

a la Seguridad Social.

Artículo 22º: Trabajo nocturno.— Los trabajos que se realicen de las 22 horas a las 6 de la mañana del día siguiente, serán bonificados con el 50% del salario Convenio, en concepto de plus de nocturnidad.

Artículo 23º: Derechos del eventual.— Los trabajadores contratados como eventuales de campaña, tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla fija. Los contratados de duración determinada serán revisados por la representación de los Trabajadores.

Artículo 24º: Cuando el traslado de un trabajador sea accidental para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia además del sueldo a jornal, deberá abonarse una dieta diaria equivalente a su salario o una jornada de trabajo, incluidos los días de ida y vuelta.

De existir posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día, el productor que se desplace, devengará sólo media dieta.

Artículo 25º: Derechos sindicales.— 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 cualquier 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 las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

De los Representantes Legales de los Trabajadores, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la Ley, se reconocen las siguientes funciones:

1.— Ser informado por la Dirección de la empresa:

Trimestralmente sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable 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, las reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y de los planes de Formación Profesional de la Empresa.

2.— En función de la materia que se trate:

— Sobre la fusión, absorción o modificación de "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 utilicen 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 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 siniestralidad.

3.— Ejercicio 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 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 en 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 dimisión 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, 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 de desempeño de su representación.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los representantes legales de los trabajadores como componente 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 la Negociación referida.

Sin rebasar el máximo legal anual (180-200 horas sindicales) podrán ser utilizadas en el momento y cuantía que se consideren necesarias a los efectos de asistencia a cursillos o por razones de Actividad Sindical. Deberán ser justificadas éstas, mediante Certificación de asistencia, por la Central Sindical.

En el presente Acuerdo queda establecido la acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de 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 ostente 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 26º: Jubilación pactada.— Los empleados afectados por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador perceptor de prestaciones por desempleo o jóvenes demandantes 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 al desenganche.

Artículo 27º: Revisión médica.— Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores un reconocimiento médico preventivo, al menos una vez al año en el 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 28º: Asistencia a consultorios médicos.— La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, serán retribuidas conforme al salario 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.

Artículo 29º: Incapacidad laboral transitoria.— Las empresas se obligan a complementar en los casos de Incapacidad Laboral Transitoria en cualquiera de sus modalidades, hasta el 100 por 100 de la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, las prestaciones por este concepto otorgadas por la Seguridad Social.

En el caso de trabajadores eventuales, la prestación complementaria de las empresas, por este concepto, finalizará en todo caso, en la fecha prevista de fin de contrato. Ante la dificultad de señalar día concreto de finalización de los contratos de campaña, las partes, al momento de la alta del trabajador habrán de suscribir documento expreso de la fecha prevista de la finalización de la campaña, según modelo alguno en Anexo 2.

Artículo 30º: 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 trabaja y tres de los empleados, elegidos entre los que hayan formado la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Por los trabajadores:

D. Luis Sáenz Lavega, CC.OO.

D. Gabriel A. Muñoz Magdalena, CC.OO.

D. Manuel Gallardo López, USO

Por los empleadores:

D. José Luis Solano Pérez, UAGR

D. Angel García Castillejo, UAGR

D. Arturo Peciña Samaniego, U.CC.RR.

Disposición adicional primera.— A las gratificaciones extraordinarias a percibir en las fechas 24 de junio 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.

Disposición complementaria.— En todo lo no previsto en este Convenio serán de aplicación las disposiciones vigentes, Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral del sector, así como el resto de disposiciones de general observancia.

Disposición derogatoria.— El presente Convenio, anula, dejando sin efecto, el Convenio de trabajo anterior de este sector publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de fecha 29 de julio de 1987.

Logroño (La Rioja), a 27 de abril de 1988.

Registro.— Con esta fecha queda Registrado por esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, el presente Convenio Colectivo correspondiente a la actividad Agropecuaria aplicable en La Rioja, así como los anexos al mismo.

Logroño, 4 de julio de 1988.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.