

Interesado	DNI	Expediente
Jiménez Cruz, Félix	016446687P	Expediente 882 VNI Modificación
Jiménez Cruz, Félix	016446687P	Expediente 883 VNI Modificación
González Iruzubieta, Elicio	016380758C	Expediente 1272 VNI Modificación
Joaquín y SP Zuñeda Muro		Expediente 2638 VNI Baja
Campo Vélez, Francisco	016469376L	Expediente 2776VNI Resolución
Cabezón Vallejo, Evaristo	016388081Y	Expediente 201 Campaña Vitícola

En Logroño, a 8 de julio de 2010.- El Director General de Agricultura y Ganadería, Igor Fonseca Santaolalla.

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

AT/24.355 Resolución de autorización administrativa y aprobación de proyecto de ejecución de instalación eléctrica

III.A.2365

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente de referencia AT/24.355 incoado en esta Dirección General a instancia de Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., con domicilio en Logroño, en Ctra. Laguardia, 91-93, solicitando autorización administrativa y aprobación de proyecto de ejecución de instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Variante de la línea subterránea de 13/20 kV de alimentación al C.M. "Centro de Salud" consistente en modificar un trazado desde la arqueta "A" hasta el Centro de Maniobra, con conductor tipo HEPRZ1 de 240 mm² de sección, 37 metros de longitud y trayectoria según documentación gráfica obrante en el proyecto, en Santo Domingo de la Calzada.

Esta Dirección General, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero; Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas y centros de transformación; Ordenes de 6 de julio y 18 de octubre de 1984; Decreto 32/1998, de 30 de abril, por el que se establecen normas de carácter técnico para las instalaciones eléctricas con objeto de proteger la avifauna, ha resuelto:

Autorizar la instalación solicitada y aprobar el proyecto de ejecución de las obras, debiendo atenderse a las condiciones impuestas por los Organismos que las han establecido al efecto.

El plazo de puesta en marcha será de un año contado a partir de la fecha de la presente resolución. Este plazo podrá ser prorrogado por un periodo de seis meses a instancia de parte.

El incumplimiento de las condiciones de la presente resolución podrá dar lugar a la revocación de la presente autorización.

La presente autorización no exime de la necesidad de cualesquiera otras autorizaciones, permisos o licencias prevenidas en la legislación vigente.

El titular dará cuenta de la terminación de las obras a efectos de su reconocimiento definitivo y extensión de la Autorización de Puesta en Servicio.

Esta resolución no agota la vía administrativa.

Contra esta resolución cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Industria, Innovación y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo previsto en los artículos 114, 115 y 48 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del 27), Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE del 14).

Mediante este documento se notifica a los interesados la presente resolución, según lo establecido en el artículo 58.1 de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999.

En Logroño a 8 de julio de 2010.- La Directora General de Trabajo, Industria y Comercio, M^º Concepción Arruga Segura.

Resolución de 9 de julio de 2010, de la Dirección General de 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 2010 y 2011

III.A.2366

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Alfarería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2010 y 2011 (Código núm. 2600025), que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 2010, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Alfarería de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales FECOMA-Comisiones Obreras (CC.OO.) y MCA-Unión General de Trabajadores (U.G.T.) 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 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley



del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE del 6 de junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

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

Primero.- Ordenar la inscripción y depósito del citado Convenio en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Logroño a 9 de julio de 2010. M^a Concepción Arruga Segura. Directora General de Trabajo, Industria y Comercio

Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Alfarería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2010 y 2011

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 FECOMA-Comisiones Obreras (CC.OO.), M.C.A.-Unión General de Trabajadores (U.G.T.) 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, aún 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 1/1995 de 24 de marzo 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 2010, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR), excepto lo dispuesto en su artículo 49º "Póliza de Seguro" en lo que se refiere a la variación del importe de las indemnizaciones previstas en dicho artículo, que entrarán en vigor a los treinta (30) días, a contar del siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR).

Artículo 4º.- Duración, Denuncia y Prorroga.

La vigencia de este Convenio Colectivo, se inicia desde el día 1 de enero del año 2010 y finaliza el 31 de diciembre del año 2011, 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 2011, garantizándose los efectos económicos del nuevo Convenio a partir del día 1 de enero del año 2012, 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 aprobara 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 Economato 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:

D. Isaías Hernando Chicote

D. Álvaro Fajardo García

D. José M^a Corzana Martínez

Vocales de los Trabajadores:

D. Miguel Ángel Barriobero Sotés (FECOMA-CC.OO.)

D. Francisco José Blanco Olarte (MCA-U.G.T.)

D. Eloy García Pastor (CSI-CSIF)

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

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 al procedimiento Laboral competente correspondiente.

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 sobre las siguientes materias: Aplicación de la cláusula de descuelgue, 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 los artículos siete (7) al treinta y cuatro (34), ambos inclusive, de la Ordenanza Laboral de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970.

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 Técnicos Titulados.

2. Dos (2) meses para Técnicos no Titulados, personal administrativo o comercial, encargado y capataz.

3. Un mes (1) para Oficiales de Primera y Segunda de Oficios o de Actividades Auxiliares o complementarios de la Industria Alfarera.



4. Quince (15) días para el resto del personal.

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.

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, con las modificaciones establecidas en el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, con las siguientes particularidades:

La edad de contratación estará comprendida entre mayores de dieciséis (16) años y menores de veintiuno (21) años.

La retribución salarial a aplicar a los contratos para la formación es la que figura en la tabla salarial anexa del presente convenio, en función de la edad del trabajador contratado para este tipo de contrato:

De 16 a 18 años:	Nivel Salarial 15
De 18 a 20 años:	Nivel salarial 14
De más 20 años:	Nivel salarial 13

Cuando el contrato para la formación se realice con personal incluido en los colectivos contemplados en el artículo primero, punto dos, del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, con edad de veintiuno (21) o más años, la retribución salarial a aplicar a dicho contrato será la del Nivel Salarial 12.

Al finalizar el contrato de trabajo para la formación, caso de que el trabajador continuase en la empresa, pasará a ser encuadrado como mínimo en la categoría profesional de Peón Especialista.

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

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, según redacción dada por el Real Decreto-Ley 15/1998 de 27 de noviembre, y por lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, con las particularidades de que la duración mínima de la jornada de trabajo de los mismos será de quince horas de trabajo semanales, y de que queda prohibida la realización de horas extraordinarias, debiéndose optar, en caso de ser necesarias, por la ampliación de la jornada.

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

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 redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos de trabajo que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en los indicados preceptos legales.

La duración máxima de estos contratos será de un total de nueve (9) meses en un período de doce (12) meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Los contratos concertados con duración inferior al tiempo máximo anteriormente citado, sólo podrán ser objeto de una única prórroga mientras dure la vigencia del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. En Orden a la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el presente Convenio, se comprometen a que las plantillas del personal fijo de las mismas alcancen el setenta y cinco (75%) del total, bien con contrataciones fijas de personal o con conversión de contratos eventuales o temporales en indefinidos.

Artículo 15º.- Clasificación Profesional.

Sin perjuicio de que para el tema de clasificación por niveles y categorías profesionales, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo continúen rigiéndose por los niveles y categorías que figuran en el artículo cien (100) y Anexo de la Ordenanza Laboral de Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, quedan comprendidos dentro de los niveles y categorías profesionales que seguidamente se detallan, la realización de forma exclusiva o predominante durante la jornada laboral de los cometidos que asimismo se enumeran:

Nivel 12.- Peón: Trabajos de limpieza, así como los que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

Nivel 11.- 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.

Nivel 10.- 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.

Nivel 9.- 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.

Nivel 8.- 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.

La categoría profesional de capataz queda encuadrada en el Nivel 7 y la de encargado en el Nivel 6.

Artículo 16º.- Ascensos.

El ascenso a tareas o puestos que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación o revocación por la empresa.

Para ascender, cuando proceda, a una categoría superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, como por ejemplo:

1. Titulación adecuada.
2. Conocimiento del puesto de trabajo.
3. Historial profesional.
4. Haber desempeñado función de superior categoría.

Artículo 17º.- Suspensión de la Relación Laboral.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Las consignadas validamente en el contrato.
- c) Incapacidad laboral del trabajador.
- d) Maternidad. Adopción de menores de cinco (5) años.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad mientras no haya sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la empresa.

La suspensión exonera 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.

El trabajador que, por propia voluntad, desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa, con la antelación que, a continuación se detalla:

- a) Trabajador con contrato formativo: quince (15) días naturales.



b) Peón, peón especialista y oficiales: quince (15) días naturales.

c) Resto personal: treinta (30) días naturales.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a practicar y abonar al trabajador a la finalización de dicho plazo, la liquidación de contrato correspondiente.

El incumplimiento de esta obligación de pago, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de su salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite de duración de la indemnización del propio plazo de preaviso.

En los contratos de duración determinada o temporales, con vigencia superior a dos (2) meses, 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 de la FORCEM 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 Legislativo 1/1995 de 24 de marzo 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 a los Sesenta y Cuatro Años.

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, publicado en el B.O.E. de fecha 20 del mismo mes, mediante acuerdo escrito entre empresa y trabajador, se podrá producir la jubilación de éste, al cumplir los sesenta y cuatro (64) años de edad, procediéndose de modo simultáneo a la sustitución del trabajador jubilado por otro trabajador desempleado y contratarlo al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes (salvo contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), con contrato de duración, al menos, de un (1) año.



Artículo 26º.- Jubilación Anticipada Parcial.

Los trabajadores, previa solicitud y mediando acuerdo con la empresa, podrán jubilarse parcialmente a los sesenta (60) años de edad si cumplen los requisitos legales precisados para acceder a dicha jubilación parcial.

Asimismo, las empresas se comprometen a propiciar la jubilación parcial de los trabajadores a partir de los sesenta y un (61) años de edad, siempre que éstos cumplan los requisitos legales precisados para acceder a dicha jubilación parcial.

Capítulo III**Jornada, Vacaciones y Licencias****Artículo 27º.- Jornada Laboral.**

La duración de la jornada ordinaria de trabajo anual para el año 2010, será de Mil Setecientos Cuarenta (1.740) horas de trabajo real y efectivo, con una duración máxima de la jornada ordinaria diaria de nueve (9) horas.

Para el año 2011, la jornada ordinaria de trabajo anual 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 28º.- 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 29º.- 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 2010 y 2011, 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.

Los trabajadores con derecho a vacaciones, que se encontraran en situación de incapacidad temporal (I.T.) antes de las fecha de disfrute colectivo de la empresa y continúen en dicha situación durante el periodo vacacional, percibirán un complemento asistencial hasta completar el cien por cien (100%) de la base reguladora de incapacidad temporal (I.T.) con cargo a la empresa durante dicho periodo vacacional.

Artículo 30º.- 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. Y, dos (2) días naturales en dichos supuestos de parientes de 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 legalmente o convencionalmente.

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



9. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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 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 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 ocho 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 31º.- 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, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o desde la resolución judicial o administrativa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los dos 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 32º.- 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 33º.- Condiciones Económicas Salariales y Extrasalariales 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 extrasalarial.

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 extraordinarias 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 extrasalarial 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 34º.- Salarios.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, percibirán por el concepto de Salario Base desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2010, el que para cada categoría profesional y nivel se detalla en el Anexo I (Tabla Salarial) adjunta al texto del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la revisión salarial que, en su caso, proceda conforme a lo dispuesto en el artículo 42º del presente Convenio Colectivo.

El incremento salarial pactado para el año 2010, es decir, para el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, será de uno con veinticinco puntos porcentuales (1,25), calculándose dicho incremento sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2009.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, es decir, para el año 2011, el incremento salarial será de uno con cincuenta (1,50) puntos porcentuales, calculándose dicho incremento sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2010.

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 8,54 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, relativas 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 0,1067 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 35º.- 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 del Convenio Colectivo 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 36º.- 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 categoría 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 período nocturno alcanzasen cuatro (4) o más horas, se abonará el Plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada.

Artículo 37º.- 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 uno con noventa y uno (1,91) euros, por día efectivamente trabajado.

Artículo 38º.- 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 39º.- 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 2010, el día laborable inmediatamente anterior al día 31 de marzo de 2011.
- La gratificación del año 2011, el día laborable inmediatamente anterior al día 31 de marzo de 2012.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de los años 2010 y 2011, 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 40º.- Plus Lineal.

Como mejora del Convenio, las empresas abonarán a cada productor un Plus lineal de ciento cincuenta y tres con ochenta y cinco (153,85) 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 41º.- Plus de Transporte.

Se establece un Plus de transporte, consistente en tres con cero nueve (3,09) 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 cero nueve (3,09) euros, por día efectivamente trabajado.

Artículo 42º.- Revisión Salarial.

Para el año 2010, la cláusula de Revisión salarial operará en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de dicho año establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u Órgano que lo sustituya, resultare superior al incremento salarial inicial acordado en el artículo 34º del presente Convenio Colectivo, es decir, al uno veinticinco (1,25%) por ciento, y por la diferencia entre ambos porcentajes.

La Revisión salarial, caso de producirse, se abonará con efectos de primero (1º) de enero de 2010 en una sola paga durante el primer trimestre del año 2011, y se aplicará sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales contemplados en la Tabla Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2011, la cláusula de Revisión salarial operará en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de dicho año establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u Órgano que lo sustituya, resultare superior al cero cincuenta (0,50%) por ciento, respecto al registrado en el año 2010, y por la diferencia entre ambos porcentajes.

La Revisión salarial, caso de producirse, se abonará con efectos de primero (1º) de enero de 2011 en una sola paga durante el primer trimestre del año 2012, y se aplicará sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales contemplados en la Tabla Anexo I del presente Convenio Colectivo.



La Tabla de Revisión salarial confeccionada al efecto, servirá como base de cálculo para el incremento salarial que proceda aplicar en cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 43º.- Descuelgue del Convenio.

Las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio que, reuniendo las circunstancias precisadas en el artículo 3º 2-C del Acuerdo Interconfederal (AI), deseen acogerse a un tratamiento salarial diferenciado respecto a lo pactado en el presente Convenio, deberán ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en las mismas, aportándoles la documentación precisada en el apartado del Acuerdo Interconfederal citado, dentro del plazo de treinta (30) días a contar del siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR), para el año 2010, computándose el plazo para el año 2011, a partir del día siguiente a la fecha de publicación del incremento salarial para dicho año en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR). Las empresas en las que no hubiere representación legal de los trabajadores, formularán la solicitud de acogerse a un tratamiento salarial diferenciado respecto a lo pactado en el presente Convenio Colectivo ante la Comisión Paritaria del Sector aportando la documentación necesaria así como la que dicha Comisión requiera. Lo anteriormente expresado, no supone congelación salarial, sino establecimiento a nivel de empresa y a través de la correspondiente negociación entre las partes económica y social, del incremento salarial a aplicar en la misma durante el presente año 2010 y durante el próximo 2011.

Artículo 44º.- 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 45º.- 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 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 46º.- 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 once (8,11) euros.

Artículo 47º.- 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 48º.- 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 49º.- 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 48º 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 50º.- 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 51º.- Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres (3) faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho (48) horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por brevetiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un (1) día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el Trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 52º.- Faltas Graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres (3) faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres (3) cuando el retraso sea superior a quince (15) minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
2. Faltar dos (2) días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal (I.T.) o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.



8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o terceros.

13. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo de personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 53º.- Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez (10) faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte (20) durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos (2) días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercute negativamente en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien lo ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos o mandos de responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o para llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 54º.- Aplicación Sanciones.

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

Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.



Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a quince (15) días.

Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) días a noventa (90) días.

b) Despido.

Para aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será Instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos a parte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesión en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Capítulo VI

Disposiciones Varias

Artículo 55º.- 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, para el personal masculino y dos (2) pantalones y baby para el personal femenino 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. Para el personal técnico y administrativo, se les facilitará dos (2) chaquetas y dos (2) pantalones anualmente. Al personal femenino serán dos batas. 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 56º.- 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 57º.- 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 58º.- 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 59º.- 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 60º.- Igualdad y no discriminación.

Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, sexo, etc.

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

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

Cláusula Adicional Primera.

En todo aquello que no se hubiese pactado expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, 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 99, de fecha 26 de julio de 2007, y sus posteriores revisiones.

Anexo I

Tabla Incremento Salarial Año 2010

Nivel	Mensual	Diario	Plus carencia incentivos Sin remuneración fija	Hora ordinaria	Salario anual
1					
2	1.294,22		8,54	12,73	22.146,23
3	1.241,80		8,54	12,28	21.359,93
4	1.214,04		8,54	12,04	20.943,53
5	1.190,78		8,54	11,84	20.594,63
6		39,49	8,54	11,9	20.700,88
7		38,88	8,54	11,74	20.423,33
8		38,43	8,54	11,62	20.218,58
9		37,51	8,54	11,38	19.799,98
10		35,21	8,54	10,78	18.753,48
11		31,98	8,54	9,93	17.283,83
12		31,33	8,54	9,76	16.988,08
13		25,55	8,54	8,25	14.358,18
14		21,42	8,54	7,17	12.479,03
15		17,26	8,54	6,08	10.586,23

Punto Prima Bedaux: 0,1067
 Plus Lineal: 153,85
 Plus de Turnicidad: 1,91
 Plus de Transporte: 3,09
 Subvención por Estudios: 8,11

Salario Anual Mensual: (S.B. x 15)+PCI (8,54x302)+Plus Lineal

Salario Anual Diario: (S.B.x(365+90)+PCI(8,54x302)+Plus Lineal

Hora Ordinaria: Salario Anual / 1740

Plus Carencia Incentivos: 8 Horasx10 Puntosxpunto P. Bedaux = 8,54 euros

Nota: El incremento salarial operado en el año 2010, representa un aumento del 1,25%, sobre los salarios vigentes a 31-12-09

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 2010

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	FN	8h	8h	FA	FN	8h	8h	dom.	8h	8h	FN	8h
2	sáb.	8h	8h	FN	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h
3	dom.	8h	8h	sáb.	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h
4	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.	8h	sáb.	8h	8h	sáb.
5	8h	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.
6	FN	sáb.	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	FN
7	8h	dom.	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h
8	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	FN
9	sáb.	8h	8h	8h	dom.	FA	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h
10	dom.	8h	8h	sáb.	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h
11	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.	8h	sáb.	8h	8h	sáb.
12	8h	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	FN	8h	dom.
13	8h	sáb.	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h



14	8h	dom.	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h
15	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h
16	sáb.	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	FL	8h	sáb.	8h	8h
17	dom.	8h	8h	sáb.	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h
18	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.	8h	sáb.	8h	8h	sáb.
19	8h	8h	FA	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.
20	8h	sáb.	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h
21	8h	dom.	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h
22	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h
23	sáb.	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h
24	dom.	8h	8h	sáb.	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h
25	8h	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.	8h	sáb.	8h	8h	FN
26	8h	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	dom.
27	8h	sáb.	sáb.	8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h
28	8h	dom.	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	8h
29	8h		8h	8h	sáb.	8h	8h	dom.	FL	8h	8h	8h
30	sáb.		8h	8h	dom.	8h	8h	8h	8h	sáb.	8h	8h
31	dom.		8h		8h		sáb.	8h		dom.		8h
Total	152	160	176	160	168	168	176	168	168	160	168	168

Horas Totales 1.992 sáb.= Sábado
 Horas de Vacaciones 176 dom.= Domingo
 Horas de Fiestas Locales 16 FN= Fiesta Nacional
 Horas Efectivas 1.740 FA= Fiesta Autonómica
 (*) Horas de Diferencia 60 FL= Fiesta Local

(*) Con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 27º y 28º del presente Convenio, las partes firmantes acuerdan que los días 4 y 5 de enero, 7 y 8 de junio, 11 de octubre y 7, 24 y 31 de diciembre no sean laborables, salvo pacto en contrario entre las empresas y los representantes de los trabajadores, pudiendo ser sustituidos por cualquier

Resolución de la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio por la que se admite el depósito de la modificación de estatutos sociales de la Asociación de Transportistas Discrecionales de la Rioja (Atradis-Rioja)

III.A.2367

Vista la documentación presentada por la Asociación de Transportistas Discrecionales de La Rioja (Atradis-Rioja) y teniendo en cuenta los siguientes

Antecedentes

Primero: A las 10,00 horas del 10 de junio de 2010 fueron depositados por Don Carlos Díaz Cendra, certificado del acuerdo de modificación de Estatutos de la Asociación de Transportistas Discrecionales de La Rioja, tomado por la Asamblea General Ordinaria en fecha 21 de abril de 2001, así como Estatutos de la misma una vez actualizados y fotocopia de los DNI del Presidente y del Secretario de la Junta Directiva.

Segundo: El 21 de junio de 2010 se requiere a la asociación de referencia para que subsane el defecto observado en la redacción del artículo 9 (Sanciones) por cuanto se fija la cuantía de las distintas multas en pesetas, moneda que a fecha de presentación de los estatutos no es de curso legal, requerimiento que es atendido el 9 de julio.

La modificación afecta a los artículos 6, 9 y 18 de los Estatutos incluyendo el domicilio de la Asociación que se fija en Logroño, calle Marqués de Vallejo, nº 12 planta 1ª oficina nº 1.

El acta de la Asamblea General Ordinaria y los estatutos modificados los firman Don Javier Ruiz Gómez y Don Carlos Díaz Cendra en calidad de Presidente y Secretario de la Junta Directiva.

Tercero: Por el Servicio de Relaciones Laborales y Economía Social se emite propuesta de admisión del depósito de la modificación estatutaria de los Estatutos de la Asociación de referencia y de remisión al Boletín Oficial de La Rioja del correspondiente anuncio.

Fundamentos de derecho

Primero: La Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio es competente para la resolución de este procedimiento en virtud de lo dispuesto en el Decreto 34/2009, de 30 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003 de organización del sector público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Segundo: Conforme a la propuesta del Servicio de Relaciones Laborales y Economía Social, examinada la documentación aportada por la citada Asociación, se aprecia que la modificación estatutaria acordada se ajusta a las disposiciones de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical y del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977.

Conforme a los preceptos legales establecidos y demás de general aplicación, la Directora General de Trabajo, Industria y Comercio en uso de las atribuciones que tiene conferidas, resuelve:

Primero: Admitir el depósito de la modificación estatutaria de la Asociación de Transportistas Discrecionales de La Rioja (Atradis-Rioja).

