

pusiera la vivienda en posesión y a disposición del empleador.

En caso de que el trabajador no entregara voluntariamente dicha vivienda que gozaba en consideración a su relación laboral en el plazo de treinta días, perderá todo derecho a cobrar su liquidación del contrato de trabajo.

Los empleadores vendrán obligados a facilitar alojamiento (vivienda) a aquellos trabajadores que por la naturaleza del trabajo que vayan a desempeñar se denominen temporeros. En el defecto de alojamiento (viviendas) el empleador abonará el tiempo de la vivienda alquilada que el empleado haya elegido para residencia.

#### Artículo 25º: Premios de jubilación.

El trabajador que haya cumplido la edad de jubilación sin interrumpir los servicios a la empresa durante 15 años, será incentivado con tres mensualidades salario-convenio. Si alcanza los 20 años, cuatro mensualidades y si son más de 20 años, cinco mensualidades. Este derecho se pierde si al cumplir la edad de 65 años no abandona el puesto de trabajo por jubilación.

#### Artículo 26º: Socorro por invalidez absoluta o fallecimiento derivado de accidente de trabajo.

En el supuesto de Invalidez Absoluta o fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo, sus familiares directos percibirán en concepto de trabajo, sus familiares directos percibirán en concepto de socorro e independientemente de las indemnizaciones fijadas en las normas legales de aplicación en la materia las cantidades que a continuación se indican:

|                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| Muerte .....         | 3.000.000 ptas. |
| Invalidez .....      | 4.000.000 ptas. |
| Gran Invalidez ..... | 5.000.000 ptas. |

La póliza que cubra esta contingencia, estará pactada durante las 24 horas del día.

#### Artículo 27º: Jubilación pactada.

Los empleadores afectados por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador receptor 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 sólo la situación del empleo en la empresa deberá acompañar quien solicite al desenganche.

#### Artículo 28º.— Dietas.

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.

### CAPITULO IX REGIMEN DE VESTUARIO

#### Artículo 29º: Prendas de trabajo.

Se dotará a todo el personal de la vestimenta adecuada a las tareas a realizar y en los periodos estacionales del año (invierno, verano) en número de dos juegos de prendas por trabajador. Si el productor se despidiera antes de un mes les será cargado el importe de la prenda o botas que hayan entregado.

Transcurrido el año, pasará a ser de su propiedad.

### CAPITULO X DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 30º: 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 reconocerán 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:

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

— Trimestralmente sobre la evolución de los negocios y la situación de la 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.

2º.— 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.

3º.— 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 obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos a parte del interesado los representantes legales de los trabajadores.

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

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón 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 revelador 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.

#### Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto en este Convenio serán de aplicación el 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 5 de Mayo de 1992, así como posteriores revisiones.

Logroño, 16 de Julio de 1992.

### REGISTRO

Diligencia: Con esta fecha queda Registrado en esta Dirección Provincial, el presente Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad Agropecuaria en la Comunidad Autónoma de La Rioja, así como su Tabla Salarial y demás documentos anexos.

Logroño, 7 de Agosto de 1992.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.