III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN

Resolución de 20 de octubre de 2017, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalurgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020

201710200058653 III.2813

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Industrias Siderometalurgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 (Código núm. 26000355011981), que fue suscrito con fecha 14 de septiembre de 2017, de una parte, por la Asociación de Industrias del Metal de La Rioja, integrada en la Federación de Empresarios de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales U.G.T.-FICA, CCOO de Industria y USO Federación de Industria, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 20 de octubre de 2017.- Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Julio Herreros Martín.

Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de la Rioja (Años 2017, 2018, 2019 y 2020)

Capítulo I

Partes negociadoras y ámbitos de aplicación

Artículo 1º.- Partes Negociadoras

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, de una parte por representantes de las Centrales Sindicales, UGT-FICA, CCOO de Industria y USO Federación de Industria y, de otra, por representantes de la Asociación de Industrias del Metal de La Rioja, integrada en la Federación de Empresarios de La Rioja y firmado por las mismas organizaciones.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo, obliga a todas las empresas dedicadas a la actividad de Industria Siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose así mismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto, trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje y reparación, incluidos en dicho ramo, así como a las empresas de montajes y tendidos de líneas eléctricas, salvo que por imperativo legal les sea de aplicación otro Convenio y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10º 'Modalidades de Contratación' del presente Convenio.

Artículo 3º.- Ámbito Territorial

El Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo, que se encuentren ubicados en la Comunidad Autónoma de La Rioja, excepción hecha de los en ella establecidos por empresas, cuyos trabajadores procedieran por traslado definitivo de centro de trabajo de otra Provincia, en los que al tiempo de cesar su prestación de servicios en ellos la normativa que se les viniera aplicando fuera más favorable en cómputo global y anual que en este Convenio, en cuyo supuesto, a los expresados y por el principio de norma más favorable, no será de aplicación.

Artículo 4º.- Ámbito Personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio, todos los trabajadores que, durante la vigencia, presten o hayan prestado sus servicios por cuenta de alguna de las empresas referidas en el artículo 2º 'Ámbito Funcional', cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, sin otras excepciones que las establecidas en el artículo anterior y en los artículos 1.3

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

y 2.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º.- Ámbito Temporal

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de enero de 2017, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja aplicándose con efecto retroactivo a la expresada fecha inicial, todas las condiciones del presente Convenio.

Su vigencia, será de cuatro años, es decir, desde el día 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2020.

Capítulo II

Denuncia y negociación, compensación y excepción

Artículo 6º.- Denuncia y Negociación

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente tres meses antes de la finalización del período de vigencia reflejado en el artículo 5º 'Ámbito Temporal', debiendo las partes intervinientes constituir la mesa negociadora del siguiente convenio dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su denuncia, iniciándose la negociación en un plazo máximo de quince días.

La representación de los empresarios o trabajadores que promuevan la negociación, lo comunicará a la otra parte expresando detalladamente en la comunicación que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de la negociación. De esta comunicación, se enviará copia a efectos de Registro a la Autoridad Laboral Competente.

Artículo 7º.- Compensación, Absorción y Garantía

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico, individual e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Las mejoras establecidas en este Convenio, a excepción de los incrementos referidos en el Artículo 23 'Antigüedad', que tienen otra naturaleza al estar ligados a la congelación de la antigüedad, serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

La absorción y compensación establecidas en los párrafos anteriores de este mismo artículo, serán sin perjuicio de lo especialmente convenido en el artículo siguiente.

Artículo 8º.- Excepción a la Compensación y Absorción

A aquellos trabajadores a los que la aplicación de las Tablas Salariales pactadas en este Convenio para 2017 no les suponga elevación de las retribuciones salariales consolidadas al 31 de diciembre de 2016 y no tengan establecido con la empresa pacto alguno referente a incrementos salariales, las empresas vendrán obligadas a aplicarles un aumento de un 50% del porcentaje de incremento del presente Convenio. Igual criterio se seguirá con los incrementos pactados para 2018, 2019 y 2020.

Capítulo III

Comisión Paritaria

Artículo 9º.- Comisión Paritaria

Estará compuesta por diez vocales: tres designados por la Federación M.C.A.-U.G.T. así como los suplentes, uno nombrado por la Federación de Industria de CC.OO. al igual que su suplente, uno designado por USO Federación de Industria y cinco designados por la Asociación de Industrias del Metal de La Rioja, como también sus suplentes.

Dichos vocales serán los siguientes:

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

UGT-FICA.:

Titulares:	Suplentes:
Don José Luis Labrador Redondo	Don Juan Carlos Alfaro Sánchez
Don Eusebio Arriola Sertucha	Doña Isabel Blanco Marín
Don José Antonio Jorge Divar	Don Javier Sáenz Sáenz de Inestrillas

CCOO de Industria:

Titular:	Suplente:
Doña María Jesús Herrero Davalillo	Don Rodrigo Alfaro Huerta

USO Federación de Industria:

Titular:	Suplente:
Don Adrián Lamata García	Doña Eva Sáez Caro

Asociación de Industrias del Metal de La Rioja:

Titulares:	Suplente:
Doña Yolanda Salazar Riaño	Don Javier Sabanza San Román
Don Óscar Mendizábal Bueno	Don Jorge Alcibar Pérez
Don Santiago López Melón	Don Ángel Abad Yanguela
Doña Esther Moreno Martínez	
Don Domingo Gómez García	

Para el supuesto de que no fuera posible constituir la Comisión Paritaria con los expresados, éstos serán sustituidos por los que nombre la Asociación de Industrias del Metal y Centrales Sindicales Federación UGT-FICA, CCOO de Industria y USO Federación de Industria, según proceda.

Por la Asociación de Industrias del Metal conjuntamente por las Centrales Sindicales Federación UGT-FICA., CCOO de Industria y USO Federación de Industria, se designarán al inicio de cada sesión, alternativamente y por turno rotativo (una vez Asociación de Empresarios y otra Centrales Sindicales, en su conjunto) al vocal que actuará de moderador o mantenedor del buen orden de las deliberaciones.

La Comisión Paritaria, celebrará sus sesiones en esta ciudad en el lugar que acuerden las partes, a instancia de cualquiera de ellas, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.

2. Redacción de las Tablas Salariales en caso de prórroga.

3. Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes con causa o como consecuencia de este Convenio.

4. Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la Jurisdicción o Autoridades Laborales.

5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

6. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del Sector.

7. Estudiar y proponer acciones y medidas que contribuyan a desarrollar en el sector el contenido de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral.

8. Entender en todas las demás cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

9. El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo, conforme se establece en el Art. 91.3 del ET. Con carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

10. Intervención, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de las mismas establecidas en convenio colectivo.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

11. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, para lo que deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación y la constitución válida de la mesa, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

12. La intervención en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, y/o no se haya designado una comisión al efecto, así como en el de sustitución del período de consultas, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 40º 'Inaplicación de las Condiciones de Trabajo'.

13. Desarrollo del Acuerdo firmado entre Confemetal y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. con la posibilidad de incorporar al presente Convenio los temas negociados en dicho acuerdo y que la Comisión Paritaria estime oportunos. La falta de acuerdo en la Comisión Paritaria no supondrá, en ningún caso, motivo de conflicto colectivo ni de medidas de presión por ninguna de las partes.

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Cada una de las partes, podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz pero no voto, y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá así mismo utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuere planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de quince días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente Convenio un plazo distinto.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administración.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de sus competencias, podrán someterse para su solución al sistema de arbitraje establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico.

Ambas partes, convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión, emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación de Industrias del Metal de La Rioja (FER), calle Hermanos Moroy, nº 8-4º, 26001 Logroño.

Capítulo IV

Contratación

Artículo 10º.- Modalidades de Contratación

Se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII del Acuerdo Estatal para el Sector del Metal y legislación en vigor.

En relación con el contrato de relevo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 8º del Real Decreto-ley 5/2013, de 5 de marzo.

Artículo 11º.- Ceses Voluntarios

El trabajador que, por propia voluntad, desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario, por medio del Delegado de Personal o directamente si no hubiere Delegado, con la antelación que a continuación se detalla:

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

- Grupo I: 60 días

- Grupos II, III y IV: 30 días

- Grupos V, VI y VII: 15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación requerida, dará derecho a la empresa descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso de la misma.

Habiendo avisado con la referida antelación la empresa vendrá obligada a practicar al finalizarse dicho plazo, la liquidación correspondiente.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de su salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación, y por consiguiente no nacerá este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 12º.- Periodo de Prueba

En función de lo previsto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, el ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo 1. hasta seis meses

Grupo 2. hasta seis meses

Grupo 3. hasta dos meses

Grupo 4. hasta un mes

Grupo 5. hasta un mes

Grupo 6. hasta 15 días

Grupo 7. hasta 15 días

El empresario y trabajador, están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Capítulo V

Clasificación profesional

Artículo 13º.- Clasificación Profesional

La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La Clasificación se realiza en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores, según lo dispuesto en el Capítulo VI del II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal sobre Clasificación Profesional, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 19 de junio de 2017 y posteriores modificaciones o ampliaciones que pudiera haber.

Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, es necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes han llegado a los siguientes acuerdos:

1. Se fija el cuadro de correspondencia que se aplicará a partir del 1 de enero de 2014 y que quedará de acuerdo con el contenido del anexo nº 1 del presente Convenio.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

2. Se establece una subdivisión en el Grupo 5, estableciéndose dos salarios en dicho grupo, según tabla de correspondencia. La Comisión Paritaria establecerá las tareas, funciones y formación de las dos subdivisiones y el periodo de adaptación necesario para el desempeño profesional.

Artículo 14.- Jefe de Equipo

Es jefe de equipo el productor procedente de los Grupos Profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de Grupo superior que al suyo. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a Grupo superior quede aquélla superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20 por ciento sobre el salario base de su Grupo Profesional, y del complemento 'ex categoría', en su caso, correspondiente a la parte del salario base que tenía con anterioridad, en caso de que fuera superior, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Capítulo VI

Tiempo de trabajo

Artículo 15º.- Tiempo de trabajo anual

El tiempo de trabajo efectivo anual durante la vigencia del presente Convenio, es decir, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020, será de 1.750 horas.

Dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderá comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo) y otras interrupciones cuando, mediante norma legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo.

Por razones objetivas de la producción, debidamente acreditadas, variación de las fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, las empresas podrán, previa exposición de las mismas y acuerdo, en su caso, con los representantes legales de los trabajadores o con la mayoría de los trabajadores, caso de carecer de representación legal, flexibilizar la jornada laboral establecida para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Caso de no alcanzarse acuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

Todas las empresas tendrán expuesto el Calendario Laboral antes del 31 de enero de cada año.

Artículo 16º.- Horas Extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria que conduce a la supresión de las horas extraordinarias habituales, para lo cual se recomienda en cada empresa, se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias.

En función del objetivo de empleo antes señalado, de 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.

La retribución de las horas extraordinarias se llevará a cabo conforme a las siguientes cuantías:

Las dos primeras horas extras diurnas con un incremento del 40 por ciento sobre el salario hora ordinaria y en igual cuantía se retribuirán las horas extras diurnas realizadas en domingos y festivos; las horas extraordinarias que excedan de las dos primeras diarias o de 25 horas extras al mes, se abonarán con un recargo del 60 por ciento sobre el salario hora ordinaria y las realizadas desde las 10 de la noche a las 6 de la mañana con un recargo del 75 por ciento del valor hora ordinaria.

También respecto de 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 en caso de riesgo de pérdida de materias primas, realización.

b) Horas extraordinarias estructurales, entendiendo como tales, las necesidades pro pedidos imprevistos, cambios de turno 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 sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación 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 y en su caso, la distribución por secciones, notificándolo

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

mensualmente a la Autoridad Laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Capítulo VII

Condiciones económicas

Artículo 17º.- Salarios

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de salario base desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2017, el que para cada Grupo Profesional y nivel se detalla en la columna primera del anexo a este Convenio (Tabla Salarial), producto de incrementar un 1,50% a la tabla de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2016. Asimismo, el porcentaje del 1,50% señalado, se incrementará a la cuantía establecida como 'complemento personal ex categoría', en su caso.

Para los años 2018, 2019 y 2020, el incremento salarial para cada uno de los años será del 1,50%

Solamente para el personal de las empresas que no trabajen con sistemas de trabajo medido, se establece un Plus de Carencia de Incentivo en la cuantía que se señala para cada Grupo Profesional.

Este plus, devengará por días según las horas realmente trabajadas en la jornada y durante el período de vacaciones.

Para el cálculo del importe hora de Plus, se utilizará la siguiente fórmula:

Plus hora= Plus día x 274 días

1.750 horas

Los porcentajes pactados en el presente Convenio se aplicarán en todos los conceptos económicos del mismo, excepto en la indemnización por accidente de trabajo y enfermedad profesional recogida en el artículo 31 'Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional'

Artículo 18º.- Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E. para el conjunto nacional, registrara al 31 de diciembre de 2017, un incremento superior al 1,50% respecto a la cifra que resultó de dicho IPC al 31 de diciembre de 2016, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Esta revisión no tendrá efectivos retroactivos, añadiéndose, en su caso, al incremento previsto en el artículo 17 del Convenio para el año 2018.

Ejemplo: IPC 2017: 2,00% - Incremento 2018: 2% (1,5 + 0,5)

Ejemplo: IPC 2017: 1,50% - Incremento 2018: 1,5% (1,5 + 0)

Ejemplo: IPC 2017: 1,00% - Incremento 2018: 1,5% (1,5 + 0)

Igual cláusula de revisión operará para los años 2018, 2019 y 2020, añadiéndose, en su caso, el importe de la revisión salarial a los incrementos previstos para los años señalados y al que se pacte para el año 2021.

Artículo 19º.- Abono de Atrasos

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas derivadas de la aplicación con efectos uno de Enero de 2017 de las cláusulas de contenido económico del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores afectados en el plazo máximo de 30 días a partir del día siguiente a la fecha de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Los atrasos del Convenio serán así mismo de aplicación a aquellos trabajadores que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en el momento de la firma o publicación del mismo, hayan prestado servicios en las mismas durante algún período dentro de la vigencia señalada en el artículo 5º 'Ámbito Temporal' del presente Convenio.

Artículo 20º.- Productividad y Trabajo Medido

Para las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo un sistema de trabajo medido, se garantizará al trabajador a una actividad de 110 en el sistema de productividad nacional o sus equivalentes en otros sistemas, un 25% del salario base del Convenio (primera columna), correspondiente a su Grupo Profesional, más el mismo porcentaje del complemento personal 'ex categoría', en su caso.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

Se garantizará asimismo por las empresas con trabajo medido, un 50% del salario base (primera columna) a una actividad del 140 del sistema de productividad nacional o sus equivalentes en otros sistemas.

De la actividad 110 a 140, se establecerá la proporcionalidad correspondiente.

Artículo 21º.- Gratificaciones Extraordinarias

Anualmente se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, que se harán efectivas en el día laborable inmediatamente anterior al 24 de junio y al 22 de diciembre respectivamente.

La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias citadas, para todo el personal afectado por el presente Convenio, con independencia del sistema de trabajo que se aplique en la empresa en que preste sus servicios, será de 30 días de salario base más antigüedad, de 25 días del importe del plus asignado a su Grupo Profesional, y de los complementos personales 'ex categoría', correspondiente a la parte del salario base que tenía con anterioridad, en caso de que fuera superior, desglosado en salario base por 30 días y plus carencia de incentivos por 25 y 'ex antigüedad', en su caso.

Estas gratificaciones, serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, en el primer semestre para la paga de 24 de junio y en el segundo para la de Navidad.

Artículo 22º.- Domingos y Festivos

Los domingos y días festivos en el Calendario Laboral, serán abonados a razón del salario base del Convenio (primera columna) más los complementos personales de antigüedad, ex categoría, correspondiente a la parte del salario base que tenían con anterioridad, en caso de que fuera superior, y ex antigüedad, en su caso.

Artículo 23º.- Antigüedad

Los aumentos por antigüedad consistirán en el abono de dos quinquenios del 5% sobre el salario base del Grupo Profesional vigente en cada momento y del 5% del complemento 'ex categoría', en su caso, correspondiente a la parte del salario base que tenían con anterioridad, en caso de que fuera superior.

El cómputo de la antigüedad del personal, solo a efectos del devengo de este complemento salarial, se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aprendizaje.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquier que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que cambien de grupo, percibirán el salario base de aquel al que se incorporan, el quinquenio o los dos quinquenios que le correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día en que se cumpla cada quinquenio para todos los trabajadores que se incorporen a la empresa a partir del 1 de enero de 2014.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será, en todo caso, la de ingreso del trabajador en la empresa, a excepción del tiempo de aprendizaje, si bien en estos supuestos se computará siempre la antigüedad a partir de los 18 años

Artículo 24º.- Complemento 'Ex Antigüedad'

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

Los trabajadores que hubieran devengado por el complemento salarial de Antigüedad más de dos quinquenios, mantendrán el exceso de dicha cantidad consolidada como complemento 'ad personam' bajo el concepto de 'complemento ex antigüedad', no siendo absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

Artículo 25º.- Plus de Nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas de la mañana del día siguiente percibirá un plus de trabajo nocturno en cuantía del 20 por ciento del salario base diario de su grupo profesional de la Tabla anexa del presente Convenio y del complemento personal 'ex categoría', en su caso, correspondiente a la parte del salario base que tenía con anterioridad, en caso de que fuera superior.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a 4 horas solamente se abonará el plus correspondiente al tiempo trabajado. Si las horas trabajadas en períodos nocturnos exceden de 4, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada laboral.

Queda exceptuado del percibo del presente plus de nocturnidad, el personal que realice labores de vigilancia o portería de noche, que hayan sido contratados expresamente para realizar sus trabajos durante el período nocturno.

Artículo 26º.- Plus de Transporte y Distancia

Durante el año 2017, se establece un Plus de Transporte consistente en el abono de 0,289 euros por kilómetro y día a todos los trabajadores que tengan su domicilio en el mismo municipio en el que se halle enclavado el centro de trabajo, siempre que tengan que hacer el recorrido a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa por hallarse el centro de trabajo en que deban prestarlo a más de dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia.

Para los trabajadores que tengan su residencia en distinto municipio que el del centro de trabajo, este plus será satisfecho conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Sector, a razón de 0,147 euros por kilómetro y día.

Para los años 2018, 2019 y 2020, las cuantías se actualizarán de acuerdo con los incrementos fijados en el artículo 17 y en el 18.

Al ser admitido en la empresa, el trabajador señalará y justificará el lugar de su residencia.

Artículo 27º.- Salidas, Viajes, Dietas y Desplazamientos

Las salidas, viajes y dietas se regularán por lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, garantizándose durante 2017 en cuanto a dietas los valores que a continuación se detallan:

- Para la dieta completa:

  54,140 euros diarios

- Para la media dieta:

  22,563 euros diarios

Para los años 2018, 2019 y 2020, las cuantías se actualizarán de acuerdo con los incrementos fijados en el artículo 17 y en el 18.

Las anteriores referidas dietas y medias dietas, serán de aplicación igualmente para los trabajadores de las empresas de tendidos de líneas eléctricas, que por su peculiar actividad carecen de un centro de trabajo fijo, teniendo varios con carácter de móviles o itinerantes. Sustituyendo este artículo y dejando sin efecto el artículo 7º de las Normas Complementarias de la Ordenanza Siderometalúrgica aprobada por Orden de 18 de mayo de 1973 (BOE de 30-5-73 y 22-4-76).

El trabajador que se encuentre desplazado, a menos de 200 Km. de su centro de trabajo, tendrá derecho, a disfrutar, mientras dure el desplazamiento, los fines de semana en su domicilio.

Si el desplazamiento se encuentra entre 200 y 400 Km. de su centro de trabajo, tendrá derecho, a disfrutar, mientras dure el desplazamiento, un fin de semana en su domicilio cada dos semanas.

Si el desplazamiento, fuera de su centro de trabajo es superior a 400 km. dentro del territorio nacional, y éste es superior a un mes seguido sin superar tres, el trabajador, mientras dure el desplazamiento, tendrá derecho a permanecer, sin derecho a dietas, cuatro días al mes en su domicilio: dos días de descanso en fin de semana y dos días laborables en su centro de trabajo.

En los tres supuestos antes indicados, los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo de desplazamiento se computará como jornada laboral.

En caso de desplazamiento de duración superior a tres meses, los trabajadores desplazados tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

Artículo 28º.- Complemento 'Ex Categoría'

Como consecuencia de la aplicación del artículo 13 del presente Convenio Colectivo 'Clasificación Profesional', se crea el complemento 'ex categoría' con la regulación siguiente:

a) Aquellos trabajadores que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario de Convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento 'ex categoría profesional', no siendo compensable ni absorbible.

b) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el Convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría eran superiores a los del Grupo, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso.

c) Asimismo este complemento se considerará a título individual salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Capítulo VIII

Mejoras sociales

Artículo 29º.- Prendas de Trabajo

Se dotará a todo el personal obrero de un buzo, mono o bata cada semestre y al resto del personal, de una prenda de trabajo adecuada al año.

Estas prendas de trabajo, serán de calidad necesaria para que sea cual sea el puesto de trabajo que realice el operario y teniendo en cuenta el cuidado y atención que el trabajador debe prestar, dure el tiempo para el que se le entrega.

Artículo 30º.- Bajas por Incapacidad Temporal

Al personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, se le complementará por su empresa, hasta el cien por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto a partir del primer día de baja.

En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común con intervención quirúrgica, se abonarán los siguientes complementos: del día 4º al 20º hasta el 70 por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto; a partir del día 21º al 40º, hasta el 85 por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto y a partir del día 41º hasta el 100 por cien de dicha prestación económica.

En los restantes casos de Incapacidad Temporal, por la empresa se cumplimentará hasta el 75 por ciento de la prestación económica de la Seguridad Social a partir del 15º día.

Artículo 31º.- Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional

Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional, sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de treinta mil euros (30.000,00), a cuyo efecto los empresarios deberán efectuar los correspondientes seguros.

Capítulo IX

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 32º.- Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de 28 días laborables en concepto de vacaciones anuales durante cada uno de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, retribuidas conforme a los salarios vigentes en cada momento.

Se consideran días laborables, a efectos de vacaciones todos los días del año, excepto domingos y festivos nacionales de la Comunidad Autónoma de La Rioja y locales.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 33º.- Licencias y Permisos

El trabajador, avisando con la posible antelación y mediante la correspondiente justificación posterior al hecho, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

2. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.

3. Dos días naturales en caso de enfermedad o accidente grave u hospitalización de cónyuge, padres, hermanos, abuelos, hijos y nietos, tanto por consanguinidad como por afinidad y tres días naturales por nacimiento de hijos, de los que, al menos, dos serán laborables.

En caso de hospitalización y mientras dure ésta, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y el siguiente, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días laborales de licencia.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

4. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja estable de hecho.

El permiso por constitución de unión estable de pareja de hecho, sólo se podrá disfrutar una vez cada cinco años, excepto en casos de fallecimiento de uno de los componentes de la unión, en cuyo caso, el plazo para solicitar un nuevo permiso por esta causa quedará reducido a tres años.

5.Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.

6. Un día por traslado del domicilio habitual.

7.Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo dicha consulta sea prescrita por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

10. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 11 de este artículo.

11. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma de La Rioja, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generase este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

12. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 9 y 10 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 34º.- Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos de las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El reingreso deberá ser solicitado dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo público o sindical.

2. El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito especificando necesariamente el motivo determinante de la petición, será resuelta favorablemente por la empresa en el plazo de quince días si el solicitante pertenece al Profesional VII; en el de treinta días si pertenece a los Grupos Profesionales V a) y b) y VI y de sesenta días para el resto de los Grupos Profesionales, a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Grupo Profesional a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o desde la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o incapacidad física, psíquica o sensorial no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados precedentes 1 y 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Capítulo X

Faltas y sanciones

Artículo 35º.- Código de Conducta Laboral - Régimen Disciplinario

Criterios generales.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XI

De la representación de los trabajadores

Artículo 36º.- Actividades Sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 37º.- Tribunal Laboral

Ambas partes acuerdan someter a la mediación del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, en base al acuerdo tripartito alcanzado por el Gobierno de La Rioja, Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T. de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del referido Tribunal.

Capítulo XII

Igualdad y no discriminación

Artículo 38º.- Igualdad y No Discriminación

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, después de negociar ampliamente medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres en el ámbito laboral, declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las Organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta la 'situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo'.

De igual modo, dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Capítulo XIII

Modificación e inaplicación

Artículo 39º.- Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

El procedimiento para su aplicación será el dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 40º.- Inaplicación de las Condiciones de Trabajo

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores.

En el supuesto concreto de que la inaplicación se refiera a los porcentajes de incremento y/o revisión salarial contemplados en los artículos 17 'Salarios' y 18 'Revisión Salarial' del presente Convenio colectivo, la comunicación a los representantes de los trabajadores deberá producirse en el plazo de 30 días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de La Rioja».

En el supuesto de que las circunstancias económicas concurran en el momento de tener que aplicarse las cláusulas de revisión salarial contempladas en el artículo 18 'Revisión Salarial' del presente Convenio colectivo, las empresas podrán así mismo descolgarse de dicha aplicación con independencia de que no lo hubiesen hecho respecto los incrementos salariales de principios de año contemplados en el artículo 17 'Salarios'.

En estos casos de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial de los artículos 17 'Salarios' y 18 'Revisión Salarial' del presente Convenio colectivo, se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios previo desarrollo de un período de consultas en los términos contemplados en el presente artículo así como cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, en el supuesto de que el descuelgue se plantee en relación con los incrementos salariales de principios de años contemplados en el artículo 17 'Salarios' del presente Convenio, las empresas estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

Lo establecido en los párrafos anteriores en relación con la inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial de los artículos 17 'Salarios' y 18 'Revisión Salarial' no obsta la posibilidad que tienen las empresas de acudir, en cualquier momento y sin sometimiento al plazo de 30 días antes señalado, a la inaplicación del sistema de remuneración y la cuantía salarial regulados en el presente Convenio en base a lo dispuesto en la letra d) del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio colectivo y salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

Dicho período vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 las empresas deberán presentar, al inicio del período de consultas, una memoria explicativa que contenga:

a) Detalle de las medidas propuestas.

b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.

c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, incluyendo un Plan de viabilidad con las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.

e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.

f) Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.

g) Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores). En las empresas con menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación económica alegada.

h) En el supuesto de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial de los artículos 17º 'Salarios' y 18º 'Revisión Salarial' del presente convenio o, de inaplicación de sistema de remuneración o cuantía salarial contemplados en el mismo, en la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.

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

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.

c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el de intervención de la Comisión Paritaria para que inicie un procedimiento de mediación.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Paritaria la documentación presentada durante el período de consultas de consultas, actas de las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención a de la Comisión Paritaria para que inicie un procedimiento de mediación. La solicitud irá acompañada de la documentación señalada en el párrafo anterior.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

Si en la mediación de la Comisión Paritaria las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de 7 días desde la constatación del desacuerdo un Informe razonado que refleje su criterio. Este Informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo.

Si las organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria no alcanzasen un acuerdo sobre el contenido del Informe harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto.

Por otro lado, de no aceptarse por las partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe de la Comisión Paritaria, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

Capítulo XIV

Garantías por cambio de empresario

Artículo 41º.- Subrogación y Garantías por cambio de empresario en contratos con las Administraciones Públicas

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades recogidas en el ámbito funcional del presente Convenio o partes de las mismas en virtud de sucesión de contratas, concesión de explotación de servicios y concesiones, todas ellas suscritas con las Administraciones Públicas.

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del que prestan sus servicios en las empresas recogidas en el ámbito funcional del presente Convenio y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos, los trabajadores de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de éste cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores fijos discontinuos, con antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

Capítulo XV

Cláusulas

Artículo 42º.- Clausula Supletoria

En lo aquí no previsto, será de aplicación la Legislación Laboral de aplicación general y la Ordenanza de Trabajo, para las Industrias Siderometalúrgicas de 29 de julio de 1970, y normas complementarias de la Ordenanza de 18 de mayo de 1973 y de 22 de abril de 1976, a excepción del artículo 7º de las normas que queda sustituido por el párrafo segundo del artículo 27º del

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

presente Convenio, que las partes firmantes asumen como norma dispositiva de aplicación durante la vigencia del presente Convenio, así como el Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Artículo 43º.- Clausula Derogatoria

El presente Convenio Colectivo, anula dejando sin efecto, el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas, para los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja en fecha 30 de mayo de 2014 y sus posteriores revisiones salariales.

Anexo I

Grupos Profesionales

El personal afectado por el presente Convenio queda integrado en los siete Grupos Profesionales que en el anexo a este Convenio se adjuntan, en dichos Grupos están integradas Categorías Profesionales que venía rigiendo en el convenio vigente hasta la fecha.

Cuadro de Equivalencia

Grupo I	Operarios	Empleados	Técnicos
I			Arquitecto Ingeniero Licenciado Director de Área
II			Ingeniero Técnico Perito A.T.S. Practicante Graduado Social
III	Jefe de Taller Maestro Industrial Maestro de Taller de 1ª Maestro de Taller de 2ª Contramaestre	Jefe de Primera Jefe de Segunda	Delineante Proyectista Dibujante Proyectista
IV	Encargado	Delineante de 1ª Fotógrafo Técnico Organización de 1ª Técnico Organización de 2ª	
V a)	Oficial de 1ª Chófer Camión, Grúa Automóvil	Oficial 1ª Administrativo Viajante Delineante de Segunda	
V b)	Oficial de 2ª Capataz de Especialistas Capataz de Peones	Oficial 2ª Administrativo	
VI	Chófer de turismo Oficial de 3ª Especialista	Pesador Basculero Cabo de Guardas Conserje Dependiente Ppal. Economato Almacenero, Listero Auxiliar Administrativo Auxiliar Técnico de Oficinas Auxiliar de Organización Calcador Reproductor Fotográfico Guarda Jurado Reproductor de Planos Vigilante Telefonista Dependiente Auxiliar	
VII	Peón	Ordenanza	

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 pagina(s).

Tabla Salarial Año 2017

Grupo	Salario Base Dia	Plus Caren. Incentivos	Salario Anual €
I	65,02	16,26	33.308,24
II	54,54	13,64	27.939,86
III	44,06	11,02	22.571,48
IV	39,85	9,96	20.412,29
V a)	36,81	9,20	18.855,05
V b)	34,08	8,52	17.457,48
VI	33,14	8,29	16.977,71
VII	32,51	8,13	16.654,12

Nota:

Salario Anual = (Salario día x 425) + (Plus carencia x 349 días)

425=(365+30+30)

349=(365+50-52-14)

Incremento sobre Tabla Incremento Año 2016: 1,50%

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20171025-III--2813 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 20 página(s).