

reconocen las siguientes funciones:

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

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

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

2).— En función de la materia que se trate, sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" Jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará a los representantes legales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente 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 supuestos de despido.

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

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

Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

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

Se reconoce a los representantes legales de los trabajadores, de forma mancomunada, capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados, primero, segundo y tercero del punto 1) 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.

c) Garantías de los representantes legales de los trabajadores:

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

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

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

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

Dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

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

d) Prácticas antisindicales:

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

Artículo 29º.— Reconocimiento médico.

Se concederá un permiso retribuido, por el tiempo imprescindible, para poder proceder a una revisión médica anual que efectuará el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo o la Mutua Patronal según proceda.

Artículo 30º.— Descuelgue del convenio.

Los salarios pactados en el presente Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que, afectadas por el ámbito funcional del mismo, acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1988, y 1989. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1990.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas en el plazo de 30 días a contar desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y en caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, y en las empresas de más de 25 trabajadores, podrán utilizar informes de auditores o censores de cuentas.

Los representantes legales de los trabajadores, están obligados a tratar y a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Artículo 31º.— Normas supletorias.

En todo aquello no reflejado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por la Ordenanza Laboral de Comercio en General de 24 de junio de 1971, y A.E.S. (Acuerdo Económico y Social).

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio anula y deja sin efecto al Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio Textil publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 27 de Junio de 1989, firmado por la Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Textil, y por la Central Sindical Unión Sindical Obrera.

Disposición adicional primera.

La Comisión Paritaria estará formada por los miembros de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio en número proporcional a su representatividad y el mismo número por parte empresarial.

Los componentes de dicha Comisión serán los siguientes señores:

TRABAJADORES:

D. Alberto Garcia Ezquerro

Dña. Rosa Cenicerros Cenicerros

D. Jesús López López

EMPRESARIOS:

D. Antonio Gómez Moras.

D. Octavio González Oñate

D. José L. Jiménez

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

Esta Comisión tendrá a su cargo las siguientes funciones:

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

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

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

Disposición adicional segunda.

Sin perjuicio de la jornada establecida en el artículo 14 de este Convenio, en la ciudad de Logroño durante las Fiestas de San Mateo, se cerrará el Comercio Textil, las tardes en que se celebren corridas de toros.

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

Disposición adicional tercera.

Sin perjuicio de la jornada establecida en el artículo 14 de este Convenio, el Comercio Textil de La Rioja cerrará la tarde del 24 de diciembre. En los años, en los que la fecha del 24 de Diciembre, coincida en lunes, se abrirá durante la mañana.

Disposición adicional cuarta.

La parte empresarial asume el compromiso de suscribir una póliza de seguros que cubra a los trabajadores en caso de Invalidez Total Permanente o Muerte, derivada de accidente de trabajo, por un millón doscientas cincuenta mil pesetas (1.250.000 Pts.). Esta cláusula entrará en vigor el día 1 de Enero de 1991.

Disposición final.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, constituyen un todo que no podrá ser modificado por Disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y a cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

REGISTRO

Diligencia.— Con esta fecha queda Registrado en esta Dirección Provincial el presente Convenio Colectivo para la actividad de Comercio Textil de la Comunidad Autónoma de La Rioja, así como su tabla salarial anexa.