones legales que tengan atribuidas los Delegados de Personal y Miembros de Comité deberán tener conocimiento de los finiquitos de relación laboral que se produzcan en la empresa.

Las empresas vendrán obligadas a descontar a los trabajadores que así lo soliciten la cuota sindical, sobre los salarios que hayan de abonarse, siempre y cuando se reúnan las siguientes condiciones:

Que así lo solicite el trabajador, por escrito, que en el mismo se señale una cuenta corriente donde efectuar los ingresos provenientes del descuento de la cuota y que la solicitud se realice por un periodo mínimo de seis meses.

Asimismo los representantes legales de los trabajadores dispondrán de 28 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, siendo las mismas para los representantes de empresas de hasta 100 trabajadores de carácter personal, y para empresas que superen dicha cifra tendrán carácter acumulativo entre los distintos representantes legales existentes y por periodos bimensuales.

Disposición Adicional.

En lo dispuesto en el presente Convenio será de aplicación la Ordenanza Laboral de Transportes de 9 de julio de 1974, en aquellas partes en que se hace vigente y sea de aplicación a empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio.

Logroño, 7 de abril de 1984.

Con esta fecha queda registrado el presente Convenio Colectivo, así como su Tabla Salarial anexa al mismo, correspondiente a la actividad de Transportes de Mercancía por Carretera de La Rioja.

Logroño, 27 de abril de 1984.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

Fdo.: José E. García García

A N E X O I

TABLA SALARIAL

	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
GRUPO PRIMERO		
Personal Superior Técnico		
Jefe de Sección	63.061	945.913
Inspector Provincial	58.182	872.730
Ingenieros y Licenciados	58.102	871.537

	Mensual	Anual
Ingenieros Técnicos y Auxiliares		
Titulados	53.131	796.964
Ayudantes Técnicos Sanitarios ...	50.542	758.133
GRUPO SEGUNDO		
Personal Administrativo		
Jefe de Sección	58.102	871.537
Jefe de Negociado	53.131	796.964
Oficial de primera	50.542	758.133
Oficial de segunda	46.328	694.924
Auxiliar Admtvo. mayor 22 años	43.520	652.806
Auxiliar Admtvo. menor 22 años	41.008	615.120
Aspirante de 16 y 17 años	26.803	402.047
GRUPO TERCERO		
Personal de Agencias de Transportes		
Encargado General	49.013	735.194
Encargado de almacén	47.275	709.132
Capataz	44.592	668.879
Auxiliar de almacén y basculero	44.592	668.879
Diario		
Mozo especializado	1.436	653.166
Mozo O. de carga, descarga y reparto	1.406	639.776
GRUPO CUARTO		
Transportes de Mercancías		
Mensual		
Jefe de Tráfico de primera	50.938	764.068
Jefe de Tráfico de segunda	48.902	733.526
Jefe de Tráfico de tercera	44.387	665.805
Diario		
Conductor mecánico	1.729	786.577
Conductor	1.533	697.306
Conductor de motocicletas y furgonetas	1.436	653.166
Ayudante	1.436	653.166
Mozo especializado	1.436	653.166
Mozo de carga, descarga y reparto	1.406	639.776
GRUPO QUINTO		
Mensual		
Jefe de Taller	54.285	814.280
Encargado o Contramaestre	50.542	758.133
Encargado de almacén	48.492	727.379
Diario		
Jefe de equipo	1.690	768.723
Oficial de primera	1.690	768.723
Oficial de segunda	1.690	768.723
Oficial de tercera	1.533	697.306
Mozo de taller	1.533	697.306
Aprendiz de segundo año	761	346.670
Aprendiz de primer año	690	313.936
GRUPO SEXTO		
Personal subalterno		
Mensual		
Cobrador de facturas	43.172	647.574
Telefonista	42.206	633.088
Portero	42.206	633.088
Vigilante	42.206	633.088
Limpieza (275 pts. hora).		

Logroño, a 7 de abril de 1984

1091

VISTO el texto correspondiente al Convenio Colectivo para el sector de INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS de La Rioja, suscrito al efecto por la Comisión negociadora del mismo, y remitido a esta Dirección Provincial para su pertinente Registro, Depósito y Publicación y,

De conformidad con lo dispuesto en el art. 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, y art. 2º del Real Decreto 1.040/1981 sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

1º.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la misma, con notificación a las partes afectadas.

2º.— Remitir el texto original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3º.— Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño, 11 de mayo de 1984.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, PARA LOS AÑOS 1984, 1985 y 1986. DE APLICACION PARA LAS INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA

CAPITULO I**AMBITO DE APLICACION****Artículo 1º. Partes que lo conciertan**

El presente Convenio ha sido negociado por representantes de la Asociación de Empresas Vinícolas de la Zona de Rioja integrada en la Federación de Empresarios de La Rioja, Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (C.C.O.O.).

Artículo 2º. Ambito funcional.

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo, de aplicación obligatoria en todas las empresas del sector vinícola y alcohólico, salvo que tengan establecido un Convenio de Trabajo de ámbito de empresas con sus trabajadores, y que se rijan por la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de junio de 1971.

Artículo 3º. Ambito territorial.

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo sitios en la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluidos en el ámbito funcional, y aún cuando las empresas tengan su domicilio social fuera de esta Comunidad.

Artículo 4º. Ambito personal.

Estarán comprendidas en las presentes condiciones de trabajo todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas mencionadas en el ámbito funcional.

Igualmente están comprendidos, aquéllos trabajadores que sin pertenecer a la plantilla de las empresas mencionadas en el momento de aprobarse el Convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

Artículo 5º. Ambito temporal y denuncia.

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1º de enero de 1984 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja y finalizará el día 31 de diciembre de 1986, por ello se aplicarán con efectos retroactivos a la expresada fecha de comienzo de año, las condiciones pactadas en el presente Convenio para 1984.

En el transcurso de los meses de enero de 1985 y 1986, serán objeto de actualización las Tablas de Convenio aplicables a cada uno de los años de acuerdo con las condiciones que más adelante se especificarán.

Esta actualización afectará al valor del salario Convenio, pagas extraordinarias, paga de septiembre, plus de distancia dietas y quebranto de moneda.

La tabla de aumento anual mínimo garantizado se actualizará de acuerdo con los criterios que se especifican en el artículo 8.

Para el año 1986 quedarán abiertos también a la negociación, los artículos del Convenio que no sean de carácter económico.

La denuncia del Convenio se producirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de los dos últimos meses de su vigencia. En caso contrario se prorrogará de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, hasta su nueva actualización o revisión en su caso, y las deliberaciones del nuevo Convenio deberán iniciarse a partir de la segunda semana de enero de 1987 garantizándose los efectos económicos desde el 1º de enero de 1987, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Artículo 6º. Compensación, garantías y absorción.

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 con las mejoras que de cualquier clase y forma, 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.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectos vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éstos.

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".

En todo caso durante la vigencia de este Convenio se garantiza para cada uno de los años 1984, 1985 y 1986, un aumento mínimo económico cuya forma de cálculo se detalla seguidamente:

Para 1984 la garantía mínima anual será de 43.500 pesetas para el Peón, y para el resto de las categorías profesionales la cantidad que resulte de aplicar el coeficiente correspondiente de ese año de cada categoría, a la cifra determinada para el peón, según detalle del Anexo número 1.

Para 1985 y 1986 la garantía se determinará guardando la proporción habida para 1984 en razón de un 6,5% y la cuantía garantizada para el año 43.500 pesetas con respecto a la actualización a aplicar a las tablas para los años 1985 y 1986.

A partir de la cifra de garantía mínima anual, para el peón cada uno de estos años, las que se deban aplicar a cada una de las restantes categorías, se calcularán aplicando a la garantía del peón resultante el coeficiente correspondiente a cada uno de estos años.

Ejemplo	1984	1985	1986
Tipo incremento	6,5%	Teórica 3%	Teórica 5%
Cuantía mínima anual	43.500	53.533	33.462

CAPITULO II

COMISION PARITARIA

Artículo 7º. Comisión paritaria.

Queda constituida una Comisión Mixta integrada paritariamente por ocho vocales, de los que cuatro serán trabajadores pertenecientes dos de ellos a la Central Sindical U.G.T. y otros dos a C.C.O.O., y por otros cuatro empresarios. Igualmente estará compuesta por otro número igual de vocales suplentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1º.— Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2º.— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3º.— Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en los locales de la Diputación General de La Rioja o en su defecto donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para las mismas, actuando en cada sesión como moderador el vocal que allí se designe. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores, que tendrán voz pero no voto, y el número de éstos asesores no será superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias, utilizar servicios permanentes u ocasionales de asesores, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que las empresas y los trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de seis de sus miembros componentes.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 8º. Salario Convenio

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1984 las cantidades que figuran por este concepto y por categoría profesional en el anexo núm. 1.

El incremento salarial establecido en el presente Convenio o sus revisiones no será de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. El período máximo para adoptar esa medida se establece en el de 45 días desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja del presente Convenio, o de sus revisiones.

Finalizado el año 1984, se producirá en la tabla de Convenio un incremento salarial que se determinará de la forma siguiente:

1º.— Caso de existir para los años 1985 y 1986 pactos interconfederales o similares, con o sin participación del Gobierno, se revisará el salario del peón con los criterios que se determinen en los mencionados pactos.

2º.— Si no existieran tales pactos interconfederales o similares el incremento a aplicar al salario del peón será el correspondiente al IPC previsto para cada año por el Gobierno.

Una vez determinado el salario del Peón de esta manera, se aplicarán para las restantes categorías, los coeficientes de las tablas pactadas para cada uno de los años 1985 y 1986 respectivamente y que figuran en el Anexo número 2.

Artículo 9º. Revisión salarial.

En el caso de que el IPC determinado por el INE registrase al 31-12-1984 un incremento respecto al 31-12-1983 superior al 8,25% se efectuará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 1984, por el exceso sobre la indicada cifra, calculado sobre la tabla vigente al 31-12-1983 y pagadero de una sola vez dentro de los 30 días siguientes a que sea publicado oficialmente.

Si el incremento del IPC en los periodos indicados fuese superior al 9,25% el exceso sobre dicho porcentaje pasará a formar parte de la tabla salarial del 31-12-1984, sirviendo de base para la determinación de la nueva tabla vigente para 1985.

En los años sucesivos 1985 y 1986, los límites de las revisiones a efectuar, guardarán la celeridad proporcionalidad con respecto a los criterios aplicados para 1984, manteniéndose el sistema del pago de una sola vez incorporándose a la tabla salarial exclusivamente lo que sobrepase de un punto, el tope fijado en base a la proporcionalidad establecida.

Ejemplo

1984

8% IPC previsto

8,25% Tope para revisar por el exceso.

Exceso sobre 9,25, aplicación a tabla sobre salarios 31-12-1983.

Se aplican en tablas 1934.

Entra en vigor el 1 de enero de 1985, abonándose al contrastar el dato oficial.

1985

6% IPC previsto teórico.

6,19% Tope para revisar por el exceso.

Exceso sobre 7,19, aplicación a tabla sobre salarios 31-12-1984.

Se aplican en tablas 1935.

Entra en vigor el 1 de enero de 1986, abonándose al contrastar el dato oficial.

Artículo 10º. Antigüedad.

Los aumentos por años de servicio serán en todo caso calculados sobre las bases establecidas para cada categoría profesional y año respectivamente, en las tablas anexas número 1 y número 2.

Artículo 11º. Premio de permanencia.

Para los trabajadores fijos en la empresa, cuya antigüedad en la misma sea inferior a ocho años de servicio, correspondiéndoles en consecuencia un complemento por antigüedad inferior al 20% de dicho complemento, se establece un premio de permanencia en la cuantía y según escalas que se señalan seguidamente:

Pesetas

Para los trabajadores sin antigüedad	1.834
Para los trabajadores con un bienio	1.375
Para los trabajadores con dos bienios	917
Para los trabajadores con tres bienios	458

Dicho premio de permanencia se abonará mensualmente y también en las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, y en el período de vacaciones.

Este premio de permanencia será tan solo de aplicación al personal que lo venga disfrutando con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Convenio, hasta el agotamiento de los plazos previstos en el mismo y con las cantidades que asimismo se señalan.

El personal de nuevo ingreso no devengará cantidad alguna por este concepto.

Artículo 12º. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de Verano y Navidad, que se abonarán los días 15 de julio y 22 de diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores y que conforme al artículo 57 de la Ordenanza Laboral consisten en una mensualidad (salario base, antigüedad, premio de permanencia) para todo el personal, serán prorrateables por semestres según el tiempo servido en el primer semestre natural para la paga de Verano y en el segundo semestre para la de Navidad, y no teniéndose en cuenta la fracción inferior a 15 días.

Los trabajadores con al menos dos años de antigüedad en la empresa y que estén cumpliendo el Servicio Militar tendrán derecho al percibo de las expresadas gratificaciones en las fechas de sus respectivos devengos pudiendo ser abonadas a sus familiares, debidamente autorizados por el trabajador.

Artículo 13º. Paga de septiembre.

Las empresas abonarán a todo el personal sin distinción de categorías, una paga anual de 34.740 pesetas. El pago de la misma se realizará dentro de la primera quincena del mes de septiembre de cada año.

Se concede a las Empresas la facultad de descontar la cantidad de 95 pesetas por día no trabajado, entendiéndose a estos efectos como trabajados, los domingos, días festivos, periodos de vacaciones, ausencias por razón de

cargo de representación sindical, licencias y permisos reglamentarios retribuidos y bajas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En los casos de enfermedad que no sean de índole profesional, se entenderán como trabajados a estos efectos hasta 10 días al año.

Al 31 de diciembre de cada año, o en el momento de su cese, si este se produce en fecha comprendida entre la del pago de la gratificación y antes del 31 de diciembre, la empresa practicará liquidación deduciendo al trabajador el importe de las ausencias habidas en este período de tiempo, es decir del 1 de septiembre al de su cese ó 31 de diciembre.

El personal de nuevo ingreso percibirá la gratificación proporcionalmente desde la fecha de su ingreso hasta el 30 de agosto, sin perjuicio de que, igualmente al 31 de diciembre o a la fecha de su cese, si este se produce antes de la citada fecha, se le regularice, abonándole la parte proporcional que le corresponde desde 1 de septiembre a la indicada fecha de su cese o 31 de diciembre.

Artículo 14º. Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base asignado a su categoría profesional. Quedan excluidos de este complemento, aquellos trabajos que por su naturaleza o imperativo legal han de realizarse forzósamente en las referidas horas.

Artículo 15º. Plus de distancia.

En los supuestos previstos en el artículo 56 de la vigente Ordenanza Laboral, se actualiza y fija el importe por Km. en la cantidad de 7,20 pesetas

Artículo 16º. Salidas, viajes y dietas.

CONCEPTO.— La dieta en sus modalidades que luego se señalan, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que por necesidades y orden de la Empresa tienen que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radique el domicilio habitual de la Empresa o trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar, bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso pernoctar fuera de su domicilio.

CLASE Y CUANTIAS.— Dieta entera.— Es la que viene determinada por viaje o desplazamiento que impida al trabajador no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 2.080 pesetas

Dieta para desayuno.— Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas, antes de las 7 horas del día. Su importe será de 92 pesetas.

Dietas para comida.— Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Su importe será de 795 pesetas.

Dietas para cena.— Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 530 pesetas.

Dietas para pernoctar.— Será su importe de 663 pesetas.

Artículo 17º. Quebranto de moneda.

Los cajeros y trabajadores que habitualmente realicen funciones de cobro o pago percibirán cada mes la cantidad de 809 pesetas.

Quedan exceptuados de la anterior percepción, los trabajadores que por similar concepto de quebranto de moneda perciban otras primas superiores.

Artículo 18º. 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 reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.— Supresión de las horas extraordinarias habituales.

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

3.— Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial las horas extraordinarias 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.

El incremento correspondiente a la realización de horas extraordinarias será del 75%, sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, y se respetará el límite establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

A excepción de las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, el resto será gravado a través de un recargo de 10 puntos en las cotizaciones de la Seguridad Social, de forma que este recargo en un 50% corresponda al empresario y el otro 50% corresponda al trabajador.

CAPITULO IV

JORNADA Y VACACIONES

Artículo 19°. Jornada laboral.

Durante la vigencia de este Convenio, el tiempo de trabajo real y efectivo anual será de 1.826 horas y 27 minutos.

Cuando necesidades inaplazables lo exigieran, a juicio de su dirección, las empresas podrán organizar con el personal de su plantilla los turnos de urgencia adecuados a satisfacer dichas necesidades. Las horas que por este concepto se realicen serán consideradas como exceso de jornada y retribuidas a prorrata.

La dirección de cada empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígidos o flexibles, acomodando al número de horas establecido y respetándose el cómputo de jornada anual.

Artículo 20°. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, de las que 22 serán laborables en jornadas de lunes a viernes y 26 laborables computando los sábados como días laborables a su vez.

El disfrute de las mismas, se realizará de común acuerdo entre los trabajadores y empresa, procurando éstas que al menos dos semanas se realicen en los meses de verano (julio a septiembre).

CAPITULO V

EXCEDENCIA Y LICENCIAS

Artículo 21°. Excedencias.

1.— La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, siendo obligatoria la inmediata readmisión.

2.— El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.— Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4.— Asimismo tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa en la empresa, los trabajado-

res que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial a nivel de secretario al menos, o de ámbito superior y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

5.— El trabajador excedente voluntario conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa.

6.— La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 22°. Licencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral del Sector y en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes ampliaciones:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Intervención quirúrgica grave prevista en igual apartado de la Ordenanza: 3 días naturales.
- c) Fallecimiento de hermanos políticos: 1 día natural.
- d) Matrimonio de padres: 1 día natural.
- e) Fallecimiento de cónyuge: 4 días naturales.

CAPITULO VI

CONDICIONES VARIAS

Artículo 23°. Premio de jubilación.

Aquellos trabajadores que cesen voluntariamente por jubilación dentro de los períodos que a continuación se indican, y siempre que opten por este derecho dentro de los tres meses siguientes a cumplir las referidas edades, y lleven como mínimo quince años en la empresa, tendrán derecho a percibir las cantidades siguientes:

- a) Los que opten por jubilación voluntaria a los 60 años, tendrán ocho mensualidades de salario Convenio.
- b) Idem. Idem. a los 61 años, tendrán siete mensualidades de salario Convenio.
- c) Idem. Idem. a los 62 años, tendrán seis mensualidades de salario Convenio.
- d) Idem. Idem. a los 63 años, tendrán cinco mensualidades de salario Convenio.
- e) Idem. Idem. a los 64 años, tendrán cuatro mensualidades de salario Convenio. En este supuesto el trabajador renuncia a la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 14/1981 de 10 de agosto y demás normativas concordantes.

Este premio alcanzará como máximo al dos por ciento del personal, dentro de cada año y por riguroso orden temporal de jubilación. Las fracciones de este porcentaje se aumentarán a la unidad superior. A solicitud de los trabajadores, la Empresa podrá conceder jubilaciones voluntarias, en cifra que superase al mencionado dos por cien en el año, y en ese caso establecerá un sistema de pago fraccionado de la indemnización pactada en el Convenio, por período no superior a un año.

f) Los que opten por jubilación voluntaria a los 65 años, tendrán en todo caso dos mensualidades de salario Convenio.

Se entiende por salario Convenio a estos efectos, salario base, antigüedad y el porrateo por estos conceptos de las pagas de Verano y Navidad y la parte proporcional de la paga de Septiembre.

Los premios de jubilación señalados no serán de aplicación para aquel personal que disfrute de otras jubilaciones o pensiones establecidas por las empresas en condiciones más beneficiosas. En todo caso la elección de uno u otro sistema queda a voluntad del trabajador.

Las partes firmantes del Convenio declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible, como medida de fomento de empleo a la jubilación anticipada a los 64 años, prevista en el Real Decreto Ley 14/1981, de 10 de agosto y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y en relación con lo previsto en el artículo 2°, apartado 1, letra b), de la última disposición citada siempre y cuando haya acuerdo mutuo entre empresario y trabajador para cada caso concreto.

Artículo 24º. Enfermedad y accidente.

En caso de enfermedad o accidente se ampliarán los beneficios concedidos por el artículo 64 de la vigente Ordenanza, prorrogando hasta 18 meses el periodo durante el cual las empresas abonarán un complemento salarial que asegure a los trabajadores la percepción de un 90% de su salario.

Con excepción de lo anterior, y en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 53/1950, de 11 de enero en las situaciones de I. L. T. por accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral (por tanto, quedan excluidas las situaciones de I. L. T., por accidente laboral, enfermedad profesional y periodos de descanso por maternidad), y durante el periodo comprendido entre el cuarto y el veintavo día inclusive, las empresas complementarán hasta el 75 por 100 del salario de los trabajadores. Se entiende por salario a estos efectos, el salario del Convenio, antigüedad y prorrateo de gratificaciones extraordinaria y de paga de Septiembre.

En aquellos casos en que se produzcan bajas por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral, la empresa hará efectivo a los trabajadores el 50% del devengado por día normal de trabajo, durante los tres primeros días de la baja que se produzcan en el transcurso del año natural.

Artículo 25º. Categorías.

Las empresas estudiarán detenidamente la composición actual de sus plantillas en cuanto a la aplicación de categorías profesionales y preparación técnica y práctica de sus productores, a fin de ir definiendo la categoría que corresponde a cada puesto de trabajo.

Aquellos trabajadores que realicen habitualmente en el departamento de Proceso de Datos, las funciones que a continuación se detallan, quedarán asimilados dentro del grupo de trabajadores administrativos, a las categorías laborales que se señalan a continuación:

Operador Auxiliar equivalente a Auxiliar Administrativo.

Operador especialista equivalente a Oficial de 2º.

Programador equivalente a Oficial de 1º.

Analista equivalente a Jefe de 2º.

Dentro del grupo de obreros, los trabajadores que realicen habitualmente funciones de responsables de equipos de frío, pasteurización y conductores de carretillas elevadoras, quedarán asimilados a la categoría profesional de Oficiales de 3º.

Artículo 26º. Trabajos de superior categoría.

La retribución del trabajador mientras esté en puestos de categoría superior a la suya, será la correspondiente a la misma.

Cuando se traslade a un trabajador a un puesto de superior categoría, y por un tiempo que exceda de 60 días consecutivos a 90 días alternos en el año, éste consolidará su categoría superior.

Se exceptúa de lo señalado en el punto anterior, cuando se cubran puestos en los cuales el titular se encuentre en situaciones de baja por enfermedad o accidente o por asistencias a actos sindicales.

Artículo 27º. Cursillos de formación profesional.

Cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto razonablemente por los Comités de Empresa, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, cursillos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos productores que puedan estar interesados en acudir a ellos.

Artículo 28º. Trabajos especiales.

Aquellas empresas que tengan explotaciones de viñedos, podrán disponer de los productores afectados por este Convenio para realizar los trabajos propios para el tratamiento de enfermedades de las viñas, plagas, epidemias, así como la recogida del fruto, siempre que no haya obreros parados inscritos en la Oficina de Colocación local, que a pesar de ofrecerles el jornal más alto que esté pagando cualquiera de las empresas afectadas por el Convenio, no quieran realizar estos trabajos.

Las empresas elegirán libremente el personal que se vaya a dedicar a estas labores y su salario estará regulado por la Ordenanza Laboral con los beneficios de este Convenio, a menos que los obreros agrícolas disfruten en aquel momento de mejores salarios, en cuyo caso elegirá el trabajador lo que más le convenga.

Se respetarán las situaciones de derecho adquiridas anteriormente por las empresas a este respecto.

Artículo 29º. Derechos sociales.

Las empresas organizarán lo relativo al racionamiento del vino a su personal.

Este racionamiento no excederá de un litro diario para cada productor, quedando fuera de él quienes no beban. Se prohíbe la cesión parcial o total de raciones de un productor a otro.

Artículo 30º. Ayudas sociales.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a actualizar en el plazo de 30 días desde la publicación de este Convenio, la póliza de seguros colectivos ya vigente que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

1.— Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 1.000.000 pesetas.

2.— Invalidez permanente en los grados de absoluta o gran invalidez: 1.000.000 pts., si es derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para el personal que cese por incapacidad y tenga en la empresa una antigüedad mínima de 10 años, se establece una gratificación que consistirá en una cantidad equivalente a una mensualidad del total del salario Convenio del interesado.

Se entenderá por el total de salario Convenio, el salario base, antigüedad, y partes proporcionales de las gratificaciones de Verano, Navidad y Septiembre.

Artículo 31. Trabajos con peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Las empresas aplicarán las medidas correctoras necesarias, según determina el vigente Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo para eliminar o al menos dejar reducidos al mínimo imprescindible y tolerable los trabajos en los cuales pueda darse peligrosidad, toxicidad o penosidad. Asimismo se dotará al personal de todas las prendas de protección y útiles adecuados a cada puesto de trabajo.

El personal por su parte hará uso de dichas prendas y útiles en todo momento, para evitar en lo posible los accidentes y la incidencia que en el absentismo anual tienen, los mismos y que podrían evitarse con una adecuada colaboración de los productores afectados.

En cuanto a los trabajos penosos, sigue en vigor el artículo 55 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 32º. Incompatibilidad.

Se prohíbe terminantemente que el personal que esté trabajando en una empresa preste sus servicios a otra empresa encuadrada en esta Ordenanza, aunque sea después de haber terminado su jornada laboral o en época de vacaciones. La transgresión de esta prohibición será causa suficiente de despido.

Artículo 33º. Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos los productores con carácter general dos prendas de trabajo en el primer mes del año. Asimismo se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su trabajo lo precise.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo, será a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a vestir las durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

Artículo 34º. Permiso de conducir.

En caso de privación temporal del permiso de conducir de algún productor comercial o de transporte, salvo que obedezca a imprudencia temeraria o antirreglamentaria del mismo, las empresas garantizarán la ocupación del productor en otras funciones dentro de su actividad que no resulte vejatorias para el, percibiendo su salario mínimo, con excepción de primas y dietas.

La cláusula anterior tan sólo tendrá efectividad en cada uno de los productores afectados por una vez durante dos años. Queda facultada la empresa para estudiar las circunstancias personales concurrentes en cada caso y reducir el plazo antes citado en beneficio del productor.

Las empresas podrán sustituirlo por la contratación de un seguro de retiro de carnet de conducir que garantice al productor las mismas mejoras señaladas en los puntos anteriores.

Artículo 35.º Revisión médica.

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores una revisión médica anual, con sus respectivas Mutuas o Gabinete Técnico de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas.

Artículo 36.º Despidos y ceses.

El trabajador fijo que por su propia voluntad desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por medio del Comité de Empresa o Delegado de Empresa, y directamente si no hay, con la antelación que a continuación se detalla:

- Personal Técnico, administrativo y comercial: Un mes
- Resto del personal: Ocho días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a practicar al finalizar dicho plazo, la liquidación correspondiente.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, lleva aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho del trabajador, si éste incumplió la de avisar con la antelación debida.

Los trabajadores no tendrán la obligación de preavisar cuando la causa del cese sea una de las establecidas como justas para el trabajador por el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores eventuales e interinos, tendrán la misma obligación de preaviso establecido para los trabajadores fijos, cuando deseen cesar voluntariamente antes de la terminación de su contrato de trabajo en el caso de que conste por escrito el periodo de tiempo por el que se contrató.

Las liquidaciones por rescisión del contrato de trabajo se realizarán, si el trabajador interesado así lo solicita, en presencia de un miembro del Comité de Empresa o del Delegado de Personal si lo hubiere.

Artículo 37.º Actividades sindicales.

Ningún trabajador podrá ser sancionado ni discriminado por su afiliación a cualquier Central Sindical.

En caso de sanción laboral, impuesta al personal de las empresas éstas deberán notificarlo a la representación de los trabajadores si la hubiere. En caso de faltas graves o muy graves, esta comunicación se realizará por las empresas previamente al cumplimiento de la sanción. La representación sindical de los trabajadores podrá emitir su parecer al respecto en escrito presentado en el plazo de 24 horas para las sanciones leves y de 2 días laborables en las graves y muy graves, contado a partir de la comunicación, y la dirección de la empresa deberá recibir este informe y tenerlo en consideración.

En todo caso se estará a lo dispuesto sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 50% del máximo total y en periodos mensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su formación sindical y con co-

nocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada mensual periodo.

Las empresas con más de 50 trabajadores, a requerimiento de los que sean afiliados a las centrales sindicales U.G.T. y C.C.OO., descontarán en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresarán con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número cta. cte. o libreta de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodo de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiera.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 39.º Normas supletorias.

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de Junio de 1971, y disposiciones de general observancia.

Artículo 40.º Cláusula derogatoria

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el Convenio de Trabajo anterior de este Sector, homologado por la Autoridad Laboral el día 29 de abril de 1932, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia fecha 22 de mayo de 1982 y su revisión publicado en dicho Boletín el día 3 de mayo de 1983.

Logroño, 25 de abril de 1984.

Con esta fecha queda registrado el presente Convenio Colectivo para el sector de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de La Rioja, así como sus Tablas Salarias anexas al mismo.

Logroño, 11 de mayo de 1984.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO VID (1984)
ANEXO I**

CATEGORIA	Coefficiente	Sueldo Convenio	Bases Antigüedad	Tabla Gratías
Titulado Superior	1,88	84.168	52.867	81.780
Titulado medio	1,76	78.795	44.981	76.560
Titulado inferior	1,50	67.155	42.310	65.250
Técnicos no titulados				
Encargado de Bodega	1,46	65.364	37.882	63.510
Encargado de Laboratorio	1,39	62.230	37.882	60.465
Ayudante Laboratorio	1,17	52.381	34.740	50.895
Auxiliar de Laboratorio	1,04	46.561	31.000	45.240
Administrativos				
Jefe Superior	2,12	94.912	54.446	92.220
Jefe de primera	1,66	74.318	41.636	72.210
Jefe de segunda	1,47	65.812	38.266	63.945
Oficial de primera	1,25	55.963	34.740	54.375
Oficial de segunda	1,17	52.381	34.740	50.895
Auxiliar	1,07	47.904	31.000	46.545
Aspirante	0,85	38.055		36.975
Comerciales				
Jefe Superior	2,12	94.912	54.446	92.220
Jefe de Ventas	1,49	66.707	41.827	64.815
Inspector de Ventas	1,35	60.440	37.882	58.725
Corredor de Plaza	1,25	55.963	34.740	54.375
Viajante	1,25	55.963	34.740	54.375
Promotor de Ventas	1,25	55.963	34.740	54.375
Subalternos				
Conserje	1,12	50.142	32.000	48.720
Subalterno de primera	1,08	48.352	31.000	46.980
Subalterno de segunda	1,06	47.456	31.000	46.110
Auxiliar	1,04	46.561	31.000	45.240
Botones 16/17 años	0,80	35.816	—	34.800
Mujer de limpieza	1 —	44.770	30.000	43.500
Mujer limpieza.—Horas ...			—	—

CATEGORIA	Coeficiente	Sueldo		Tabla	
		Convenio	Antigüedad	Gratuías	Gratuías
Obreros					
Capataz de Bodega	1,20	53.724	34.740	52.200	
Encargado de Secoión	1,16	51.933	34.740	50.460	
Oficial de primera	1,12	50.142	32.000	48.720	
Oficial de segunda	1,08	48.352	31.000	45.980	
Oficial tercera	1,06	47.456	31.000	46.110	
Oficios auxiliares					
Oficial de 1.ª Chófer ruta	1,12	50.142	32.000	48.720	
Autoventista	1,12	50.142	32.000	48.720	
Oficial de segunda	1,08	48.352	31.000	46.980	
Peón especialista	1,04	46.561	31.000	45.240	
Peón	1,—	44.770	30.000	43.500	
Pinche 16/17 años	0,80	35.816	—	34.800	
Aprendices 16/17 años	0,80	35.816	—	34.800	

COEFICIENTES Y BASES ANTIGÜEDAD PARA AÑOS 1985 y 1986

ANEXO NUM. 2

CATEGORIA	Coeficientes		Bases Antigüedad	
	1985	1986	1985	1986
Titulados				
Titulado Superior	2,06	2,25	52.867	52.867
Titulado Medio	1,88	2,—	44.981	44.981
Titulado inferior	1,55	1,60	42.310	42.310
Técnicos no titulados				
Encargado de Bodega	1,60	1,75	37.882	37.882
Encargado de Laboratorio	1,40	1,40	37.882	37.882
Ayudante de Laboratorio	1,18	1,20	36.000	36.000
Auxiliar de Laboratorio	1,07	1,10	33.500	36.000
Administrativos				
Jefe Superior	2,31	2,50	54.446	54.446
Jefe de primera	1,83	2,—	41.636	41.636
Jefe de segunda	1,61	1,75	38.266	38.266
Oficial de primera	1,27	1,30	36.000	36.000
Oficial de segunda	1,18	1,20	36.000	36.000
Auxiliar	1,08	1,10	33.500	36.000
Aspirante	0,85	0,85		
Comerciales				
Jefe Superior	2,31	2,50	54.446	54.446
Jefe de Ventas	1,50	1,50	41.827	41.827
Inspector de Ventas	1,35	1,35	37.882	37.882
Corredor de Plaza	1,25	1,25	36.000	36.000
Viajante	1,25	1,25	36.000	36.000
Promotor de Ventas	1,25	1,25	36.000	36.000
Subalternos				
Conserje	1,16	1,20	34.000	36.000
Subalterno de primera	1,11	1,15	33.500	36.000
Subalterno de segunda	1,08	1,10	33.500	36.000
Auxiliar	1,05	1,05	33.500	36.000
Botones 16/17 años	0,80	0,80	—	—
Mujer de limpieza	1,—	1,—	33.000	36.000
Mujer limpieza.—Horas.				

CATEGORIA	Coeficientes		Bases Antigüedad	
	1985	1986	1985	1986
Obreros				
Capataz de Bodega	1,25	1,30	36.000	36.000
Encargado de Sección	1,20	1,25	36.000	36.000
Oficial de primera	1,16	1,20	34.000	36.000
Oficial de segunda	1,11	1,15	33.500	36.000
Oficial de tercera	1,08	1,10	33.500	36.000
Oficios auxiliares				
Oficial de 1.ª Chófer ruta ...	1,16	1,20	34.000	36.000
Autoventista	1,16	1,20	34.000	36.000
Oficial de segunda	1,11	1,15	33.500	36.000
Peón especialista	1,07	1,10	33.500	36.000
Peón	1,—	1,—	33.000	36.000
Pinche 16/17 años	0,80	0,80	—	—
Aprendiz 16/17 años	0,80	0,80	—	—

III. Administración de Justicia

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA DE CALAHORRA
EDICTO

Don Javier de la Hoz de la Escalera, Juez de Primera Instancia de Calahorra (La Rioja) y su Partido.

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo, se tramitan autos de Juicio Ejecutivo número 333/83, a instancia de "Banco de Santander, S.A.", domiciliada en Santander, contra "Calzados Marín Herreros, S.L." domiciliada en Autol, don Florian Marín Herreros, doña Engracia Martínez Madorrán, doña María Olivia Marín Martínez y doña María Agapita Marín Martínez, mayores de edad y vecinos de Autol, sobre reclamación de cantidad y cuantía de 290.733 pesetas, en cuyo procedimiento que se halla en situación de ejecución de sentencia firme, se ha acordado sacar a pública subasta, por primera vez y término de 20 días, el siguiente bien inmueble embargado en dicho procedimiento:

"Solar al sitio de Angel o Planiel, de 850.05 m2. lindando al Este en línea de 23,35 metros. Carretera de Calahorra. Inscrito al Tomo 543 del Archivo, Libro 108 de Autol, Folio 78, Finca 16.449, inscripción segunda.". Pericialmente valorado en 1.500.000 pesetas.

La subasta se llevará a efecto en la Sala Audiencia de este Juzgado el día 27 de junio a las 13 horas, bajo las siguientes condiciones:

Primera.— Los licitadores deberán consignar previamente, al menos el diez por ciento del valor de tasación que servirá de tipo para la subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos.

Segunda.— No se admitirán posturas que no cubran los dos tercios del avalúo.

Tercera.— Podrá realizarse el remate en calidad de ceder a un tercero.

Dado en Calahorra, a 17 de mayo de 1984.

El Secretario,

EDITA

Comunidad Autónoma de La Rioja

Redacción y Administración: Vara de Rey, 3



BOLETIN OFICIAL DE LA RIOJA

Franqueo Concertado (26/2)

Se publica: Martes, Jueves y Sábados

Imprenta de la Comunidad Autónoma de La Rioja

Marqués de Murrieta, 76

PRECIO DE INSERCIÓN

Los edictos y anuncios de particulares y oficiales que sean de pago satisfarán a razón de **30 pesetas línea** y los que sean de previo pago se tasarán a razón de **5 pesetas por palabra** cualquiera que sea el origen del edicto.

La publicación de Disposiciones y Anuncios de la Provincia, requiere del previo número de registro de la Delegación General del Gobierno en la Comunidad Autónoma de La Rioja

	Pesetas
Ejemplar	20
Atrasado más de un mes	25
Atrasado más de un año	40
Suscripción año	1.000
Id. semestre	750
Id. trimestre	500