

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) aun 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.

Poseerán 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.

Si 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 27º.— 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 28º.— 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 1992, y 1993. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1994.

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.

En aquellas empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, el trámite deberá canalizarse ante la Comisión Mixta Paritaria del Convenio que nombrará a tres personas por cada una de las partes, con el objeto de solventar el asunto planteado. Cuando exista acuerdo, alcanzado por mayoría de los trabajadores, la empresa quedará excluida del citado trámite ante la Comisión Mixta Paritaria.

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 29º.— 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).

**Artículo 30º.— Trabajo con ordenador.**

La pantalla de visualización de los ordenadores será mate y con antirreflejos o en su defecto deberá estar provista de un filtro superpuesto que no deforme la imagen.

**Artículo 31º.— Contratación póliza accidente de trabajo.**

La contratación de la obligatoria cobertura de accidentes de trabajo a concertar con las correspondientes Mútuas se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y sus trabajadores.

**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 28 de Mayo de 1992, y posterior revisión salarial de 23 de marzo de 1993, firmado por la Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Textil, y por la Central Sindical Unión Sindical Obrera.

**Disposición transitoria.**

Durante el período comprendido de 15 de Junio a 15 de septiembre los establecimientos del Comercio Textil de la Comunidad Autónoma de La Rioja podrán cerrarse a las 20,30 horas, en cuyo caso, la apertura del centro de trabajo se realizará media hora más tarde o en la forma en que convengan trabajadores y empresa. A tal efecto, cuando se opere cambio en el horario laboral, se estará a lo dispuesto en las normas generales vigentes en esta materia, teniendo en cuenta el mutuo acuerdo entre empresa y sus trabajadores.

**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. Rafael Budía Morales  
D. Jesús López López  
Dña. Clara Isabel Marín Jiménez

EMPRESARIOS:

D. Miguel Rosel León  
D. José Luis Navajas Nalda  
D. José Luis Jiménez Rubio

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 las fiestas de cada una de las localidades de la Comunidad Autónoma de La Rioja, 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. No obstante, en la citada fecha, estos establecimientos podrán abrir y ser atendidos por sus respectivos titulares, incluso aquellas empresas, que revistan carácter societario (Comunidades de Bienes, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, etc.) podrán ser atendidas por los componentes de la plantilla, de dichas empresas, que tengan participación económica en el negocio u otro tipo de interés familiar.

Dado que la citada fecha 24 de diciembre, en el presente año 1994 coincide en sábado, las partes firmantes, de común acuerdo empresa y sus trabajadores podrán abrir los centros de trabajo en la jornada de tarde, siendo potestativo de los trabajadores el acudir o no al centro de trabajo en la citada