

Colectivos de esta Dependencia, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.— Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de La Rioja".

Logroño, 15 de Mayo de 1992.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Artículo 1º.— Partes que lo conciertan y ámbito funcional.

El presente Convenio se concierta entre la Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Textil de La Rioja, en representación empresarial, y la Central sindical, Unión Sindical Obrera, en representación de los trabajadores.

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo en las empresas dedicadas al Comercio Textil cuya actividad esté dedicada, total o parcialmente, a la venta en tanto al por mayor como al detall.

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

Artículo 2º.— Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo situados en la Comunidad Autónoma de La Rioja, aún cuando las empresas tengan su domicilio en otro lugar.

Artículo 3º.— Ambito personal.

Se regirán por el presente Convenio las relaciones laborales de todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas de las empresas encuadradas en el ámbito funcional, tanto si realizan una función técnica o administrativa, como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención y quienes pertenecen a los servicios auxiliares de la actividad principal.

Artículo 4º.— Ambito temporal.

La duración del presente Convenio, a todos los efectos, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, será desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993.

Artículo 5º.— Denuncia y negociación.

La denuncia del Convenio se efectuará por escrito dirigido a cualquiera de las partes afectadas, durante el último trimestre de la vigencia del mismo.

En cuanto a la negociación, poseerán legitimación para negociar el Convenio Colectivo los Sindicatos y Organizaciones Empresariales que afilien un 10% de los Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa y Empresas afectadas por el ámbito de obligación del presente Convenio.

Artículo 6º.— Compensación, absorción y garantía al personal.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a todos los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en el presente Convenio, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando resulten más beneficiosas en su conjunto para el trabajador.

En todo caso, se respetarán independientemente si existieran, las siguientes:

- Los sueldos iniciales reglamentarios superiores.
- La jornada de trabajo inferior a la establecida o las jornadas intensivas.
- Las vacaciones de mayor duración.
- Gratificaciones periódicas fijas de mayor cuantía.
- Las comisiones anteriormente establecidas que formasen parte del sueldo base, cuando su aplicación produzca ingresos superiores a los sueldos que se fijan, y asimismo las comisiones que existieran con independencia de los sueldos base, cuando su cuantía fuese superior a la determinada en el presente Convenio, en función de las ventas o de los beneficios.

Artículo 7º.— Salarios año 1992.

El incremento salarial pactado para el primer año de vigencia del presente Convenio, período que comprende de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 1992, supone un aumento del 7,60%, sobre los salarios vigentes al 31 de Diciembre de 1991, cuyas cuantías establecidas, que para cada una de las categorías quedan consignadas en las Tablas Salariales que figuren en el anexo I del presente Convenio.

Revisión Salarial a 31 de Diciembre de 1992.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31-12-92 un incremento superior al 6,20% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31-12-91, se efectuará una revisión salarial del 100% de lo que exceda de dicho porcentaje, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1992, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1993, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o Tablas vigentes al año 1992.

Artículo 8º.— Salarios año 1993.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio, período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 1993, se actualizarán las Tablas Salariales vigentes al 31 de Diciembre de 1992, aplicando sobre las mismas el incremento del IPC operado al 31-12-92 más 1,9 puntos, hecho que se llevará a cabo una vez constatado dicho IPC por el Instituto Nacional de Estadística.

Revisión salarial a 31 de Diciembre de 1993.

En el supuesto de que el I.P.C. registrado al 31-12-93 supusiera un

incremento superior al IPC correspondiente al 31-12-92, se efectuará una revisión aplicando sobre las Tablas Salariales pactadas para el año 1993 el 100% del exceso resultante. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1993 y las nuevas Tablas Salariales servirán de base de cálculo para el incremento salarial correspondiente al año 1994.

Artículo 9º.— Complemento de antigüedad.

La antigüedad comenzará a contarse desde el momento de ingreso en la empresa, incluido el período de aprendizaje, así como el tiempo transcurrido en el servicio militar, ya sea éste con carácter voluntario como forzoso.

Esta antigüedad será vinculante para todo el personal que figure en plantilla de la empresa.

La cuantía se estipula en el 5 por 100 por cuatrienio sobre el salario base.

Artículo 10º.— Gratificaciones extraordinarias.

a) Las empresas abonarán a los trabajadores con fechas 30 de Junio y 15 de diciembre una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad para cada una de ellas.

b) Las empresas dentro del mes de febrero del año siguiente al ejercicio económico, abonarán a los trabajadores una mensualidad en función del ejercicio económico anterior, de acuerdo con el artículo 44 de la Ordenanza de Comercio vigente.

c) Por mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, se podrán solicitar que las pagas (gratificaciones) puedan prorratearse entre el número de mensualidades que se convengan, no siendo superiores a éstas en el prorrateo a doce mensualidades.

Artículo 11º.— Quebranto de moneda.

El trabajador que desempeñe el puesto como titular o suplente de Auxiliar de Caja o Cajero (a), por la responsabilidad del mismo, percibirá un 10 por 100 por incremento sobre su sueldo real, en concepto de quebranto de moneda.

En el caso de que el arqueo realizado, fuera éste a su favor, es decir, hubiera quebranto en metálico, su importe quedará congelado en caja, para paralizar el quebranto que se pueda experimentar, hasta final de mes, en que se regularizará la existencia de caja.

Este 10 por 100 no es aplicable a las tres pagas extraordinarias anuales.

Artículo 12º.— Viajes y desplazamientos.

Los gastos originados por motivos de desplazamiento fuera de su residencia, serán desembolsados por la empresa al trabajador, previa justificación por éste de los mismos.

Este artículo, no regirá para los viajantes, que tendrán su régimen personal.

Artículo 13º.— Plus de desplazamiento.

En compensación de los gastos ocasionados por los trabajadores en la utilización de medios de transporte públicos para acudir al trabajo, las empresas abonarán su importe a tenor de lo dispuesto por la O.M. de 10-02-58 y la O.M. de 04-06-58, estando obligadas a hacerlo siempre y cuando el trabajador viva fuera del término municipal y no haya línea de transporte urbano, siendo preciso en todo caso presentar los justificantes correspondientes.

Artículo 14º.— Jornada de trabajo.

La jornada laboral para todos los trabajadores del Comercio Textil, será en cómputo anual durante el primer año de vigencia (período comprendido entre 1 de Enero a 31 de Diciembre de 1992) de mil setecientos noventa y siete (1.797) horas, de trabajo real y efectivo.

Para el segundo año de vigencia (período comprendido entre el 1 de Enero a 31 de Diciembre de 1993), y en iguales términos que para el año anterior, la jornada en cómputo anual será de mil setecientos noventa y cuatro (1.794) horas.

Se respetarán aquellas jornadas reales y efectivas que, inferiores a las anteriormente indicadas vinieran disfrutando los trabajadores, antes de la publicación de este Convenio.

Si durante la vigencia del presente Convenio, el Gobierno promulgara alguna disposición de obligado cumplimiento en materia de jornada laboral inferior a la anteriormente pactada, se estará a lo regulado por la misma.

Artículo 15º.— Apertura y cierre de establecimientos.

El horario de trabajo, respetando lo dispuesto en la Disposición Transitoria, se desarrollará entre las 9 y las 20 horas de martes a sábado, dejando dos horas treinta minutos para comer, no pudiendo ser disfrutado dicho horario o espacio antes de las 13 horas y no haciéndolo más de cinco horas de trabajo continuadas. A este horario de apertura y cierre de establecimiento no estarán sometidos los titulares de las empresas, incluidos aquellos trabajadores, componentes de la plantilla de empresas que revistan carácter societario cuando tengan, dichos trabajadores, participación económica en el negocio.

Los lunes, la jornada comenzará a partir de las 16,30 horas. Para la fijación de los horarios se precisará el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores y de la parte empresarial.

Artículo 16º.— Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, para ello se recomienda en cada empresa, se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contrataciones, vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, experiencias