

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS  
POR CARRETERA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2008, 2009,  
2010 y 2011.**

**CAPÍTULO I**

**PARTES QUE LO CONCIERTAN Y AMBITOS**

**ARTICULO 1º.- PARTES QUE LO CONCIERTAN**

El presente Convenio se concierta entre la Asociación de Agencias de Paquetería de La Rioja y la Asociación de Transportistas Discrecionales de La Rioja, ambas integrantes de la Federación de Empresarios de La Rioja, por parte empresarial y por Comisiones Obreras (CC.OO.), por parte trabajadora.

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

**ARTÍCULO 2º.- AMBITO PERSONAL**

Afectará a las empresas y trabajadores que se hallen incluidos en sus ámbitos funcional y territorial, quienes estarán obligados a aplicarlo en su totalidad.

**ARTÍCULO 3º.- AMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, aún cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

**ARTÍCULO 4º.- AMBITO FUNCIONAL**

Obliga a todas las empresas que se dediquen al transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías, integradas en las Asociaciones de Agencias de Transporte de Paquetería de La Rioja y de

Transportistas Discrecionales de La Rioja y a los trabajadores afiliados al Sindicato Comisiones Obreras, aún cuando se prevee la posibilidad de adhesiones voluntarias individuales o colectivas de aquellos trabajadores no representados por el sindicato firmante. En caso de duda respecto a dicho ámbito se estará a lo establecido en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, firmado en fecha 20 de Octubre de 1997, que vino a sustituir a la Ordenanza Laboral de Transporte de 9 de julio de 1974.

#### **ARTÍCULO 5º.- AMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, es decir, del 1 de Enero de 2008 al 31 de Diciembre del 2011.

#### **ARTICULO 6º.- DENUNCIA, NEGOCIACION Y PRORROGA**

La denuncia del Convenio, se producirá automáticamente a la finalización de la vigencia del mismo.

El contenido del presente Convenio quedara prorrogado en sus propios términos y permanecerá en vigor entretanto no se suscriba uno nuevo.

#### **ARTÍCULO 7º.- COMISION PARITARIA**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento que estará compuesta por los siguientes vocales, cinco designados por la representación empresarial y otros cinco por la Sindical:

##### **POR LOS EMPRESARIOS:**

D. Segundo J. Viguera Benito (Asoc. Agencias Paquetería)

D. Jesús Martínez Ruiz (Atradis)

##### **POR LOS TRABAJADORES:**

D. Javier Villares Ariznavarreta (CC.OO.)

D. Antonio Romero Ruiz (CC.OO.)

En ausencia de éstos, quedará determinada por las partes negociadoras del Convenio Colectivo, actuando de Secretario de la misma el que las partes designen.

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.
- 7.- Entender en todas las demás cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- 8.- Desarrollo del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías, con la posibilidad de incorporar al presente Convenio los temas negociados en dicho acuerdo y que la Comisión Paritaria estime oportunos.

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 asimismo utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

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

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 a empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

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.

### **ARTÍCULO 8º.- ABSORCION Y COMPENSACIÓN**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa mediante mejoras voluntarias de sueldo, primas y pluses, gratificaciones o por otros conceptos análogos, imperativo legal, jurisprudencia, Convenio Sindical y usos o costumbres locales.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidos por los aumentos económicos acordados en aquél, por lo que únicamente tendrán eficacia si globalmente y sumados a las vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste.

No obstante, lo dispuesto en los párrafos anteriores, se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan de lo en él dispuesto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

## **C A P I T U L O II**

### **REGIMEN DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 9º.- JORNADA DE TRABAJO**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales y de 1.772 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual durante toda la vigencia del presente Convenio.

Los trabajadores disfrutarán por asuntos propios de dos días o 16 horas anuales comprendidos dentro de la jornada laboral, debiendo ser solicitados al menos con dos días de antelación. Uno de estos días deberá ser justificado por el trabajador.

Si durante el periodo de vigencia del Convenio se aprobase por imperativo legal la jornada de 35 horas semanales, quedarán automáticamente suprimidos los dos días.  
Dentro de los primeros 45 días del año, se elaborará por la empresa un calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

### **ARTICULO 10º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

En función del objetivo de empleo y experiencias internacionales en esta materia las partes firmantes de este Convenio consideran positivo la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente. Será opción del trabajador el cobrarlas o disfrutarlas en tiempo. Caso de disfrutarlas en tiempo por cada hora extraordinaria realizada disfrutaría de hora y media acumulables.

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

- a).- La realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- b).- El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas legalmente.
- c).- En caso de realizarse horas extraordinarias serán abonadas conforme se determina en el anexo de tablas salariales.
- d).- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en los apartados anteriores y siempre de carácter voluntario por parte del trabajador.
- e).- Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.
- f).- En todos los casos la tasación diaria del exceso de jornada se realizará en fracciones nunca inferiores a 30 minutos.
- g).- Las horas extraordinarias que se realicen en días de descanso o festivo abonable y no recuperable, siempre que no se conceda al trabajador el correspondiente descanso se abonará

a razón de 150 por ciento las 8 primeras y las restantes al 190 por ciento sobre el valor propio de la hora extraordinaria.

Detectado cierto incumplimiento de este artículo durante la vigencia del Convenio Colectivo anterior, por parte de algunas empresas y valorado el quebranto económico que conlleva para el trabajador así como la competencia desleal que ante las empresas comporta, las partes firmantes acuerdan:

a) Convocar, por cualquiera de las partes, a la Comisión Paritaria del Convenio, una vez se tengan datos precisos de que se sigue incumpliendo este artículo por cualquiera de las empresas encuadradas en este Convenio.

b) Reunida la Comisión Paritaria, esta analizará, valorará y en su caso apercibirá, a las empresas que no cumplan con lo pactado en este artículo, en el sentido de que caso de no corregir la situación se procedería a la formulación de denuncia.

### **ARTICULO 11º.- TIEMPO DE PRESENCIA POR RAZONES DE ESPERA**

Tiempo de Presencia es aquel en el que el trabajador permaneciendo al servicio de la empresa y no conduciendo, sobrepasa la jornada ordinaria establecida, considerándose como tal: comidas en ruta, averías en ruta, viajes sin servicio y esperas por carga y descarga, delimitando el tiempo para la comida en ruta en una hora.

Aquellos conductores que hayan completado su jornada de conducción diaria, no se considerará que están al servicio de la empresa.

En cualquier caso, la compensación económica derivada del tiempo de presencia, será la del valor de la hora ordinaria, pudiendo las empresas establecer con sus trabajadores la cuantía y forma de retribución por el concepto de tiempo de presencia, respetando, en cualquier caso, las disposiciones laborales vigentes.

Ante la dificultad de desarrollar el contenido del artículo 8º del R.D. 1561/95, de 21 de Septiembre (antes art. 9º del R.D. 2001/1983), así como de cuantificar y determinar los supuestos concretos conceptuales, como tiempo de presencia o espera, para diferenciarlos del tiempo real y efectivo de trabajo, ambas partes acuerdan como compensación al posible exceso de las horas que como jornada ordinaria normal estén establecidas y siempre por razones de espera motivadas por carga y descarga, servicios de guardia, comidas en ruta, etc., establecer un Plus consistente en las siguientes cuantías para los diferentes años de vigencia del Convenio:

**Año 2008:**

0,0421 Euros/km. para el transporte nacional.

0,0360 Euros/km. para el transporte internacional.

**Año 2009:**

0,0466 Euros/km. para el transporte nacional.

0,0399 Euros/km. para el transporte internacional.

**Año 2010:**

0,0466 Euros/km. para el transporte nacional.

0,0399 Euros/km. para el transporte internacional.

**Año 2011:**

0,0481 Euros/km. para el transporte nacional.

0,0412 Euros/km. para el transporte internacional

Esta retribución no podrá ser absorbida ni compensada por ninguna otra percepción que el trabajador pudiera recibir, salvo que ya vinieran percibiendo compensación por las horas de presencia y/o espera, pudiéndose establecer su compensación en tiempo de descanso.

Este concepto deberá ser expresamente recogido en la hoja de salarios de la siguiente manera: "Artículo 11º Convenio Colectivo".

Quedan excluidos todos los transportes que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, hasta 20 kms. del límite de ésta.

Por otra parte, los trabajadores se comprometen a cumplir rigurosamente lo legislado en materia de descansos, tanto en el aspecto laboral como en lo previsto en la Directiva Comunitaria sobre periodos de descanso y conducción.

Las empresas se comprometen a facilitar copia de los discos-diagrama a sus conductores caso de existir discrepancias.

Será computable el tiempo invertido en las esperas motivadas por averías tanto para el que permanece en la carretera como para el que haya de realizar reparaciones. Se entenderán en todo momento como horas extraordinarias las que excedan de la jornada legalmente establecida en el presente Convenio.

**ARTÍCULO 12º.- REFRIGERIO**

Cuando el trabajador efectuó jornada continuada de 5 ó más horas, la empresa vendrá obligada a facilitar el tiempo de 15 minutos de descanso para reponer fuerzas. En caso de no poder facilitar la empresa este tiempo, deberá abonarlo como exceso de jornada.

### **ARTÍCULO 13º.- VACACIONES**

Todo el personal de las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. Dentro del último trimestre de cada año se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores el gráfico por el cual se concederán de modo rotativo. Si se sigue el período indicado se seguirán los trámites normales excluyéndose de todo lo demás dispuesto en este artículo.

Deberán concederse como mínimo la mitad de los referidos días entre las fechas de 1 de Mayo a 30 de Septiembre ambos inclusive. Semana Santa (la semana denominada como tal y la anterior o posterior) y Navidad (del 15 al 31 de Diciembre). Si existiese acuerdo entre la empresa y el trabajador en otro sentido deberá ser tenido en consideración. Esta mitad de las vacaciones incluidas en las fechas indicadas, si por necesidades del servicio deben ser disfrutadas fuera de esos períodos, se abonarán en razón del salario real más #10,27# euros/día durante 2008, siendo incrementada dicha cantidad con el I.P.C. previsto más 0,50 en 2009, con el I.P.C. previsto más 0,75 en 2010 y con el I.P.C. previsto más 1,25 en 2011, siendo actualizando una vez se conozca el I.P.C. real. Si la causa del traslado del periodo vacacional fuese debida a la situación personal del trabajador, quedará excluida de la retribución anterior.

Los trabajadores que durante el período vacacional inicialmente fijado para el mismo, quedasen afectados por Incapacidad Temporal con hospitalización, tendrán derecho a disfrutar este período por tiempo idéntico al que haya durado la hospitalización. Las nuevas fechas de disfrute de vacaciones las fijará la empresa una vez oídas las sugerencias del trabajador.

### **ARTÍCULO 14º.- LICENCIAS Y PERMISOS**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días en los casos de nacimiento de hijos y dos en los de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando éste se produzca en sábado, domingo o festivo, los trabajadores dispondrán de 4 horas más durante la mañana del día siguiente al festivo, debiendo justificar documentalmente la utilización de este tiempo para efectuar gestiones relacionadas directamente con los hechos.

-----

Quando por tal motivo, los trabajadores necesiten hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 kilómetros, incluyendo ida y vuelta, el plazo será de 3 días y si fuera superior a 200 kilómetros de 4 días.

A estos efectos se detalla a continuación los diferentes grados de afinidad y consanguinidad con respecto al trabajador, de acuerdo con el artículo 915 y siguientes del Código Civil:

Consanguinidad: Primer Grado: padres e hijos; Segundo Grado: abuelos, nietos y hermanos; Tercer Grado: bisabuelos, bisnietos, tíos y sobrinos y Cuarto Grado: primos.

Afinidad: Primer Grado: cónyuge, suegros e hijos políticos; Segundo Grado: abuelos políticos, nietos políticos y cuñados; Tercer Grado: bisabuelos políticos, bisnietos políticos, tíos políticos y sobrinos políticos y Cuarto Grado: primos políticos.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por incumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
6. 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.

Se tendrán en cuenta todos los supuestos recogidos en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral a estos efectos.

## **ARTÍCULO 15º.- PLURIEMPLEO**

Las representaciones empresarial y sindical firmantes, estiman conveniente no fomentar el pluriempleo en las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Así mismo, por las siguientes razones de interés general, las partes se comprometen a combatir y erradicar por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se da en la actualidad:

1º) Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.

2º) Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto de empresarios que hacen uso de los procedimientos legales.

Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Se estima que es preciso aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dado ya de alta en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes sindicales los impresos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social así como lo establecido en el artículo 64.1.5 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará FALTA GRAVE a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Todas las empresas del Sector, sin excepción, se obligan a entregar a sus trabajadores una copia del modelo de contrato que a cualquier trabajador le haya sido establecido.

## **C A P Í T U L O III**

### **CONDICIONES ECONOMICAS**

## **ARTÍCULO 16º.- 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 2008, el que para cada categoría profesional se detalla en la columna primera del anexo a este Convenio (Tabla Salarial), producto de

incrementar un 2,5% a los salarios vigentes al 31 de Diciembre de 2007, sin perjuicio de la revisión aplicable, en su caso conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

El porcentaje señalado resulta de sumar el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2008 (2%), más un 0.50.

Para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia, es decir, 2009, 2010 y 2011, las Tablas Salariales definitivas del año anterior, además de todos los conceptos económicos, salvo los regulados en los artículos 11 y 29, se incrementarán con el I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación en la Ley de Acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado de cada uno de dichos años, más un 0.50 para 2009, un 0,75 para 2010 y un 1,25 para 2011.

Tales prestaciones no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables inmediatamente anteriores, teniéndose en cuenta las previsiones para el año en curso. En este caso, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios, valorándose circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Excepcionalmente será suficiente contemplar las pérdidas habidas en el último ejercicio cuando la viabilidad de la empresa lo requiera, teniendo en cuenta en estos casos, así mismo, la proyección de futuro.

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 45 días a contar de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja y, en caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, en las empresas de más de 25 trabajadores, podrán utilizar informe de auditores-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 dos 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. En estos supuestos deberá comprometerse el incremento para ese año y para los restantes, caso de que el problema de la empresa se agrave. Así mismo deberá advertirse claramente el "cuelgue", entendiéndose por tal el momento en el que se vuelva a incorporar a lo establecido en el Convenio sin ninguna excepción.

Este descuelgue afecta única y exclusivamente a la totalidad o parte del incremento salarial habido.

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

### **ARTÍCULO 17º.- REVISION SALARIAL**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) en conjunto nacional, establecido por el I.N.E., u organismo que lo sustituya, registrase al 31 de Diciembre de 2008, un incremento superior al 2% respecto a la cifra que resultó de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 2007, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión consistirá en un incremento de las Tablas Salariales y demás conceptos económicos del presente Convenio, excepto los regulados en los artículos 11 y 29 hasta completar el I.P.C. real de 2008 incrementado en 0.50 puntos. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 2008, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2009 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 2007.

Para los años 2009, 2010 y 2011, la revisión salarial de cada uno de ellos, consistirá igualmente en completar el I.P.C. real de dichos años, incrementado en 0,50, 0,75 y 1,25 puntos respectivamente

### **ARTÍCULO 18º.- ANTIGÜEDAD**

Desaparecida la Ordenanza Laboral del Transporte, que contemplaba el premio por antigüedad en el Sector, con el ánimo de que quede regulada a través del Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo acuerdan:

1º.- Se respetará a todos los trabajadores el ciclo (quinquenio/bienio) que estén generando hasta su finalización en los mismos porcentajes establecidos en la antigua Ordenanza.

2º.- Terminados los ciclos se respetará el porcentaje que cada trabajador tenga en el momento de la finalización del ciclo.

3º.- En compensación con la pérdida de generar más ciclos (quinquenios/bienios) se estableció un incremento sobre el salario base y plus convenio consistente en aplicar un 0,50 por ciento al mismo durante un período de 10 años, es decir, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007 que fue añadido al incremento salarial de cada año.

4º.- A los trabajadores que se incorporen a las empresas con posterioridad a la fecha del 31 de Diciembre de 1997 y a los que estén en activo una vez concluidos los ciclos en los que se encuentren, el complemento "Plus de Antigüedad" se les abonará de la siguiente forma:

- A los 5 años el 5% del salario base.
- A los 10 años el 10% del salario base.
- A los 15 años el 15% del salario base.
- A los 20 años el 20% del salario base.

Al propio tiempo será de aplicación para estos trabajadores el punto 3 del presente artículo.

5º.- En ningún caso los trabajadores generarán menos del 20% del salario base en concepto de Plus de Antigüedad.

6º.- La antigüedad consolidada a la fecha 31 de Diciembre de 1997, más la que cada trabajador genere en años sucesivos, crecerá en los mismos porcentajes que el Convenio, salvo acuerdo diferente de las partes firmantes.

#### **ARTÍCULO 19º.- QUEBRANTO DE MONEDA**

Las empresas abonarán al personal que desempeñe las funciones de cobradores de facturas, etc. la cantidad de #33,62# euros al mes durante 2008, siendo incrementada con el Inc. previsto más 0,50 en 2009, con el Inc. previsto más 0,75 en 2010 y con el Inc. previsto más 1,25 en 2011 y actualizándose una vez se conozca el Inc. real, en concepto de quebranto de moneda, siempre que se le impute la responsabilidad en el cobro.

A quienes ostentando la categoría de la rama administrativa simultaneen el desempeño de las funciones de cobrador o cajero, la cantidad señalada en el párrafo anterior se elevará a #67,46# euros al mes durante 2008, siendo incrementada con el Inc. previsto más 0,50 en 2009, con el I.P.C. previsto más 0,75 en 2010 y con el I.P.C. previsto más 1,25 en 2011 y actualizándose una vez se conozca el I.P.C. real, por el mismo concepto que lo señalado en el párrafo anterior.

#### **ARTÍCULO 20º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria en Navidad, consistente en una mensualidad de Salario Convenio más antigüedad en su caso y otra de la misma cuantía correspondiente a la gratificación de verano. La primera será satisfecha el 21 de Diciembre y la segunda el día 21 de Junio.

Estas gratificaciones serán prorrateadas por semestres y retribuirán los siguientes períodos:

- La gratificación de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- La gratificación de Verano del 1 de Enero al 30 de Junio.

También percibirán los trabajadores el equivalente a una mensualidad de salario Convenio más la antigüedad, vigente en el mes de Diciembre anterior, en concepto de gratificación de marzo, que deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre siguiente al vencimiento económico.

### **ARTÍCULO 21º.- DIETAS**

Las dietas que se establecen serán iguales para todo el personal independientemente de su categoría.

La cuantía de las mismas para 2008 se establece en los baremos que a continuación se detallan, siendo incrementadas cada año con el I.P.C. previsto más 0,50 en 2009, con el I.P.C. previsto más 0,75 en 2010 y con el I.P.C. previsto más 1,25 en 2011 y actualizándose una vez se conozca el I.P.C. real:

-Para los trabajadores que presten sus servicios en transportes regulares será de #39,00# euros diarios desglosados en #13,00# euros por comida, #13,00# euros por cena y #13,00# euros por pernoctación (alojamiento y desayuno). Esta misma cuantía corresponde a los trabajadores de transportes discrecionales que efectúen servicios regulares.

-Para transportes discrecionales será de #48,78# euros diarios que serán desglosados en #16,26# euros por comida, #16,26# euros por cena y #16,26# euros por pernoctación (alojamiento y desayuno).

-Para los transportes internacionales la dieta diaria se fija en la cuantía de #91,85# euros ó los gastos que se ocasionen, debidamente justificados.

Los horarios que dan lugar al derecho a percibir dietas por comer, cenar o pernoctar, se negociarán en cada empresa con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

En todos los supuestos planteados la empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida en sustitución de la dieta.

**ARTÍCULO 22º.- RETIRADA O PÉRDIDA DEL CARNET DE CONDUCIR**

En los supuestos de sanción administrativa de la que se derive la retirada del carnet de conducir y no constituya delito penal, las empresas se obligan a mantener a estos conductores en plantilla asignándoles, temporalmente, la categoría de peones especializados.

Esta categoría la mantendrán los conductores desde el primer día de la retirada del carnet de conducir hasta el fin de la sanción en que de forma automática se reintegrarán a su categoría profesional de conductor en cualquier de sus niveles que desempeñara con anterioridad a la retirada del carnet de conducir.

En aquellas empresas que por su actividad productiva no puedan acoplar a estos conductores por no disponer de puestos de trabajo de peón especialista, las empresas se obligan a suscribir una póliza de seguro que le garantice al trabajador una cantidad igual a la que percibiría caso de desempeñar labores de peón especializado, quedando el trabajador en la situación de excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo.

Para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de cinco años o más en la empresa, ésta abonará el costo total de la póliza. Para las nuevas contrataciones, durante los dos primeros años de vigencia del presente Convenio pagarán el costo de dicha póliza a partes iguales entre la empresa y el trabajador, descontándole la empresa la cantidad correspondiente a éste en el salario a razón de 1/12 parte cada mes.

Los siguientes años, y salvo que se trate de nuevas contrataciones, la empresa abonará el coste total de la póliza.

Se excluyen, en todo caso, las retiradas o pérdidas del carnet de conducir por periodos superiores a tres meses derivadas de sanción por consumo de alcohol o drogas, en cuyo caso el trabajador pasará a la situación de excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que dure la retirada. La reincidencia en una nueva retirada del carnet de conducir en periodos de dos años por estos mismos motivos dará lugar a considerarlos como falta disciplinaria muy grave.

Para tener derecho a lo expuesto anteriormente, la infracción por la que se le retire el carnet, tendrá que haber sido cometida por el trabajador encontrándose de alta en la misma empresa que sufre la sanción de retirada.

**ARTÍCULO 23º.- ROPA DE TRABAJO**

Las empresas proveerán a sus trabajadores de dos buzos o batas cada año y en los casos en que por su uso normal se llegasen a deteriorar se facilitará fuera de este periodo cuantas prendas sean necesarias.

Así mismo se dotará bianualmente a cada trabajador de un anorak o chaleco acorde a la uniformidad de la empresa.

#### **ARTICULO 24º.- PROGRESIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**

Las empresas se comprometen a promocionar a los trabajadores fijos de sus plantillas ante la necesidad de ocupar cualquier puesto de trabajo dentro de la empresa. A tal fin ambas partes se comprometen a:

1º.- La empresa pondrá en conocimiento del personal las necesidades de plantilla a cubrir a los efectos de que tengan prioridad los propios trabajadores de la plantilla.

2º.- Los trabajadores a perfeccionarse en la necesaria adecuación o reciclaje para lo que se le solicite al alcance de sus posibilidades.

En todos los supuestos, la empresa abonará el 50 por ciento de los costes, bien se trate de un cursillo de capacitación rápida o de la consecución de un permiso de conducir. El 50 por ciento restante que corresponde abonar al trabajador lo hará efectivo la empresa y procederá al descuento del mismo en un periodo no inferior a doce meses. Para hacerse acreedor a este abono, el trabajador deberá prestar obligatoriamente sus servicios en la empresa durante tres años, como mínimo, a partir de la fecha de dicha percepción.

#### **ARTÍCULO 25º.- PLUS DE CONVENIO**

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán un Plus de Convenio consistente en el percibo mensual de //30,41// euros durante 2008, siendo incrementados cada año con el I.P.C. previsto más 0,50 en 2009, con el I.P.C. previsto más 0,75 en 2010 y con el I.P.C. previsto más 1,25 en 2011 y actualizando una vez se conozca el I.P.C. real. Este Plus se percibirá en las 15 mensualidades del año con independencia de la situación personal del trabajador.

#### **ARTÍCULO 26º.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

Las horas de trabajo comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un recargo por tal concepto del 25 por ciento sobre el salario base del presente Convenio.

**ARTÍCULO 27º.- PLUS DE MERCANCIAS PELIGROSAS**

Aquellas empresas que se dediquen al transporte y/o manipulación de mercancías peligrosas, se obligan a negociar con el/los representante/s de los trabajadores si los hubiera o, en su defecto, con los sindicatos firmantes del presente Convenio, un plus que compensara el riesgo y la responsabilidad de la manipulación de dichos productos.

**ARTICULO 28º.- INCAPACIDAD TRANSITORIA (ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional del trabajador en acto de servicio, la empresa abonará la diferencia entre lo abonado por la entidad aseguradora y el total que correspondiera al trabajador de hallarse en perfectas condiciones de trabajo, hasta cubrir el salario real del presente Convenio.

El disfrute de tales beneficios tendrá un tope de dos meses.

En los supuestos de I.T. derivada de Enfermedad o Accidente Común las empresas se obligan a complementar a sus trabajadores los porcentajes en los periodos siguientes del salario real o base de cotización:

- Del 1º día hasta el 3º ..... 100%
- Del 4º día al 20º .....75%
- 

En dichos supuestos planteados los trabajadores, así mismo, tendrán derecho al complemento de hasta el 100 por cien del salario real o base de cotización durante un periodo de 30 días si el trabajador debiera de ser hospitalizado.

**C A P I T U L O I V****ASUNTOS SOCIALES, ASISTENCIALES Y SINDICALES****ARTÍCULO 29º.- POLIZA DE SEGUROS**

Para los cuatro años de vigencia del Convenio, es decir, 2008, 2009, 2010 y 2011, las empresas incluidas en el Ámbito Funcional del presente Convenio, se obligan a la suscripción de una Póliza de Seguro, en un plazo no superior a 45 días desde la publicación de éste, que cubra los riesgos de accidente sea o no de trabajo, causado en cualquiera de las 24 horas del día y Enfermedad Profesional garantizándose por tales circunstancias la percepción al

trabajador o a sus derecho-habientes, de una indemnización a tanto alzado de #33.000# euros en caso de fallecimiento y de #42.000# euros en caso de Invalidez en cualquiera de los grados. Total, Absoluta o Gran Invalidez. En el caso de la Incapacidad Parcial, si el trabajador pudiera continuar desempeñando su actividad habitual, percibirá la cantidad determinada en baremo, en caso de estar incapacitado para el desempeño de su profesión habitual quedará cubierto por las indemnizaciones señaladas anteriormente.

En este sentido, el concepto de los diferentes tipos de invalidez es el siguiente:

Incapacidad Permanente Parcial: Se entenderá por Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por 100 en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Incapacidad Permanente Total: Se entenderá por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Incapacidad Permanente Absoluta: Se entenderá por Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Gran invalidez: Se entenderá por Gran Invalidez la situación del trabajador que por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

En los casos de lesiones permanentes no invalidantes susceptibles de baremo se estará a lo regulado sobre esta materia.

Las empresas solicitarán de la Entidad Aseguradora la póliza individualizada y nominal para su entrega a todos los trabajadores de la plantilla.

### **ARTÍCULO 30º.- DESPLAZAMIENTO DE FAMILIAR EN CASO DE ACCIDENTE**

Durante la vigencia del presente Convenio, en el caso de que, por accidente laboral, fuera precisa la hospitalización de algún trabajador, la empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia. Los gastos que se le ocasionen a la persona desplazada correrán por cuenta de la empresa, fijándose la cuantía de 40,00 euros diarios con un máximo de 400 euros.

**ARTÍCULO 31º.- SALUD LABORAL**

Las partes intervinientes en la negociación del presente Convenio se obligan a cumplir con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del propio trabajo.

Ante la amplitud de las citadas disposiciones, se considera oportuno reseñar lo siguiente:

Las empresas deberán efectuar una evaluación de los puestos de trabajo. En materia de prevención los trabajadores recibirán una adecuada formación con cargo a la empresa.

Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión aquella persona que maneje tales bienes de forma habitual, o en su defecto la que designen los representantes legales de los trabajadores. Este requisito quedará cumplimentado con la revisión oficial obligatoria.

Cuando algún trabajador aprecie una probabilidad seria y grave de accidente por deficiencias de la maquinaria que debe utilizar lo pondrá en conocimiento de la empresa inmediatamente para que se proceda a su subsanación en el plazo más breve posible. Si la empresa considerase que tal anomalía no existe o no supone un riesgo, requerirá a un miembro del comité o Delegado de los Trabajadores para que supervise tal inexistencia y si éste no mostrase su conformidad a tal anomalía, sin perjuicio de los medios legales que tal representante legal pueda utilizar, la empresa podrá requerir los servicios de un técnico o experto en prevención de riesgos laborales para que dictamine sobre ello.

Si el riesgo de accidente fuera inmediato, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

Las empresas afectadas por este Convenio, vienen obligadas a facilitar a su personal, al menos una vez al año, reconocimiento médico. A los efectos de un control individual de cada uno de los trabajadores se les dotará de una cartilla médica con los datos de cada reconocimiento a los efectos de seguimiento.

Las empresas y trabajadores se comprometen al respeto escrupuloso del Reglamento de Transportes de Mercancías Peligrosas por Carretera, así como las normas complementarias sobre conducción y jornadas para los conductores que realizan este tipo de transporte.

Ante el conocimiento de la existencia de diferentes centros de trabajo no dotados convenientemente de las medidas de Seguridad e Higiene, ambas partes acuerdan pasar estas denuncias por la Comisión Mixta Paritaria a fin de solucionar estas cuestiones.

En todo caso las medidas de prevención de riesgos laborales adoptadas por las empresas afectadas por el presente Convenio no mermarán las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a los Delegados de Prevención.

### **ARTÍCULO 32º.- DERECHOS SINDICALES**

Sin perjuicio de las atribuciones legales que tienen conferidas los Delegados de Personal y miembros de Comités, las empresas deberán poner en conocimiento de éstos los finiquitos de relación laboral que se produzcan en la empresa.

Con independencia de la firma del finiquito las empresas se obligan a abonar a los trabajadores que hayan finiquitado los incrementos que se deriven de la Negociación Colectiva en el período de un año contado a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Las empresas vendrán obligadas a descontar a los trabajadores que así lo soliciten la cuota sindical, sobre los salarios que hayan de abonarse, siempre y cuando se reúnan las siguientes condiciones:

Que así lo solicite el trabajador, por escrito, que en el mismo se señale una cuenta corriente donde efectuar los ingresos provenientes del descuento de la cuota y que la solicitud se realice por un período mínimo de seis meses.

Los delegados y representantes legales de los trabajadores dispondrán de 28 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas tendrán carácter acumulativo por períodos bimensuales cuando así lo soliciten los delegados o representantes de los trabajadores.

El carácter de estas horas sindicales será retribuido en la misma forma que si el trabajador estuviese realmente trabajando.

Las empresas afectadas por este Convenio se obligan a facilitar a todos los trabajadores, sin excepción, cuatro horas anuales de jornada de trabajo para la asistencia de éstos a las Asambleas.

Las empresas se obligan a entregar la copia básica de cada contrato que se efectuó, en las mismas, a los representantes legales de los trabajadores.

### **ARTÍCULO 33º.- CONTRATOS DE FORMACIÓN**

A los trabajadores, que sean contratados en la modalidad de "Contrato para la Formación" regulado por lo dispuesto en el Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo, el empresario les concederá el tiempo estipulado para que, los mismos, puedan asistir a recibir la formación teórica, fuera del centro de trabajo, en la forma reglamentada, igualmente, designarán a un trabajador cualificado que tutelaré el proceso de aprendizaje en el centro de trabajo.

La edad límite para realizar contratos para la formación, según lo dispuesto en el Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo, será de 21 años.

Con independencia de las diferentes modalidades de contratación las empresas se obligan, cualquiera que sea el tipo de contratación, a indemnizar con al menos 12 días por año de salario real a los trabajadores contratados a la finalización del mencionado contrato.

De este derecho quedará exceptuado cuando el trabajador cese voluntariamente antes de la finalización del contrato.

### **ARTÍCULO 34º.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, los contratos celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/98, de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción) tendrán una duración máxima de 6 meses en un período de 12 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

### **ARTÍCULO 35º.- CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o a la norma que pudiera sustituirlo.

### **ARTÍCULO 36º.- JUBILACIÓN PARCIAL**

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones

concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido los sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2 c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución será compatible con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente correspondiente al año en el que se produzca la jubilación del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el

trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando reglamentariamente se desarrollen los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial, se estará a lo que éstos dispongan.

### **ARTÍCULO 37º.- POLITICA SECTORIAL**

Los representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:

1.1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional en la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.

1.6.- Ser informados de todas las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves.

1.7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8.- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y status de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad de higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19º de esta Ley.

1.9.- Participar, como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

1.11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.- Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3. y 1.4 del número 1 del anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

#### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA**

El importe de los atrasos de los salarios devengados y no percibidos desde el primero de enero de 2008, derivados de la aplicación retroactiva de los incrementos del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores en una sola paga y en un plazo no superior a 30 días a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

#### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA**

Se acuerda por las partes firmantes del presente Convenio el reunir a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio a los efectos de realizar los estudios pertinentes tendentes a valorar que categorías son las que efectivamente desarrollan sus funciones en la actividad del transporte de mercancías en la actualidad y, caso de proceder, optar por la desaparición de las obsoletas.

#### **DISPOSICION ADICIONAL TERCERA**

En lo no dispuesto en el presente Convenio será de aplicación el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, firmado en fecha 20 de Octubre de 1997, la LOLS. y el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas partes en que se hace vigente y sea de aplicación a empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio.

#### **DISPOSICION ADICIONAL CUARTA**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, 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 mencionado Tribunal.

#### **DISPOSICION DEROGATORIA**

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el anterior Convenio Colectivo de Trabajo del Sector para los años 2004-2007.

Logroño, 17 de noviembre de 2008

--