

### III. Otras disposiciones y actos

#### A. Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

*Resolución de 17 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015*

201310210018316

III.A.3429

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 (Código núm. 26000395011982), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2013, de una parte, por la Asociación Riojana de Automoción, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales M.C.A.-U.G.T. y Federación de Industria de U.S.O., 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 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 Trabajo y Salud Laboral, 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'.

En Logroño a 17 de octubre de 2013.- Rosario Cuartero Lapeña, Directora General de Trabajo y Salud Laboral.

Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos de la Comunidad Autónoma de La Rioja

(Años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015)

Capítulo I

Partes que lo conciertan, legitimación, eficacia y concurrencia

Artículo 1º.- Partes que lo Conciertan

El presente Convenio ha sido negociado por representantes de la Asociación Riojana de Automoción, adscrita a la FER y de las Centrales Sindicales M.C.A.-U.G.T., Federación de Industria de CC.OO y Federación de Industria de U.S.O. y firmado por las mismas organizaciones, salvo por la Federación de Industria de CC.OO. Estando todos ellos legitimados de acuerdo con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- Eficacia y Alcance Obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las Organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las Asociaciones y entidades, así como empresas y trabajadores, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante el período de vigencia, sin perjuicio de lo establecido al efecto en el artículo 82 y 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- Concurrencia

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo del Estatuto de los Trabajadores, y salvo lo previsto en el apartado siguiente:

En relación con la regulación de las condiciones establecidas en un Convenio de empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

## Ámbitos de aplicación

### Artículo 4º.- Ambito Funcional

El presente Convenio Colectivo Regional de Trabajo, obliga a todas las empresas de Talleres de Reparación de Vehículos, dedicados a las reparaciones mecánicas, eléctricas, carrocerías, chapa, pintura y sustitución de piezas en general, así como las empresas de mantenimiento de vehículos y las de Inspección Técnica de Vehículos.

### Artículo 5º.- Ambito Personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas enunciadas en el artículo 1º, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, sin otras excepciones que las establecidas en el artículo anterior y en el artículo 1º 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.

Quedarán también incluidos dentro del Convenio, aquellos trabajadores que, sin pertenecer a la plantilla de la empresa en cuestión en el momento de la firma o publicación del mismo, hayan prestado sus servicios durante algún periodo dentro de la vigencia señalada en el artículo 7º del presente Convenio.

### Artículo 6º.- Ambito Territorial

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

### Artículo 7º.- Ambito Temporal

El presente Convenio tendrá vigencia de seis años: 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015, cualquiera que sea la fecha de registro y publicación por la Autoridad Laboral, retro trayéndose sus efectos, salvo en los conceptos económicos, al 1 de Enero de 2010.

## Capítulo III

### Vinculación, compensación, garantía, absorción, denuncia y prórroga

#### Artículo 8º.- Vinculación a la Totalidad, Compensación, Garantía y Absorción

Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas obligatorias para todas las empresas comprendidas en el ámbito de su aplicación y forman un todo orgánico indivisible, debiendo ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación práctica.

Las mejoras establecidas en este Convenio, serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma, que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

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

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

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam', así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

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

#### Artículo 9º.- Denuncia y Prórroga

La denuncia del Convenio se producirá automáticamente tres meses antes de la finalización de su vigencia.

En el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia, se procederá a constituir la Comisión Negociadora, estableciéndose un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Transcurridos quince meses desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, si lo hubiera.

No obstante, las partes pueden someterse a mediación o arbitraje del Tribunal Laboral de La Rioja o cualquier otro organismo competente.

#### Capítulo IV

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 10º.- Comisión Paritaria

Interpretación: Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Convocatoria: Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes negociadoras con la suficiente antelación.

Procedimiento: Solicitada la reunión, ésta se celebrará en el plazo máximo de diez días, siendo válidos los acuerdos adoptados por mayoría simple.

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

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

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

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

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

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

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

Sometimiento a los sistemas de solución de conflictos: Cuando existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes voluntariamente se someten para su resolución al Órgano de Mediación competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Composición: La Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente, en su caso, un Secretario, seis Vocales Titulares y seis Vocales Suplentes, como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores, así como de los Asesores respectivos, de los que únicamente tendrán voto los ocho Vocales Titulares.

Los Vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones, preferentemente que hubieran sido Vocales de la Comisión Deliberadora del Convenio.

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

La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Serán componentes de la Comisión Paritaria las siguientes personas:

En Representación de la Asociación Riojana de Automación:

Titulares	Suplente
D. José A. Glez-Lacarra Jiménez	D. Eduardo De Luis Olloqui
D. José R. Operé Castellano	D. Carlos Gil-Díez Usandizaga
D. Felipe Pérez Hernando	

En Representación de M.C.A.-U.G.T.:

Titulares	Suplente
D. Juan Carlos Alfaro Sánchez	D. Ricardo Hernando Valgañón
D. José Luis Lázaro Fernández	D. Jairo Oroz Fernández

En Representación de la Federación de Industria de U.S.O.:

Titulares	Suplente
D. Roberto Carranza Pascual	D. María López Martínez

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) Redacción de las Tablas Salariales en caso de la revisión del Convenio.
- c) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- d) Conciliación facultativa de los problemas colectivos en la forma y con los límites que determine la Ley.
- e) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- f) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- g) La adaptación del presente Convenio al nuevo sistema de clasificación profesional.
- h) Desarrollo del Acuerdo Marco firmado entre Confemetal y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. con la posibilidad de incorporar al presente Convenio los temas negociados en dicho acuerdo, y los que en el futuro puedan negociarse, siempre que la Comisión Paritaria lo estime oportuno. La falta de acuerdo en la Comisión no supondrá en, ningún caso, motivo de conflicto colectivo ni de medidas de presión por ninguna de las partes.
- i) Estudio y preparación para la adaptación al Convenio de temas que se consideran prioritarios al estar relacionados con la Formación, con la Prevención de Riesgos Laborales y las Categorías Profesionales. La Comisión Paritaria o bien las subcomisiones que para estos temas se puedan designar, se reunirán preferentemente entre los meses de octubre a marzo.
- j) Intervención, si fuera requerida para ello, en los conflictos relacionados con la modificación sustancial de condiciones de trabajo y descuelgue salarial e inaplicación del convenio, solventando las discrepancias que pudieran surgir y debiendo resolver las mismas en los plazos estipulados legalmente.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso, la competencia respectiva de las Jurisdicciones Administrativas y contenciosas, previstas en las disposiciones legales.

#### Capítulo I

Formas y modalidades del contrato, período de prueba, preaviso

#### Artículo 11º.- Contratos De Formación

Los contratos de Formación que se realicen durante la vigencia del presente Convenio, se regirán por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 12º.- Contratos de Duración Determinada

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de estos contratos será de un total de 12 meses en un periodo de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

#### Artículo 13º.- Contrato de Relevo

Se estará a lo dispuesto en lo recogido al efecto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la realización de este contrato será necesario el acuerdo entre empresa y trabajador.

#### Artículo 14º.- Periodo de Prueba

La contratación de los trabajadores no se considerará efectuada a título de prueba, salvo que en los primeros cinco días de su trabajo se haga constar por escrito, y sin que en ningún caso su duración pueda exceder de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente la relación laboral, sin aviso alguno y sin que pueda reclamar ninguna cantidad por la relación que se extingue.

#### Artículo 15º.- Preavisos y Ceses Voluntarios

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

- Grupos I, II y III : 1 mes
- Grupos IV y V: 15 días
- Grupos VI y VII: 7 días

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

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

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

### Título III

Clasificación profesional, Complemento 'ex categoría profesional', movilidad funcional y geográfica

#### Artículo 16.- Clasificación Profesional

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del Acuerdo Estatal para el Sector del Metal, sobre Clasificación Profesional, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 20 de marzo de 2009 y posteriores modificaciones.

No obstante, con el fin de adaptar la antigua clasificación por el sistema de categorías profesional a los grupos profesionales previstos en el Acuerdo Estatal antes enunciado, se fija el cuadro de correspondencia que se aplicará a partir del 1 de enero de 2014 y que quedará de acuerdo con el contenido del anexo nº I del presente convenio.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición más beneficiosa.

De igual modo, aquellos trabajadores que su asignación al grupo correspondiente les suponga una disminución en su retribución, se les mantendrá la diferencia con el salario de grupo estrictamente 'ad personam', no pudiendo ser absorbibles ni compensable.

#### Artículo 17º.- Complemento 'Ex Categoría Profesional'

Como consecuencia de la aplicación del artículo 16º del presente Convenio Colectivo 'Clasificación Profesional', se crea el complemento 'ex categoría profesional' con la regulación siguiente:

a) Aquellos trabajadores que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario de convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia

como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento 'ex categoría profesional', no siendo ni compensable ni absorbible.

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

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

#### Artículo 18º.- Plus de Transporte y Distancia

Se establece un Plus de Transporte a partir del 1 de julio de 2013 consistente en el abono de 0,316 euros por kilómetro y día, a todos los trabajadores que tengan su domicilio en el mismo municipio en el que se halle enclavado el centro de trabajo, siempre que tengan que hacer el recorrido a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa, por hallarse el centro de trabajo en que deban prestarlo a más de dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia.

Para los trabajadores que tengan su residencia en distinto municipio que el del centro de trabajo, este plus será satisfecho conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Sector, a razón de 0,155 euros por kilómetro y día.

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

Cualquier cambio de residencia del trabajador con carácter voluntario y a los efectos de las indemnizaciones mencionadas, deberán notificarse a la empresa, quien podrá, o bien establecer pactos con el trabajador o negarse al pago de las indemnizaciones previstas, si éste no se considera imprescindible.

#### Título IV

##### Tiempo de trabajo

#### Artículo 19º.- Jornada de Trabajo

La jornada laboral para todas las empresas y trabajadores afectados por este Convenio será de mil setecientos setenta horas (1.770) durante la vigencia del mismo.

Las horas anteriormente citadas se consideran de trabajo real y efectivo, siendo incrementados a la jornada de trabajo los tiempos que se pierdan por conceptos tales como bocadillo, salidas, etc. no recogidas en la Ordenanza.

Para los supuestos de jornadas continuadas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.4, jornada, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de desacuerdo entre los trabajadores y empresarios para el comienzo de la jornada de trabajo laboral, se establece que la misma comenzará por la mañana a las nueve horas (9) y a las quince horas treinta minutos (15,30) por la tarde.

La empresa podrá distribuir de forma irregular en un 10% la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

#### Título V

##### Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

#### Artículo 20º.- Salarios

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de salario base desde el 1 de julio de 2013 el que para cada categoría profesional y nivel se detalla en la columna primera del anexo a este Convenio (Anexo II), producto de incrementar los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2009 un 1%, reajustándose el artículo veintiuno, Excepción a la Compensación y Absorción, quedando en el 0,5% de incremento, es decir, medio punto menos.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio con contrato en vigor el día 1 de julio de 2013, percibirán de manera excepcional en 2013 y de una sola vez por la firma del Convenio, la cantidad económica de 100,00 euros, en concepto de 'Prima Convenio' independiente de la categoría profesional que desempeñen. Esta cantidad será abonada no más tarde del 1 de septiembre de 2013.

Para el año 2014, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2013, se incrementarán un 0,75%, figurando en el Anexo III al presente convenio.

Para el año 2015, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2014, se incrementarán un 1,5%, figurando en el Anexo III al presente convenio.

Solamente para el personal de las empresas que no trabajen con sistema de trabajo medido, se establece un Plus de Carencia de Incentivos en las cuantías señaladas para categoría profesional en la columna segunda del anexo a este Convenio (Tabla Salarial).

Este Plus se devengará por días según las horas trabajadas realmente en la jornada y en el período de vacaciones.

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

Plus Hora =  $\frac{\text{Plus día} \times 275 \text{ días}}{\text{Jornada anual de cada año}}$

Jornada anual de cada año

#### Artículo 21º.- Excepción a la Compensación y Absorción

Para aquellos trabajadores a los que la aplicación de las Tablas Salariales pactadas en el presente Convenio para 2013, no supongan elevación de las retribuciones reales vigentes al 31 de Diciembre de 2012, se aplicará un incremento del 0,5%, a partir del 1 de julio de 2013. Asimismo, para aquellos trabajadores a los que la aplicación de las Tablas Salariales pactadas en el Convenio para 2014 y 2015, no supongan elevación de las retribuciones reales vigentes al 31 de diciembre de 2013 y 31 de diciembre de 2014, respectivamente, se aplicará un incremento del 0,5% y 0,75%, respectivamente cada uno de los años.

A partir de 2016, si hubiera convenio, se aplicará un punto menos del incremento general pactado, salvo que se establezcan por Autoridad competente porcentajes distintos con carácter obligatorio, en cuyo caso se aplicará la normativa legal.

#### Artículo 22º.- Abono de Atrasos y Finiquito

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas de la aplicación con efectos 1 de Julio de 2013 de las cláusulas de contenido económico del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores afectados antes del 1 de septiembre de 2013.

Los finiquitos que pudieran firmar los trabajadores, no tendrán carácter liberatorio respecto de los atrasos del Convenio o sus revisiones, que les correspondan por haber trabajado en las empresas antes de las respectivas publicaciones de estos incrementos económicos, exceptuando lo previsto en el párrafo segundo del artículo 20.

#### Artículo 23º.- Inaplicación del Convenio

Cuando concurren causas económica, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en las empresas las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 14 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en el Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, las empresas con Expediente de Regulación de Empleo suspensivo en vigor, durante los meses en que esté operativo, podrán inaplicar el Convenio Colectivo en todas o en alguna de las condiciones de trabajo recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se haya acordado dicha inaplicación en el período de consultas del mismo, procediendo en todo caso al depósito de dicho acuerdo conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo.

#### Artículo 24º.- Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) en el conjunto nacional, establecido por el I.N.E. u organismo que lo sustituya, registrase al 31 de diciembre de 2015, un incremento superior al 3,75% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 2014, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 2015, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2016 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 2015

#### Artículo 25º.- Antigüedad o Plus Convenio

Para los trabajadores ingresados al servicio de la Empresa, antes del 1 de enero de 2006, los aumentos por antigüedad serán satisfechos conforme al cómputo establecido en el artículo 76 de la Ordenanza de Siderometalúrgia, y consistirán el abono de quinquenios en número ilimitado, del cinco por ciento (5%) sobre el salario base del Convenio vigente en cada momento.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será, en todo caso la de ingreso del trabajador en la empresa.

Los trabajadores ingresados al servicio de la Empresa desde el 1 de enero de 2006 (para los que no se contempla la percepción del complemento de antigüedad), percibirán un complemento, que se crea como Plus de Convenio, a razón del 1% anual del salario base del Convenio, con la limitación del 25% como máximo. Este complemento se percibirá desde el inicio de la relación laboral, de tal manera que desde el primer día se devengará dicho 1%, desde el día siguiente a aquel en que se cumpla un año de permanencia en la Empresa se devengará el 2% y así sucesivamente, hasta que al día siguiente de cumplirse los 24 años de permanencia en la Empresa se devengue el 25%, porcentaje que se mantendrá inalterado mientras se mantenga la relación laboral.

#### Artículo 26º.- Gratificaciones Extraordinarias

Cada año se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, en la cuantía, cada una de ellas de treinta días de salario base (primera columna) más antigüedad, más el Plus de Carencia de Incentivos (segunda columna del presente Convenio), percibido en el mes anterior al del devengo de la paga (Mayo para la paga de verano y Noviembre para la de Navidad). Se harán efectivas en el día laborable inmediatamente anterior al 24 de Junio y 22 de Diciembre de cada año.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado. Se prorratea por semestres: El primer semestre para la paga de 24 de Junio y el segundo para la de Navidad.

#### Artículo 27º.- Salidas, Viajes, Dietas y Plus

Las salidas, viajes y dietas se regularán por lo dispuesto en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas, garantizándose su valor mínimo a partir de 1 de julio de 2013 en 58,569 euros por dieta completa y de 29,299 euros para la media dieta.

Los trabajadores que tengan que realizar trabajos de reparación de vehículos fuera del municipio donde se encuentre enclavado el centro de trabajo, los habitualmente llamados 'en carretera', superiores a dos horas, percibirán un Plus de Penosidad y peligrosidad consistente en:

- De dos a cuatro horas 7,021 euros
- Más de cuatro horas 16,607 euros

#### Artículo 28º.- Prendas de Trabajo

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

Si el productor se despidiese antes de un mes, será cargado el importe del buzo o prenda que se le haya entregado.

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

Transcurrido este tiempo, estas prendas pasarán a ser propiedad del trabajador.

#### Artículo 29º.- Trabajo Nocturno

Todas las horas que estén comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas serán consideradas horas nocturnas.

La retribución por trabajo nocturno será del 25% del salario base, siendo su cómputo semanalmente.

La regulación quedará de la siguiente forma:

- a) Trabajando en dicho periodo nocturno menos de cuatro horas se percibirá por el tiempo trabajado.
- b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro se percibirá por la jornada completa.

Queda exceptuado de la consideración de trabajo nocturno los que sean nocturnos por su propia naturaleza (vigilantes de noche, porteros de noche, etc.).

#### Título VI

Permisos, licencias, vacaciones, festivos y excedencias

#### Artículo 30º.- Permisos y Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

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



2.- Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización de padres, hermanos, abuelos, hijos y cónyuge y dos días laborales por alumbramiento de esposa y /o adopción.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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, 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 acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con el empresario.

3.- Estos permisos serán concedidos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los 'parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad' son los siguientes:

El cónyuge, los hijos, los nietos, los padres (incluidos por afinidad, o sea, suegros), los abuelos (incluidos por afinidad) y hermanos (incluidos por afinidad, o sea, cuñados).

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más.

4.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

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

6.- Un día por traslado del domicilio habitual.

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

8.- El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período y no exceda de cinco alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por la autoridad que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea necesario, sin percibo de haberes.

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

10.- Todas las licencias retribuidas establecidas, se harán extensivas a todos los trabajadores/as que convivan y así lo acrediten como pareja estable tanto de hecho como de derecho.

Artículo 31º.- Domingos y Festivos

Los domingos y días festivos en el calendario laboral, serán abonados a razón del salario base del Convenio (primera columna), más el complemento personal por antigüedad.

Artículo 32º.- Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán, para cada año de vigencia del presente Convenio, de veintisiete días (27) laborables en concepto de vacaciones anuales retribuidas conforme a los salarios vigentes en cada momento, computándose como días laborales, a estos efectos, cuatro sábados.

Son aplicables (salvo en lo que se refiere al número de días en que consisten las vacaciones) los artículos 58, 59 y 70 de Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas.

Las empresas y sus trabajadores contraen la obligación de intentar, conciliando intereses, fijar las fechas de disfrute de las vacaciones, más si no se llegara a un acuerdo se determinará por mitades partes las fechas de vacaciones, eligiendo en primer lugar las empresa y con posterioridad los trabajadores, de tal forma que el disfrute de cada cincuenta por cien (50%) de días sean ininterumpidos. En el supuesto de esa elección, habrá de hacerse entre los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre y, en ningún caso, coincidirá la elección de fecha por los trabajadores en más de un tercio de las plantillas de las empresas, teniendo preferencia para la elección los de más categoría profesional y dentro de los mismos los más antiguos. En este mismo supuesto y si existiera la posibilidad en los dos tercios que permanezcan en trabajo, quedará parte de todas las secciones profesionales.

La empresa expondrá en el tablón de anuncios por lo menos con dos meses de antelación, el cuadro de distribución de vacaciones y, asimismo, los trabajadores avisarán a la empresa con un mes de antelación al disfrute que pudiera corresponderle.

El trabajador que antes del periodo vacacional inicialmente fijado para el mismo, quedase afectado por I.T., derivada de accidente de trabajo o por intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, y la trabajadora afectada por maternidad, en estos casos presentando justificante, tendrán derecho a modificar este periodo, acordándose con la empresa otras fechas posteriores de disfrute de vacaciones.

Igualmente, si durante las vacaciones el trabajador sufre intervención quirúrgica, con internamiento mínimo de tres días, quedarán interrumpidas sus vacaciones mientras permanezca en I.T., y deberá acordar con la empresa otro periodo de disfrute.

#### Artículo 33º.- Excedencias

La excedencia voluntaria, regulada por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, deberá ser solicitada por escrito dirigido a la empresa, con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su efectividad, y la empresa queda obligada a contestar por escrito dentro del indicado periodo.

#### Título VII

##### Régimen disciplinario

#### Artículo 34º.- Faltas y Sanciones

Se estará a lo dispuesto en el Régimen Disciplinario en vigor recogido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

#### Título VIII

##### De la representación colectiva de los trabajadores

#### Artículo 35º.- Actividades Sindicales

Las actividades sindicales se regularán por lo dispuesto en la Legislación vigente, salvo los puntos que a continuación se indican:

1º.- La Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal con carácter permanente y como mínimo un tablón de anuncios.

2º.- Las empresas reconocerán a favor de sus respectivos obreros y empleados, el derecho a reunirse en los locales de las mismas para tratar cuestiones laborales de la empresa.

Este derecho de reunión deberá ejercitarse de la forma que a continuación se indica:

- a) No podrá exceder de cuatro reuniones trimestrales ni de dos horas seguidas de reunión.
- b) Deberá llevarse a cabo fuera de la jornada laboral.
- c) Se comunicará a la empresa, por el Comité, los Delegados o por el 25% de la plantilla con tres días de antelación, con expresión del Orden del Día.
- d) Los solicitantes designarán los moderadores y serán los responsables del orden de la reunión.

3º.- Lo anteriormente expuesto tendrá carácter transitorio y, por lo tanto, vigencia hasta tanto que esta materia no sea regulada por una nueva normativa legal.

#### Título IX

##### Salud laboral y medio ambiente

#### Artículo 36º.- Absentismo

La Comisión Paritaria se compromete a realizar cuantas campañas sean necesarias en contra del absentismo laboral injustificado: para ello las empresas podrán informar trimestralmente del tipo de absentismo que se produce en sus empresas, comprometiéndose aquella Comisión a buscar fórmulas eficaces para su solución cuando el absentismo sea superior al diez por ciento.

#### Artículo 37º.- Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos O Peligrosos

Se estará a lo establecido en el artículo 77 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa específica en la materia.

#### Artículo 38º.- Accidentes De Trabajo Y Enfermedades Profesionales

Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido o diagnosticado después de 30 días desde la publicación en el Boletín Oficial de La Rioja del presente Convenio sobreviniera la muerte del trabajador o fuera declarado en situación de invalidez permanente en cualquiera de los grados de total o absoluta, todo ello por los organismos competentes de la Seguridad Social o, en su caso, por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que el trabajador prestase sus servicios, satisfará a los beneficiarios y, en su defecto, al cónyuge viudo o derecho habientes del trabajador o al propio trabajador inválido en uno u otro de los grados expresados, la cantidad de veinticuatro mil (24.000,-) euros. A estos efectos los empresarios deberán efectuar los correspondientes seguros.

Hasta el día de entrada en vigor de los efectos de este artículo subsistirá en sus propios términos el artículo 23 del Convenio Colectivo para la actividad de Talleres de reparación, mantenimiento e Inspección técnica de vehículos para los años 2006, 2007, 2008 y 2009.

Las empresas que con anterioridad hubieran establecido la referida prestación a favor de sus trabajadores no vendrán obligados a reiterarla ni concertar al precitado seguro, salvo que no ascendieran a la cuantía señalada, en cuyo supuesto la complementarían y la constituirán por la diferencia necesaria hasta alcanzar los mismos.

Las empresas deberán suscribir el seguro al que se hace mención en este artículo en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al alta de cada trabajador en la empresa, sin que esta responsabilidad alcance si ocurriese algún accidente en este intervalo de tiempo.

#### Artículo 39º.- Seguridad E Higiene

Se hará una revisión médica anual para todos los trabajadores del Sector a través de los servicios de prevención. Si la revisión se hiciese por la Entidad correspondiente fuera del horario de trabajo, no se tendrá derecho a compensación horaria o abono alguno.

En todo caso, la vigilancia de la salud que la empresa debe garantizar a los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, se realizará conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 40º.- Bajas por Incapacidad Temporal

Al personal en situación de Incapacidad Temporal, se le complementará hasta el cien por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto, en los siguientes casos y a partir del primer día de baja en accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y también del primer día de baja, en operaciones quirúrgicas y su tratamiento post-operatorio, siempre que el trabajador tenga una antigüedad de, al menos, seis meses en la empresa.

#### Artículo 41º.- Comisión de salud Laboral y Formación

Las partes intervinientes en el presente Convenio acuerdan facultar a la Comisión Paritaria para que inicie conversaciones que desarrollen el contenido de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral y de Formación.

#### Título X

#### Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

#### Artículo 42º.- Tribunal Laboral

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

#### Cláusula Adicional Primera.- Pruebas de Vehículos

Las pruebas de vehículos se realizarán siempre cumpliendo estrictamente la normativa vigente en cada momento de la Ley de Seguridad Vial.

La empresa determinará los trabajadores que realizarán dichas pruebas.

Antes de realizar las pruebas se comprobará que el vehículo tenga el seguro obligatorio y la documentación en regla, así como la pertinente orden de reparación o trabajo.

Si el vehículo no cumple con los requisitos anteriores o se observan deficiencias que impidan la realización de dicha prueba en condiciones de seguridad, el trabajador comunicará de manera inmediata la situación a su superior, no realizándose la prueba hasta que se hayan subsanado las deficiencias.

Cuando se requiera la utilización de aparatos de diagnosis o cualquier otro tipo de comprobación que sea incompatible con la conducción, realizarán la prueba dos operarios.

En caso de sanción administrativa durante la prueba del vehículo, la empresa se compromete a estudiar el caso por si procede hacerse cargo de una compensación económica.

#### Cláusula Adicional Segunda.- Pluriempleo

Los empresarios afectados por el presente Convenio se comprometen a no contratar personal pluriempleado profesional de oficio, así como personal por horas, excepción hecha de lo previsto por la Ley en materia de pluriempleo.

#### Cláusula Adicional Tercera.- Normas de Aplicación

El presente Convenio, será de preferente aplicación para regular las relaciones laborales de la empresa y sus productores y en lo no expresamente plasmado en él, se aplicará lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y demás disposiciones legales de aplicación, así como el texto del Acuerdo Estatal del Sector del Metal cuyo articulado y contenido, ambas partes firmantes, asumen como norma dispositiva de aplicación y también en el Acuerdo Marco sobre sistemas de clasificación profesional para la Industria del Metal, aprobado por Resolución de 5 de Febrero de 1996. En caso de concurrencia de dos o más normas, se aplicará la más favorable en conjunto al trabajador.

#### Cláusula Adicional Cuarta.- Igualdad

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

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

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

#### Cláusula Derogatoria

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el Convenio Colectivo de Trabajo de Talleres de Reparación publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 4 de agosto de 2006, y sus posteriores revisiones, firmado por la Asociación Riojana de Automoción y las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera.

Logroño, 31 de Julio de 2013

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS

#### TABLA SALARIAL AÑO 2013

CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO BASE EUROS/DIA	PLUS CARENIA INCENTIVOS	RETRIBUCION ANUAL
<b>PERSONAL OBRERO</b>				
Oficial de Primera	7	34,42	8,61	17.546,08
Oficial de Segunda	8	31,90	7,98	16.261,16
Oficial de Tercera	9	31,21	7,80	15.908,93
Especialista	10	30,81	7,70	15.704,03
Peón	11	30,36	7,59	15.476,50
Aprendiz de 16 años	14	17,93	4,48	9.138,87
Aprendiz de 17 años	13	21,54	5,39	10.980,92
Aprendiz de 18 años	12	26,19	6,55	13.349,73
Pinche de 16 años	14	17,93	4,48	9.138,87
Pinche de 17 años	13	21,54	5,39	10.980,92

## PERSONAL SUBALTERNO

Jefe de Almacén	7	34,42	8,61	17.546,08
Almacenero	9	31,21	7,80	15.908,93
Chofer de Turismo	8	31,90	7,98	16.261,16
Chofer de Camión, Grúa y Autom.	7	34,42	8,61	17.546,08
Guarda Jurado	10	30,81	7,70	15.704,03
Vigilante	11	30,36	7,59	15.476,50
Ordenanza	11	30,36	7,59	15.476,50
Personal de Limpieza	11	30,36	7,59	15.476,50
Botones de 16 años	14	17,93	4,48	9.138,87
Botones de 17 años	13	21,54	5,39	10.980,92
Conserje	8	31,90	7,98	16.261,16
Telefonista	11	30,36	7,59	15.476,50

## PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de Ventas	3	46,07	11,52	23.482,41
Jefe de Primera	3	46,07	11,52	23.482,41
Jefe de Segunda	4	44,46	11,12	22.664,51
Oficial de Primera	6	38,65	9,66	19.701,84
Oficial de Segunda	7	34,42	8,61	17.546,08
Auxiliar	9	31,21	7,80	15.908,93
Aspirante de 16 años	14	17,93	4,48	9.138,87
Aspirante de 17 años	13	21,54	5,39	10.980,92
Viajante	6	38,65	9,66	19.701,84

## PERSONAL TECNICO

Arquitecto, Ingeniero y Licenciado	1	69,43	17,36	35.391,39
Perito y Aparejador	2	52,88	13,22	26.955,57
Maestro Industrial	5	39,84	9,96	20.308,45
Graduado Social	5	39,84	9,96	20.308,45

## TECNICO DE TALLER

Jefe de Post-Venta	2	52,88	13,22	26.955,57
Jefe de Taller	3	46,07	11,52	23.482,41
Jefe de Equipo	5	39,84	9,96	20.308,45
Recepcionista	8	31,90	7,98	16.261,16

## PERSONAL TECNICO OFICINAS

Delineante Proyectista	3	46,07	11,52	23.482,41
Dibujante Proyectista	3	46,07	11,52	23.482,41
Delineante de Primera	6	38,65	9,66	19.701,84
Delineante de Segunda	7	34,42	8,61	17.546,08

## PERSONAL ORGAN.CIENT.TRABAJO

Jefe de Primera	3	46,07	11,52	23.482,41
Jefe de Segunda	4	44,46	11,12	22.664,51
Técnico Organización de 1ª	6	38,65	9,66	19.701,84
Técnico Organización de 2ª	7	34,42	8,61	17.546,08
Auxiliar de Organización	9	31,21	7,80	15.908,93
Aspirante de 17 años	13	21,54	5,39	10.980,92

SALARIO ANUAL=

Del 1/1/13 a 30/06/13 (salario base 2009 x 211)+(plus carencia 2009 x 173)

Del 1/7/13 a 31/12/2013 (Salario Base x 214)+(Plus carencia x 176)

SALARIO DIARIO, vigencia del 1/7/13 a 31/12/13=

INCREMENTO S/ TABLA 2009: 1%

## CONVENIO COLECTIVO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE LA RIOJA

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### CUADRO DE EQUIVALENCIA

##### GRUPO I

Arquitecto, Ingeniero, Licenciado

Tituladores Superiores

##### GRUPO II

Titulados Superiores de entrada

Arquitectos Técnicos (Aparejadores)

Ingenieros Técnicos (Peritos)

Graduado Social y/o Diplomados en Relaciones Laborales

Jefe de Post-venta

##### GRUPO III

Jefe de Ventas

Jefe de Primera Administrativo

Jefe de Taller

Delineante Proyectista

Dibujante Proyectista

Jefe de Primera Organiz. Cient. Trabajo

##### GRUPO IV

Jefe de Segunda Administrativo

Jefe de Segunda Organiz. Cient. Trabajo

Jefe de Equipo

Maestro Industrial

Jefe de Almacén

Oficial de Primera Administrativo

Viajante

Delineante de Primera

Técnico de Organización de Primera

Oficial de Primera de Oficio

Chófer de camión, grúa y automóvil

##### GRUPO V

Oficial de Segunda Administrativo

Delineante de Segunda

Oficial de Segunda de Oficio

Chófer de turismo  
 Conserje  
 Recepcionista  
 GRUPO VI  
 Profesional de Oficio de Segunda  
 Almacenero  
 Auxiliar Administrativo  
 Auxiliar de Organización  
 Especialista  
 Guarda Jurado  
 GRUPO VII  
 Peón  
 Vigilante  
 Ordenanza  
 Personal de Limpieza  
 Telefonista

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS

TABLA SALARIAL AÑO 2014

Grupo	Salario día	Plus carencia incentivos	Retribución anual
I	69,95	17,49	35.832,76
II	53,28	13,32	27.292,68
III	46,42	11,61	23.780,39
IV	34,68	8,67	17.764,83
V	32,14	8,04	16.465,46
VI	31,44	7,86	16.105,14
VII	30,59	7,65	15.670,60

NOTA: SALARIO ANUAL= Salario Base x 425

Plus carencia x 349

INCREMENTO SOBRE TABLAS 2013: 0,75%

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS

TABLA SALARIAL AÑO 2015

Grupo	Salario día	Plus carencia incentivos	Retribución anual
I	71,00	17,75	36.369,75
II	54,08	13,52	27.702,48
III	47,12	11,78	24.137,22
IV	35,20	8,80	18.031,20
V	32,62	8,16	16.711,34
VI	31,91	7,98	16.346,77
VII	31,05	7,76	15.904,49

NOTA: SALARIO ANUAL= Salario Base x 425  
Plus carencia x 349

INCREMENTO SOBRE TABLAS 2014: 1,5%