

### III.Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN

*Resolución de 15 de diciembre 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 Alfarería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 y 2018*

201712180059995

III.3556

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Alfarería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 y 2018 (Código núm. 26000025011981), que fue suscrito con fecha 3 de octubre de 2017, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Alfarería de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales Construcción y Servicios de CC.OO., Unión General de Trabajadores UGT.-FICA y CSI-CSIF de La Rioja, 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 15 de diciembre de 2017.- El Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Julio Herreros Martín.

Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Alfarería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017-2018

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Ámbito Funcional y Territorial.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Alfarería de La Rioja, en representación Empresarial. Y, de otra, por las Centrales Sindicales Construcción y Servicios de CC.OO., Unión General de Trabajadores U.G.T.-FICA y CSI-CSIF de La Rioja, por la parte y representación Trabajadora.

Obliga a todas las empresas que se dediquen a la actividad de Alfarería con centro de trabajo en el ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma de La Rioja, aun cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

Artículo 2º.- Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, tanto si realizan una función directiva, técnica o simplemente los oficios clásicos subalternos, o auxiliares de estas actividades, con la única excepción de los supuestos previstos en el artículo 1.3. 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 3º.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero del año 2017, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR).

Artículo 4º.- Duración, Denuncia y Prórroga.

La vigencia de este Convenio Colectivo, se inicia desde el día 1 de enero del año 2017 y finaliza el 31 de diciembre del año 2018, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR).

La denuncia del presente Convenio Colectivo que podrá ser presentada indistintamente por las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales firmantes del mismo, se producirá de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y dentro de los dos (2) últimos meses de vigencia.

Poseerán capacidad para constituirse como partes en el Convenio Colectivo, los Sindicatos de Trabajadores y Organizaciones Empresariales que tengan afiliados un mínimo del diez por ciento (10%) de los miembros del Comité o Delegados de Personal o de los Empresarios afectados por el ámbito de aplicación del Convenio.

En caso de no producirse denuncia dentro del plazo y forma indicados, el Convenio Colectivo se prorrogará de manera automática de año en año. La negociación propiamente dicha del Convenio Colectivo deberá ser iniciada a partir del día 15 de diciembre del año 2018, garantizándose los efectos económicos del nuevo Convenio a partir del día 1 de enero del año 2019, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR).

#### Artículo 5º.- Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente en su cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Judicial, en uso de sus facultades, no aprobará alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo, dicho pacto quedará sin eficacia práctica, debiendo ser considerado en todo su contenido.

#### Artículo 6º.- Derechos Adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio Colectivo, y que con carácter global excedan del mismo.

#### Artículo 7º.- Absorción y Compensación.

Las condiciones pactadas son absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigieran pactadas y unilateralmente concedidas por las empresas (mejoras voluntarias, pluses de asistencia, gratificaciones y beneficios voluntarios y mediante conceptos equivalentes o análogos), por imperativo legal, jurisprudencial, Contencioso-Administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbres en la localidad o por cualquier otra causa.

Se considerarán excluidos de la absorción global establecida en el artículo anterior, los conceptos siguientes:

1. Las llamadas compensaciones en metálico procedentes de Económico Laboral, establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.
2. Plus de distancia y transporte.
3. La jornada de trabajo inferior en su duración de que vinieran disfrutando los trabajadores, a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, bien por acuerdo pactado con las empresas o por disposición legal.
4. Las percepciones salariales por rendimiento superior al normal que obedezca a métodos de productividad implantados por las empresas o por los trabajos a destajo o tarea.

Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o por creaciones de otros nuevos, se considerarán los mismos compensados por las mejoras pactadas en el presente Convenio Colectivo, si globalmente consideradas no superan el nivel total de éste.

#### Artículo 8º.- Comisión Paritaria.

En orden a la jurisdicción e interpretación de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la materia, no obstante, con el fin de resolver las dudas que surjan sobre aplicación de materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Mixta Paritaria con la siguiente composición: tres (3) vocales empresarios y tres (3) vocales trabajadores, designados de entre los que han intervenido en las deliberaciones y un Secretario con voz pero sin voto.

Vocales Empresarios:	Vocales de los Trabajadores:
Don Isaías Hernando Chicote	Don Rafael Sánchez Nieto (Construcción y Servicios-CC.OO.)
Don Álvaro Fajardo García	Don Francisco José Blanco Olarte (MCA-U.G.T.)
Don Javier Marín Barrero	Don Eloy García Pastor (CSI-CSIF)

Ambas representaciones, podrán designar asesores jurídicos, técnicos de productividad y técnicos a título informativo con voz pero sin voto.

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.

Para que los acuerdos de la Comisión sean válidos, se requerirá el acuerdo coincidente de dos tercios (2/3) de los miembros componentes de la Comisión. Caso de no existir éste, las posibles diferencias se someterán a Arbitraje por los Órganos que existan en la Comunidad Autónoma de La Rioja, entre ellos, el reseñado en el Artículo 57º del presente Convenio.

Serán especiales funciones de la Comisión Mixta Paritaria las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
2. Arbitraje en las cuestiones que le sean sometidas por las partes.
3. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
4. Asesoramiento y dictamen de las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de los rendimientos mínimos fijados en este Convenio Colectivo.
5. Emitir informe o resolución, en su caso, sobre las siguientes materias: Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio conforme a lo dispuesto en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, movilidad funcional o geográfica, clasificación profesional, despidos objetivos, y modificación sustancial de las condiciones de trabajo tanto lo sean, cada una de las materias referenciadas, de tipo individual como de carácter colectivo. Esta se refiere única y exclusivamente a las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores.
6. Cualesquiera otras que, por disposición legal o reglamentaria, sean de su competencia.

## Capítulo II

### Organización del Trabajo

#### Artículo 9º.- Organización del Trabajo.

En esta materia, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo serán de aplicación las normas contenidas al respecto en la Sección 1ª, Capítulo IV del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivistas de los mismos materiales.

#### Artículo 10º.- Ingreso al Trabajo.

La admisión al trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y, en ningún caso, antes de que el trabajador haya cumplido dieciséis (16) años.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente; caso de no exigirlo se podrá contratar directamente.

#### Artículo 11º.- Periodo de Prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de los siguientes límites:

1. Seis (6) meses para los Grupos V, VI y VII
2. Dos (2) meses para los Grupos III y IV
3. Un mes (1) para el Grupo II
4. Quince (15) días para el Grupo I

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la rescisión de la relación laboral, que puedan producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso y sin derecho a indemnización alguna.

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

Dentro de la misma empresa, no podrá concertarse más de un periodo de prueba, con el trabajador que vuelva a ser contratado para un mismo nivel o categoría profesional.

#### Artículo 12º.- Contrato para la Formación y el Aprendizaje.

En esta materia, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo serán de aplicación lo dispuesto en el Artículo 72 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivistas de los mismos materiales.

#### Artículo 13º.- Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

En esta materia, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo serán de aplicación lo dispuesto en el Artículo 68 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivistas de los mismos materiales.

Artículo 14º.- Contrato de Trabajo Eventual por Circunstancias del Mercado, Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos.

En esta materia, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo serán de aplicación lo dispuesto en el Artículo 73 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivistas de los mismos materiales.

Artículo 15º.- Clasificación Profesional.

A partir de la vigencia del presente Convenio, las categorías profesionales que han venido rigiendo en el sector, quedan integradas en uno de los siguientes 7 grupos profesionales:

Grupo Profesional	Categorías Profesionales y Niveles Salariales que engloba
VII	Personal titulado superior; Personal titulado medio; Jefe Administrativo 1ª; Encargado General; Jefe Administrativo 2ª; Jefe de Compras. (Niveles 2 al 5)
VI	Oficial Administrativo 1ª; Viajante; Capataz; Analista 1ª. (Niveles 6 y 7)
V	Oficial Administrativo 2ª; Analista 2ª; Oficial 1ª. (Nivel 8)
IV	Auxiliar Administrativo, Oficial 2ª. (Nivel 9)
III	Oficial 3ª. (Nivel 10)
II	Peón Especialista. (Nivel 11)
I	Peón ordinario: Limpiador/a; Aprendices. (Niveles 12 al 15)

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 Convenio Colectivo para las Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 7 de junio de 2017, siendo de aplicación a la materia lo dispuesto en los Artículos del 77º al 80º y el 83º del precitado Convenio Colectivo de ámbito estatal.

Quedan comprendidos dentro de los grupos profesionales precedentemente reseñados, la realización de forma exclusiva o predominante durante la jornada laboral de los cometidos que seguidamente se enumeran:

- Peón: Trabajos de limpieza, así como los que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención.
- Peón Especialista: Trabajos que requieran cierta práctica y con una especialización y atención que implique capacidad superior al Nivel 12 (Peón) como son: conducción de carretillas de motor, repasado de piezas de forma manual.
- Oficial de tercera: Trabajos correspondientes a los siguientes cometidos:
  - . Operario de galletera de vacío
  - . Maquinista de prensas
  - . Hornador, Deshornador.
  - . Preparación de Palets.
  - . Preparación de pedidos.
  - . Barnizado y esmaltado de piezas.
  - . Molinero.
  - . Conductor de carretilla elevadora.
  - . Picado de piezas.
- Oficial de segunda: Trabajos correspondientes a los siguientes cometidos:
  - . Conductor, teniendo a su cargo las funciones de: mantenimiento y conservación del vehículo.
  - . Oficial de Segunda administrativo.
  - . Ayudante laboratorio.

- . Mecánico mantenimiento.
- . Cambio de moldes, encargándose de su correcta instalación con mantenimiento y conservación de los mismos.
- Oficial de primera: Trabajos correspondientes a los siguientes cometidos:
  - . Conductor mecánico, teniendo a su cargo el mantenimiento y conservación del vehículo, así como las reparaciones mecánicas normales que no precisen ingreso en taller.
  - . Alfarero.
  - . Oficial Primera Administrativo.
  - . Mecánico mantenimiento preventivo y/o correctivo de sistemas hidráulicos, neumáticos, etc.

#### Artículo 16º.- Ascensos.

En esta materia, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo serán de aplicación lo dispuesto en los Artículos 81 y 82 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivistas de los mismos materiales.

#### Artículo 17º.- Suspensión de la Relación Laboral.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
  - a) Mutuo acuerdo de las partes.
  - b) Las consignadas válidamente en el contrato.
  - c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
  - d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
  - e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
  - f) Ejercicio de cargo público representativo.
  - g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
  - h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
  - i) Fuerza mayor temporal.
  - j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  - k) Excedencia forzosa.
  - l) Ejercicio del derecho de huelga.
  - m) Cierre legal de la empresa.
  - n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

#### Artículo 18º.- Extinción del Contrato de Trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos cuarenta y nueve (49) al cincuenta y seis (56), ambos inclusive, así como lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 19º.- Ceses Voluntarios y Comunicación de Finalización de Contrato.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del Grupo Profesional 7: dos meses.
- Personal de los Grupos Profesionales 4,5 y 6: un mes.

- Personal de los Grupos Profesionales 1, 2 y 3: quince días.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

La falta de preaviso por parte del trabajador permitirá a la empresa reclamar una indemnización por daños y perjuicios cifrada en los salarios correspondientes a los días de retraso en el preaviso.

En los contratos de duración determinada o temporales, con vigencia superior a un (1) año, la empresa vendrá obligada a comunicar al trabajador la finalización del mismo, con la antelación de quince (15) días naturales.

El incumplimiento de la obligación expresada de preavisar con dicha antelación, dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de su salario por cada día de retraso en la comunicación del preaviso de cese efectuado.

Artículo 20º.- Finiquito.

Todos los recibos que tengan el carácter de finiquito, se ajustarán al modelo que se acompaña en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, y se firmarán en presencia de un representante del trabajador afectado, si así lo solicita éste.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.

La propuesta de finiquito que sea expedida tendrá validez únicamente dentro de los quince (15) días naturales siguientes a la fecha en que fue expedida.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato de trabajo por voluntad del trabajador, no serán de aplicación lo dispuesto en los párrafos 2º y 3º de este artículo.

Artículo 21º.- Formación Continua.

En materia de formación, dada la importancia que la misma tiene en el sector, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, con independencia de los planes formativos que convenga cada empresa y la representación legal de los trabajadores en la misma, asume como competencia el sugerir las prioridades formativas y colectivas de trabajadores a los que deba dirigirse la formación, elección de centro subvencionado en el que se imparta la formación, la confección de planes formativos agrupados y de empresa.

Asimismo, asume el control del seguimiento del acuerdo del Sistema de Formación para el Empleo en el sector.

Artículo 22º.- Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio Colectivo.

Artículo 23º.- Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo con Carácter Individual y Extinción de Contratos de Trabajo por Amortización de Puestos de Trabajo.

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo con carácter individual del artículo 41 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre y en los de extinción de contratos de trabajo por causas objetivas contemplado en el artículo 52 c) del mismo texto legal, la empresa, previo a la ejecución de la medida de modificación sustancial o de extinción de contratos de trabajo citados, dará trámite de audiencia a la representación legal de los trabajadores en la empresa, durante un plazo de siete (7) días laborables para que esta representación legal de los trabajadores emita el informe que estime oportuno.

Artículo 24º.- Movilidad Geográfica.

Será de aplicación lo dispuesto en la Legislación General de Alfarería, garantizándose al trabajador en caso de traslado las siguientes compensaciones económicas:

- a) Gastos de viaje, propios y de la familia.
- b) Gastos de traslado de los enseres familiares.
- c) Indemnización de cinco (5) mensualidades de salario.

Artículo 25º.- Jubilación Anticipada Parcial.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, en relación con la Ley 27/2011, de 2 de agosto, o Normas que lo sustituyan.

Capítulo III

Jornada, Vacaciones y Licencias

Artículo 26º.- Jornada Laboral.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo anual para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será de mil setecientos treinta y ocho (1.738) horas de trabajo real y efectivo, con una duración máxima de la jornada ordinaria diaria de nueve (9) horas.

El personal que realice, su jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo de forma ininterrumpida, disfrutará de un descanso entre jornada de quince (15) minutos de duración, computándose este descanso como jornada real y efectiva de trabajo.

Artículo 27º.- Calendario Laboral.

Anualmente y durante el primer trimestre del año, en cada empresa y por parte de la Dirección de ésta se elaborará el calendario laboral previa discusión del mismo con la representación legal de los trabajadores o con los trabajadores caso de no existir ésta.

En caso de no acuerdo, la representación legal de los trabajadores o éstos en su caso, podrán instar las reclamaciones que procedan ante la vía administrativa o judicial competente.

Caso de no cumplirse lo expuesto en el párrafo precedente, se aplicará en la empresa el calendario laboral del sector que se acompaña como Anexo III a este convenio.

Artículo 28º.- Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este Convenio Colectivo, tendrá derecho a disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Para los años 2017 y 2018, las vacaciones tendrán una duración de treinta y dos (32) días naturales para todo el personal afectado, cualquiera que sea su clasificación profesional.

b) El periodo vacacional podrá disfrutarse en dos partes como máximo. El calendario de vacaciones se confeccionará con dos meses de antelación, como mínimo, al inicio del periodo de disfrute.

c) Se respetará el régimen de vacaciones que pueda pactar la Dirección de la Empresa y los representantes Sindicales.

d) El salario a percibir durante el periodo de las vacaciones, se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha en que comience a disfrutarlas.

Sólo se exceptúan de este cómputo, las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias, gratificación anual de marzo y plus de distancia y transporte.

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 suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del Artículo 48º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, 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 transcurridos más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 29º.- Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida durante los días y por los motivos siguientes:

1. Dieciocho (18) días naturales por matrimonio del trabajador.
2. Tres (3) días naturales por nacimiento de hijo, de los que al menos dos (2) serán laborables.

3. Tres (3) días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización y fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos (2) días naturales en dichos supuestos de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos (2) días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. Un (1) día natural por traslado del domicilio habitual.

5. Un (1) día natural en caso de boda de padres, hijos o hermanos, coincidiendo con el de la ceremonia.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

8. Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

9. Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumulado en jornadas completas mediante acuerdo con el empresario: Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujer, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores 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 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de 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 generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

A efectos de estas licencias, la figura del cónyuge se entiende sustituida por la persona con la que el trabajador lleve conviviendo en el mismo domicilio durante al menos un (1) año y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho mediante la presentación de correspondiente certificado de convivencia o de la oportuna inscripción en el registro de parejas de hecho allí donde lo hubiere.

Cuando en los supuestos contemplados en los apartados 2º y 3º, el trabajador precise hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de La Rioja y a distancia inferior a setenta y cinco (75) kilómetros de su domicilio, la licencia retribuida se ampliará a un (1) día natural más, y a dos (2) días naturales más si el desplazamiento es fuera de la Comunidad Autónoma de La Rioja y la distancia de su domicilio es superior a setenta y cinco (75) kilómetros.

El abono de los permisos retribuidos, recogidos en el presente Convenio Colectivo se efectuará a razón de salario base más antigüedad más plus de carencia de incentivo o prima media de los tres (3) últimos meses.

En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a abonar por la empresa.

En supuestos excepcionales de enfermedad o accidente grave de un familiar de primer grado de consanguinidad que requiera cuidado o atención de tal naturaleza que impida la asistencia al trabajo con normalidad, el trabajador tendrá derecho a que le sea concedido permiso no retribuido, con reserva de puesto de trabajo, debiendo solicitar su reincorporación con un preaviso de quince (15) días. El trabajador que se acoja a lo dispuesto en este apartado, estará obligado a hacer constar, en la petición de permiso, la duración aproximada del mismo.

#### Artículo 30º.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al conjunto de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres (3) años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fin de adopción o acogimiento permanentes, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o desde la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos (2) 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 discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 supuesto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los tres párrafos precedentes, 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 de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Artículo 31º.- Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir la realización de horas extraordinarias excepto en los siguientes supuestos:

1. Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

2. Se mantendrán siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas estructurales, entendiéndose como tales, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

3. El incremento correspondiente a la realización de horas extraordinarias, será por cada una de ellas el del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria del trabajador que las realice.

### Capítulo IV

#### Condiciones Económicas

#### Artículo 32º.- Condiciones Económicas Salariales y Extra salariales del presente Convenio Colectivo.

Del conjunto de percepciones económicas que el trabajador obtiene en su relación de trabajo por cuenta ajena, unas las recibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las percibe como compensación, indemnización o suplidos por gastos, cotizaciones efectuadas o modificaciones en su relación laboral y estas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extra salarial.

De las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, tienen carácter salarial las siguientes:

1. Salario base, premios de antigüedad, plus carencia de incentivos, valor punto prima, plus de turnicidad y nocturnidad, plus lineal y gratificaciones extraordinarias, incluida la paga de marzo, así como, las horas xtraordinarias y abono de vacaciones.

Tienen carácter no salarial:

1. Plus de transporte, complementos de incapacidad temporal (I.T.), subvención en materia de estudios y formación cultural, pólizas de seguros y premio por fidelización.

De los conceptos salariales incluidos en el presente convenio, el salario base se devengará por días naturales así como el premio de antigüedad y plus lineal. Las pagas extras de junio y de Navidad, así como la paga de marzo se devengarán asimismo por días naturales durante el periodo de 1 de enero al 30 de junio la primera, y desde el 1 de julio al 31 de diciembre la segunda, y durante el año natural la última. El plus de carencia de incentivos, valor punto prima, plus de nocturnidad y plus de turnicidad se devengarán solamente durante los días efectivamente trabajados, e igualmente el plus extra salarial de transporte se devengará durante los días laborables trabajados; todos ellos en las formas y cuantías que para cada categoría se establecen dentro del articulado del presente Convenio Colectivo.

Artículo 33º.- Salarios.

El incremento salarial a aplicar a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, en cada uno de los dos años de vigencia del mismo, será el que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional durante dicho periodo de tiempo.

Con carácter provisional y a cuenta, las partes acuerdan efectuar un incremento del uno con cincuenta (1,50) por ciento para cada uno de los dos años de vigencia del mismo, calculándose estos incrementos sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2017 y 31 de diciembre de 2018 respectivamente, todo ello en relación con lo pactado en el artículo 41º respecto a la Revisión salarial.

Solamente para el personal de las empresas que no trabajen con sistemas de trabajo medido, se establece un Plus de Carencia de Incentivos en la cuantía de nueve con treinta y tres (9,33) euros diarios uniforme para todas las categorías profesionales.

Este Plus se devengará por día trabajado según las horas realmente trabajadas en la jornada, asimismo se devengará durante las vacaciones y en pagas extraordinarias de verano y Navidad, así como en la paga de marzo, en las cuantías que se establecen en los artículos del presente Convenio Colectivo, relativos a dichos conceptos.

Para las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo un sistema de trabajo medido, se garantiza al trabajador, dentro del sistema de productividad que se aplique una percepción de 0,1166 euros por punto prima (Bedaux).

El incremento pactado en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los conceptos salariales del presente Convenio y asimismo aplicable al Plus de Transporte y Subvención en materia de Estudios y Formación Cultural.

Artículo 34º.- Antigüedad.

Los premios por antigüedad consistirán en dos (2) bienios del cinco por ciento (5%) cada uno de ellos; en cinco (5) quinquenios del siete por ciento (7%) cada uno de ellos; y en un (1) sexto quinquenio del cinco por ciento (5%), que se abonarán calculados sobre el salario base de su grupo profesional vigente en cada momento.

Los aumentos por años de servicio afectarán a los trabajadores fijos de plantilla o contratados, cuyo tiempo de permanencia en la empresa sea igual o superior al fijado para el devengo de los premios de antigüedad establecidos en el párrafo anterior de este artículo.

La fecha inicial de cómputo para el premio de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

Artículo 35º.- Trabajos Nocturnos.

Todo el personal sin excepción, que trabaje entre las veintidós (22) horas y las seis (6) de la mañana del día siguientes, percibirá un Plus de trabajo nocturno equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario base de su grupo profesional de la tabla anexa o superior si así lo viene cobrando.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro (4) horas, solamente se abonará el Plus sobre este tiempo trabajado. Si las horas trabajadas en periodo nocturno alcanzasen cuatro (4) o más horas, se abonará el Plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada.

Artículo 36º.- Plus de Turnicidad.

El personal que realice su jornada laboral, en régimen de turnos rotativos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, percibirá un Plus salarial de dos con cero nueve (2,09) euros, por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 37º.- Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, consistentes cada una de ellas en treinta (30) días de haber, se abonarán a razón de salario base del Convenio más antigüedad, más la media del Plus Carencia de Incentivos percibidos durante los tres últimos meses anteriores al devengo.

Estas gratificaciones, deberán hacerse efectivas el día laborable inmediatamente anterior al 24 de junio y 19 de diciembre respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, para lo cual, la fracción de mes superior a quince días, se computará como mes completo.

En los casos de trabajos con incentivos o primas de producción, las gratificaciones de verano y Navidad, se abonarán por la media diaria obtenida en jornada normal durante los tres (3) meses anteriores al abono de las citadas gratificaciones.

#### Artículo 38º.- Gratificación de marzo.

La cuantía de esta gratificación queda establecida, en el importe de treinta (30) días de Salario Base más antigüedad, devengadas en el año natural de que se trate, más la media del Plus Carencia de Incentivos o de los incentivos o primas de producción, en su caso, devengados durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de dicho año natural.

Esta gratificación deberá hacerse efectiva de acuerdo a lo siguiente:

- . La gratificación del año 2017, el día laborable inmediatamente anterior al día 31 de marzo de 2018.
- . La gratificación del año 2018, el día laborable inmediatamente anterior al día 31 de marzo de 2019.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de los años 2017 y 2018, percibirá la gratificación en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en dichos años, para lo cual, la fracción de mes superior a quince (15) días, se computará como mes completo.

#### Artículo 39º.- Plus Lineal.

Como mejora del Convenio, las empresas abonarán a cada productor un Plus lineal de ciento sesenta y ocho con cero seis (168,06) euros. Dicho Plus lineal, tiene carácter propio y específico y no repercutirá ni formará parte de ningún concepto o módulo salarial, y será abonado en el mes de septiembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en las empresas en el transcurso de los dos (2) años de vigencia del presente Convenio, percibirá el expresado Plus en proporción al tiempo trabajado durante el año de que se trate.

#### Artículo 40º.- Plus de Transporte.

Se establece un Plus de transporte, consistente en tres con treinta y siete (3,37) euros, por día efectivamente trabajado, para los trabajadores de todas las categorías profesionales en los que concurren las circunstancias previstas en la Orden de 24 de septiembre de 1958, con la única excepción de que se abonará con independencia de la total remuneración anual de los trabajadores.

Los trabajadores que durante el año 1990, percibieron el Plus de transporte a consecuencia del cambio de redacción de este artículo operado en el Convenio del año 1990, lo seguirán percibiendo en la cuantía de tres con treinta y siete (3,37) euros, por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 41º.- Revisión Salarial.

Para el año 2017, la cláusula de Revisión salarial operará en caso de que el Índice de Precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u Órgano que lo sustituya, resultare superior al uno con cincuenta (1,50%) por ciento, respecto al registrado en el año 2016, se aplicará la diferencia de dicho exceso. Caso de que el IPC resultase inferior al uno con cincuenta (1,50%) por ciento, la regularización de la diferencia resultante entre el incremento a cuenta establecido en el artículo 33º y el IPC real se producirá en la minoración del incremento salarial pactado para el año 2018.

La Revisión salarial al alza, caso de producirse, se abonará con efectos de primero (1º) de enero de 2017 en una sola paga en la siguiente nómina a la publicación de este convenio, y se aplicará sobre todos los conceptos salariales y extra salariales contemplados en la Tabla Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2018, la cláusula de Revisión salarial operará en caso de que el Índice de Precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u Órgano que lo sustituya, resultare superior al uno con cincuenta (1,50%) por ciento, respecto al registrado en el año 2017, se aplicará la diferencia de dicho exceso. Caso de que el IPC resultase inferior

al uno con cincuenta (1,50%) por ciento, la regularización de la diferencia resultante entre el incremento a cuenta establecido en el artículo 33º y el IPC real se producirá en la minoración del incremento salarial a pactar para el año 2019.

La Revisión salarial al alza, caso de producirse, se abonará con efectos de primero (1º) de enero de 2018 en una sola paga durante el primer trimestre del año 2019, y se aplicará sobre todos los conceptos salariales y extra salariales contemplados en la Tabla Anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 42º. - Inaplicación de 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 33º 'Salarios' y 41º '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 concurren en el momento de tener que aplicarse las cláusulas de revisión salarial contempladas en el artículo 41º '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 33º 'Salarios'.

En estos casos de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial de los artículos 33º 'Salarios' y 41º '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 33º '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 33º 'Salarios' y 41º '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.

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 periodo 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 33<sup>ºº</sup> 'Salarios' y 41<sup>º</sup> '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.

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.

Artículo 43º.- Abono de Atrasos.

El pago de los atrasos salariales producidos en el presente Convenio Colectivo, y los de la Revisión salarial que, en su caso, procedan se abonarán a los trabajadores dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR).

Artículo 44º.- Bajas por Accidente de Trabajo y Enfermedad Común.

El trabajador que pase a situación de incapacidad temporal (I.T.), derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, tendrá derecho a partir del primer día de la baja, a que por la empresa se le complemente la diferencia hasta el cien por cien (100%) de su base reguladora de incapacidad temporal (I.T.) y mientras dure ésta.

En los casos de incapacidad temporal (I.T.) derivada de enfermedad común, solamente procederá el complemento antedicho en caso de hospitalización a partir del día del ingreso en centro hospitalario y mientras dure dicha incapacidad temporal (I.T.). En los restantes casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará la diferencia hasta el setenta y cinco por ciento (75%) de la base reguladora de la incapacidad temporal desde el día dieciséis (16) hasta el día veinte (20) de duración de la misma, ambos inclusive.

Asimismo, en los procesos de incapacidad temporal (I.T.) derivados de las contingencias de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador tendrá derecho, por una sola vez al año y durante los tres (3) primeros días de dicho proceso de I.T., a percibir a cargo de la empresa el cincuenta por ciento (50%) de la Base Reguladora diaria correspondiente a dicha prestación.

Artículo 45º.- Subvención en Materia de Estudios y Formación Cultural.

Con el fin de contribuir a los gastos en materia de estudios y formación cultural de los hijos de los trabajadores en edad escolar, entendiéndose como tal los comprendidos entre los tres (3) y los dieciséis (16) años, y hasta tanto sea completa la gratuidad de la enseñanza, las empresas concederán una ayuda mensual en metálico por cada hijo de ocho con ochenta y seis (8,86) euros.

Artículo 46º.- Cláusula de Fidelización o Indemnización Extraordinaria por Extinción del Contrato de Trabajo.

El personal de edad comprendida entre los sesenta (60) y sesenta y cuatro (64) años cumplidos, y que lleve como mínimo quince (15) años ininterrumpidos de permanencia en la empresa, podrá solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala:

1. A los sesenta (60) años: 3.500 euros
2. A los sesenta y un (61) años: 2.900 euros
3. A los sesenta y dos (62) años: 2.500 euros
4. A los sesenta y tres (63) años: 2.000 euros
5. A los sesenta y cuatro (64) años: 1.600 euros

Artículo 47º.- Ayuda Social.

Se acuerda la constitución de un fondo de ayuda social, integrado por aportaciones de empresas y trabajadores, incluyendo las empresas autónomas y sus familiares que trabajen en este régimen, destinado a conceder ayudas gratuitas a trabajadores y empresarios en las contingencias de enfermedad, accidentes, cese, despido improcedente y situación familiar de necesidad.

El citado fondo, será administrado por una Comisión Paritaria que elaborará y someterá a la aprobación pertinente la citada Comisión.

Artículo 48º.- Póliza de Seguro.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, suscribirán una póliza de seguro, que permita a cada trabajador, causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes derivadas de accidente laboral, que acaezca a partir de los treinta (30) días siguientes al de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR).

a) Invalidez Permanente en los grados de Gran Invalidez y Absoluta para toda clase de trabajo: Treinta y cuatro mil (34.000) euros.

b) Muerte por Accidente de Trabajo: Treinta y un mil (31.000) euros.

c) Invalidez Permanente Total, derivada de accidente de trabajo: Veinticinco mil (25.000) euros.

Hasta el día de entrada en vigor de los efectos de este artículo subsistirá en sus propios términos el artículo 49º del Convenio anterior.

En caso de fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo, el percibo de la cantidad antedicha, se efectuará a los beneficiarios del mismo y en su defecto a la viuda o derecho-habientes.

#### Capítulo V

##### Régimen Disciplinario y Clases de Faltas

##### Artículo 49º.- Régimen Disciplinario y Clases de Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del Sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

##### Artículo 50º.- Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
11. Cualquier otra de carácter análogo.

##### Artículo 51º.- Faltas Graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificar
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Retenciones fiscales. Si existiera malicia se considerará «falta muy grave».
5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.

14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador respetando al máximo la intimidad del trabajador.

15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.

16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.

17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros, compañeras de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.

18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.

19. Simular la presencia de otro trabajador, trabajadora valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.

21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.

22. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 52º.- Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.

2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.

7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros, compañeras de trabajo.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente sobre el trabajo y la distribución de drogas en el centro de trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.

10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.
12. Causar accidente grave a sus compañeros, compañeras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. La insubordinación.
17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma. 19. Autolesión en el trabajo.
19. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.
20. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
21. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
22. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
23. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
24. El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
25. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Artículo 53º.- Aplicación Sanciones, Régimen de Sanciones y Prescripción de las faltas

Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias que las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el art. 54 ET.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, Grupo o Nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

En cuanto al Régimen de sanciones, corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al

trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado. El plazo para impugnar las sanciones será de veinte días.

Respecto a la prescripción de las faltas, las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo VI

### Disposiciones Varias

#### Artículo 54º.- Ropa de Trabajo.

Todos los trabajadores manuales sin excepción, afectados por este Convenio, tendrán derecho a dos (2) monos o dos (2) pantalones y dos (2) camisas al año, quedando obligados los trabajadores a su uso en la industria y al cuidado y limpieza de los mismos. Serán de buena calidad y a la vista de los representantes sindicales, y, una vez transcurrido el año de su entrega pasarán a ser propiedad del trabajador. El género de las prendas, se adaptará según la estación del año, asimismo, se facilitará a todo el personal obrero, un par de botas al año para uso exclusivo en la empresa, procurando que sea adecuado en su caso, para los productores que efectúen faenas en contacto sobre pisos con aceites industriales.

#### Artículo 55º.- Seguridad e Higiene.

Las empresas facilitarán, al menos anualmente, la revisión médica de cada uno de los trabajadores. Dicha revisión médica se llevará a cabo a través de los Servicios de Prevención contratados. La empresa y los representantes de los trabajadores en esta materia conjuntamente con el servicio de prevención establecerán el calendario de revisiones, procurando que se lleven a cabo dentro de la jornada laboral de mayor número de trabajadores.

En dicha revisión médica se incluirá la realización de un electrocardiograma a los trabajadores mayores de cuarenta y cinco (45) años y a los menores de dicha edad que así lo soliciten.

#### Artículo 56º.- Acumulación de Horas Sindicales.

Los representantes sindicales de los trabajadores, podrán hacer acumulación trimestral individual de las horas sindicales que legalmente les correspondan, preavisándolo a la empresa con quince (15) días de anticipación al inicio de cada trimestre.

#### Artículo 57º.- Tribunal Arbitral.

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan someter a la mediación del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencias del referido Tribunal.

#### Artículo 58º.- Reclamaciones de los Trabajadores.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que presten sus servicios a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos. Las empresas contestarán estas reclamaciones a la mayor brevedad posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en dichas instancias.

#### Artículo 59º.- Igualdad y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Asimismo, ambas representaciones se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas respecto a igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género, habiendo formado esta cuestión parte destacada de las negociaciones del presente convenio al objeto de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

De igual modo, serán valoradas por la dirección de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, las situaciones especiales que necesitaran reducciones de jornada por motivos familiares, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, situaciones de violencia de género, excedencias especiales, y todas aquellas, debidamente justificadas, que de forma coyuntural se produjeran.

Cláusula Adicional Primera.

En todo aquello que no se hubiese pactado expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivistas de los mismos materiales, que las partes asumen como normativa dispositiva de aplicación durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y demás disposiciones legales vigentes de carácter general o que en el futuro se puedan dictar.

Cláusula Adicional Segunda.

El presente Convenio, anula, dejando sin efecto, el Convenio de Trabajo para la actividad de Alfarería de la Comunidad Autónoma de La Rioja, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR) número 153, de fecha 12 de diciembre de 2014, y sus posteriores revisiones.

## Anexo I

## Convenio Colectivo de Alfarería

## Tabla Salarial Provisional Año 2017

Grupo	Niveles Englobados	Mensual	Diario	Plus Carencia Incentivos	Hora Ordinaria	Salario Anual
	1	Sin remuneración fija				
Grupo VII	2	1.413,72		9,33	13,92	24.191,52
	3	1.356,47		9,33	13,43	23.332,77
	4	1.326,15		9,33	13,16	22.877,97
	5	1.300,74		9,33	12,94	22.496,82
	6		43,14	9,33	13,01	22.614,42
Grupo VI	7		42,47	9,33	12,84	22.309,57
	8		41,98	9,33	12,71	22.086,62
Grupo V	9		40,99	9,33	12,45	21.636,17
Grupo IV	10		38,47	9,33	11,79	20.489,57
Grupo III	11		34,95	9,33	10,87	18.887,97
	12		34,22	9,33	10,68	18.555,82
Grupo I	13		27,91	9,33	9,02	15.684,77
	14		23,40	9,33	7,84	13.632,72
	15		18,86	9,33	6,66	11.567,02

Punto Prima Bedaux:	0,1166
Plus Lineal:	168,06
Plus de Turnicidad:	2,09
Plus de Transporte:	3,37
Subvención por Estudios:	8,86

Salario Anual Mensual: (S.B. X 15)+PCI (9,33x302)+Plus Lineal  
 Salario Anual Diario: (S.B.X(365+90)+PCI(9,33x302)+Plus Lineal

Hora Ordinaria: Salario Anual / 1738

Plus Carencia Incentivos: 8 Horasx10 Puntosxpunto P. Bedaux = 9,33 €

Nota: El incremento salarial provisional y a cuenta operado para el año 2017, representa un aumento del 1,50%, sobre los salarios vigentes a 31-12-2016

## Anexo II

PRIMERO.- Modelo de finiquito de la relación laboral (Adaptado a la Ley 2/1991)

## RECIBO DE FINIQUITO

D. \_\_\_\_\_ que ha trabajado en la  
Empresa \_\_\_\_\_ desde \_\_\_\_\_ hasta  
\_\_\_\_\_ con la categoría de \_\_\_\_\_ declaro  
que he recibido de ésta, la cantidad de \_\_\_\_\_ euros en concepto de  
liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación  
laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo  
que reclamar.

\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

El trabajador SI/NO (táchese lo que no proceda) usa de su derecho a que esté presente en la firma un  
representante legal suyo en la empresa.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por

\_\_\_\_\_

FECHA DE EXPEDICIÓN

SELLO

Anexo III

**CALENDARIO LABORAL DEL AÑO 2017  
ALFARERÍA**

**Festivos de la Comunidad Autónoma de La Rioja:**  
**Días:** 6 de enero: 13, 14 y 17 de abril: 1 de mayo: 9 de junio: 15 de agosto: 12 de octubre:  
 1 de noviembre: 8 de diciembre: 9 de diciembre: 26 de diciembre **12**  
**Festivos de la localidad:** \_\_\_\_\_ **2**  
 HORAS TOTALES: \_\_\_\_\_ 1994 HORAS  
 VACACIONES: \_\_\_\_\_ 176 HORAS  
 FIESTAS LOCALES: \_\_\_\_\_ 16 HORAS  
 HORAS CONVENIO: \_\_\_\_\_ 1738 HORAS  
 HORAS SOBANTES: \_\_\_\_\_ 54

Con el objetivo de dar cumplimiento al Art. 27 del Convenio, las partes firmantes acuerdan que la distribución de las 54 horas sobrantes no laborables, sea pactada entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Enero							Febrero							Marzo						
l	m	j	v	s	d		l	m	j	v	s	d	l	m	j	v	s	d		
					1				1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31		
30	31																			

  

Abril							Mayo							Junio						
l	m	j	v	s	d		l	m	j	v	s	d	l	m	j	v	s	d		
				1	2		1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30		

  

Julio							Agosto							Septiembre						
l	m	j	v	s	d		l	m	j	v	s	d	l	m	j	v	s	d		
				1	2		1	2	3	4	5	6			1	2	3			
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
31																				

  

Octubre							Noviembre							Diciembre						
l	m	j	v	s	d		l	m	j	v	s	d	l	m	j	v	s	d		
				1				1	2	3	4	5			1	2	3			
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31
30	31																			