

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 sitos 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 al 31 de diciembre de 1994.

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 reúnan los requisitos exigidos en el artículo 87 de la Ley 8/1980, denominada Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Artículo 6º.— Compensación, absorción y garantía 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 1994.

El incremento salarial pactado para la vigencia del presente Convenio, período que comprende de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 1994, supone un incremento del 3,50%, sobre los salarios vigentes al 31 de Diciembre de 1993, 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 1994.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registre al 31-12-94 un incremento superior al 3,50% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31-12-93, 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 1994, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1995, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o Tablas vigentes al 31 de diciembre del 1993.

Artículo 8º.— 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 9º.— Gratificaciones extraordinarias.

- 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.
- 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 10º.— 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% no es aplicable a las tres pagas extraordinarias anuales.

Artículo 11º.— 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 viajeros, que tendrán su régimen personal.

Artículo 12º.— Jornada de trabajo.

La jornada laboral para todos los trabajadores del Comercio Textil, será en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio de mil setecientos noventa y cuatro (1.794) horas, de trabajo real y efectivo.

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 13º.— Apertura, cierre de establecimientos y descanso semanal.

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 haciendo 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.

No obstante durante el mes de agosto, las empresas afectadas por el presente Convenio y a los efectos de cumplir con lo dispuesto en materia de descanso semanal, ambas partes, la Dirección de la Empresa y sus trabajadores, podrán convenir en cerrar el centro de trabajo bien la tarde del sábado o la mañana del lunes, atendiendo, en todo caso, a la demandada de sus respectivos clientes y cambiosen sus costumbres comerciales. A tal fin atodos los trabajadores del centro de trabajo deberán disfrutar el descanso el mismo día, bien el sábado en su jornada de tarde o el lunes en jornada de mañana, por lo cual una de las citadas jornadas el centro de trabajo permanecerá cerrado.

Artículo 14º.— 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 internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes de este Convenio, consideran positivo señalar a sus representados, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

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

a) Horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, esto es, que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes así como caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales, las necesarias por pérdidas imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento, realización siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contrata previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa, informará mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas en su caso, la distribución por secciones, notificándolo mensualmente a la Autoridad Laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

El procedimiento de cálculo del valor de las horas extraordinarias, seguirá los siguientes criterios:

El cociente que resulte de dividir el total de los emolumentos año, salario base, más complementos salariales, tales como pagas extraordinarias y antigüedad en su caso por el número de horas a trabajar durante el año, según estipula el presente Convenio, incorporándose al valor hora, normal el 100 por 100. En caso que las horas extraordinarias se realicen el domingo