

c) La presente Autorización queda condicionada a la vigencia de la acreditación por ENAC de Ingeniería de Gestión Industrial, S.L.. Las limitaciones que puedan establecerse en el alcance de la mencionada acreditación serán directamente aplicables a la habilitación otorgada por esta Resolución.

d) Ingeniería de Gestión Industrial, S.L. comunicará anualmente a la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio las tarifas a aplicar en las verificaciones antes indicadas. Igualmente, y durante el primer trimestre del año, ha de remitir un informe sobre la actividad efectuada durante el año anterior como organismo verificador.

e) Ingeniería de Gestión Industrial, S.L. deberá mantener los registros y documentos relacionados con la actividad para la que fueron designados a disposición de esta Dirección General durante al menos cinco años, incluso en caso de suspensión de las mismas. Cuando cesen en sus actividades los remitirán a esta Dirección General.

f) Serán de aplicación en cualquier caso cuantos requisitos están establecidos en la Directriz 1/2007, de 26 de noviembre, para la designación de organismos autorizados de verificación metrológica, así como lo establecido en el Real Decreto 889/2006, de 21 de julio, por el que se regula el control metrológico del Estado sobre instrumentos de medida, y en cuantas disposiciones establezca esta Dirección General.

g) Cualquier modificación o cambio en las circunstancias acreditadas en los documentos presentados, sobrevenidos con posterioridad a la presente Resolución, deberán ser notificados a esta Dirección General, que ratificará la autorización o podrá cancelarla en su caso.

h) Igualmente podrá proceder a la cancelación de la presente autorización cuando en virtud de revisiones de oficio o por cualquier otro medio se compruebe que se ha producido falseamiento, declaración inexacta o modificación de los datos y las circunstancias que sirvieron de base a aquella, sin perjuicio de la sanción que proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Noveno: La presente Autorización tiene una validez de cinco años. Antes de la finalización de este plazo, Ingeniería de Gestión Industrial, S.L., deberá solicitar su renovación, debiendo cumplir para la misma aquellos requisitos que se hayan podido establecer mediante disposición reglamentaria.

Décimo: De acuerdo con lo estipulado en el artículo 22 del Real Decreto 889/2006, de 21 de julio, se procede a la inscripción de Ingeniería de Gestión Industrial, S.L. en el Registro de Control Metrológico como organismo autorizado de verificación metrológica, así como a la emisión del correspondiente certificado.

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 26 de marzo de 2010.- La Directora General de Trabajo, Industria y Comercio, M^ª Concepción Arruga Segura.

Resolución de 29 de marzo 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 Tintorerías, Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009 y 2010

III.A.1056

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Tintorerías, Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009 y 2010 (Código núm. 2601165), que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2010, de una parte, por la Asociación Riojana de Empresarios de Tintorerías, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO), 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 29 de marzo de 2010. M^ª Concepción Arruga Segura. Directora General de Trabajo, Industria y Comercio

Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Tintorerías, Limpieza de ropa, Lavanderías y Planchado de ropa de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2009-2010.



Capítulo I.- Ámbito de Aplicación

Artículo 1º.- Ámbito Territorial y Funcional

El presente Convenio será de aplicación en todas las Empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad Autónoma de La Rioja dedicados a la actividad de Tintorerías, Limpieza de Ropa, Lavanderías, Autoservicios y Obradores de Planchado a Mano o Máquina.

Artículo 2º.- Ámbito Personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales del personal ocupado en las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional del mismo.

Artículo 3º.- Ámbito Temporal

La duración de este convenio se fija en dos años y comprenderá el período de 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2010 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Artículo 4º.- Denuncia

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

Artículo 5º.- Garantía "Ad Personam"

Se respetarán las situaciones personales que, en conjunto, sean mas beneficiosas que las fijadas en este Convenio y se mantendrán estrictamente "ad personam".

Artículo 6º.- Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y estará compuesta por dos vocales en representación empresarial y otros dos en representación sindical.

Capítulo II.- Jornada, Vacaciones y Licencias

Artículo 7º.- Jornada de Trabajo.

La jornada laboral ordinaria de trabajo real y efectivo y en cómputo anual establecida para los trabajadores afectados por este Convenio será, durante la vigencia del mismo, de 1780 horas.

Artículo 8º.- Descanso en Jornadas Continuas

En la jornada continuada los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un descanso de 15 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9º.- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 al año por trabajador y se abonarán a los trabajadores que las realicen con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 10º.- Vacaciones

Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, pudiendo ser fraccionadas hasta en tres períodos, a petición de los trabajadores y aceptación de las empresas.

Como mínimo se disfrutará un período de 15 días ininterrumpidos, fijados de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre el 1 de julio y 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones, que se fijará en cada empresa, será conocido por los trabajadores por lo menos con dos meses de antelación al disfrute de dichas vacaciones.

Artículo 11º.- Licencias

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A tenor de lo establecido en los Arts. 915 y ss. del CC, se consideran parientes en primer grado, por consanguinidad, a los padres e hijos y, de segundo, a los abuelos, nietos y hermanos.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día de permiso por boda de parientes hasta segundo grado.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.



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

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

g) 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.

h) Además de las licencias anteriormente mencionadas, los trabajadores afectados durante la vigencia de este convenio, disfrutarán sin necesidad de justificación, de dos (2) días de ausencia al trabajo retribuido. Dicha ausencia se concederá, previa solicitud del trabajador con (8) días naturales de antelación a la fecha de disfrute, siempre adaptándose a las necesidades de producción de la empresa. El segundo día de licencia se disfrutará a partir del año 2010.

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

Esta hora de lactancia que se tiene derecho hasta los nueve (9) meses, podrá sustituirse voluntariamente por la trabajadora por un alargamiento de las dieciséis (16) semanas por parto, en trece (13) días laborales más.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

En cuanto a las licencias retribuidas contempladas en este artículo, la referencia al cónyuge se entenderá no solo al vínculo matrimonial sino también a la vinculación afectiva y convivencia demostrada, por tiempo superior a 12 meses, mediante certificación del correspondiente ayuntamiento.

Artículo 12º.- Salidas a Médicos

En caso de ausencia del centro de trabajo por acudir a consultas médicas, previo aviso y justificación, el trabajador percibirá el salario íntegro, sin que este beneficio pueda exceder de dieciséis horas al año.

Artículo 13º.- Fiestas Locales

Durante las fiestas de cada una de las localidades de la Comunidad Autónoma de La Rioja, los centros de trabajo, afectados por el presente convenio, permanecerán cerrados las tardes en que se celebren corridas de toros o novilladas.

Capítulo III.- Condiciones Económicas

Artículo 14º.- Salario Base

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, por el concepto de salario base desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2009 el que para cada categoría profesional se detalla en la Tabla Salarial recogida en el anexo número 1 a este Convenio.

El segundo año de vigencia (2010), los salarios experimentarán un incremento del IPC previsto por el Gobierno (1%) más 1 punto.

El abono de salarios se llevará a cabo no más tarde de los cinco (5) primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

Artículo 15º.- Revisión Salarial para el año 2010.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E., registrase al término del año 2010, un incremento superior al 1%, se procederá a efectuar una revisión salarial en lo que exceda de dicho porcentaje, abonándose la diferencia resultante con efectos de 1 de enero de 2010 y teniéndose en cuenta para calcular las tablas salariales del siguiente año.

Artículo 16º.- Gratificaciones Extraordinarias

Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria en junio y otra en Navidad, consistentes en una mensualidad del salario base más, en su caso, del complemento de antigüedad.

La gratificación extraordinaria de junio se devengará en el período comprendido de 1 de enero a 30 de junio y la



de Navidad de 1 de julio a 31 de diciembre.

Las citadas pagas se harán efectivas los días 30 de junio y 22 de diciembre, respectivamente, o caso de ser festivos, en los días hábiles inmediatamente anteriores a dichas fechas.

Artículo 17º. - Plus de Antigüedad

Los trabajadores que con anterioridad al 1 de enero de 1998 tuvieran la condición de fijos en empresas afectadas por este Convenio, devengarán aumentos periódicos en concepto de Plus de Antigüedad consistentes en quinquenios y hasta un máximo de tres (período equivalente a 15 años de servicio en la empresa en calidad de fijo).

El importe de cada quinquenio consistirá en la cantidad resultante de aplicar el 7% sobre el salario base correspondiente a la categoría del trabajador y recogida en la Tabla Salarial del Convenio vigente en cada momento, abonándose a partir del mes siguiente de cumplir cada quinquenio.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 1998, tuvieran consolidados tres o más quinquenios mantendrán, a título personal, el porcentaje que por su antigüedad en la empresa vinieran disfrutando, permaneciendo inalterable hasta la finalización de la relación laboral y aplicándose sobre el salario base de la categoría del trabajador recogida en la Tabla Salarial del Convenio vigente en cada momento.

Los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral con carácter de fijos en las empresas afectadas por este Convenio a partir de 1 de enero de 1998 inclusive, no generarán derecho alguno para el devengo del Plus de Antigüedad, ya que este derecho solo podrán alcanzarlo los trabajadores ingresados, con carácter de fijos, antes de la fecha anteriormente citada.

Artículo 18º. - Gastos por Salidas o Viajes

Los trabajadores que como consecuencia de la realización de su trabajo y por indicación de la Dirección de la Empresa tuvieran que efectuar salidas o desplazamientos fuera de su residencia habitual tendrán derecho a que se les abone los gastos generados previa presentación de los correspondientes justificantes.

Capítulo IV. - Prevención de Riesgos y Salud Laboral

Artículo 19º. - Prevención de Riesgos Laborales

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a cumplir la vigente normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y deberán dotar a los trabajadores tanto de los equipos de protección individual como colectivos que hayan sido indicados en la correspondiente evaluación de riesgos efectuada en el centro de trabajo.

Los trabajadores, por su parte, se obligan a utilizar todos los elementos y medios puestos a su disposición para desarrollar y ejecutar su trabajo, guardando todas las medidas preventivas en evitación de cualquier accidente o enfermedad profesional.

Artículo 20º. - Vigilancia de la Salud

Los empresarios garantizarán a sus trabajadores, salvo expresa renuncia de los mismos, la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de riesgos de cada puesto de trabajo.

Artículo 21º. - Ropa de Trabajo

La empresa proporcionará equipos de trabajo, que consisten en bata o mono y se obliga al trabajador a su uso y conservación.

La limpieza del equipo irá a cargo de la empresa.

El mantenimiento del equipo irá a cargo del propio trabajador.

La renovación del equipo se llevará a término cuando su estado así lo requiera y se entregarán, como máximo, dos equipos al año.

Artículo 22º. - Categorías Profesionales.

Encargado/a general: Es el que dirige los trabajos de un taller o sección de la industria, con la responsabilidad consiguiente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de emplear y el tiempo que ha de invertir. Debe poseer los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieren sus superiores, siendo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando. Se asimilará a esta categoría el encargado de lavandería y planchado mecánico de ropa lisa. El encargado/a general, en cuanto a local abierto a público, tiene a su cargo recibir y entregarla ropa, señalando el precio y las condiciones en que se acepta el trabajo. Tendrá a su cargo la ordenación de éste dentro del local, y a sus órdenes el personal del mismo, con la responsabilidad de rendir cuentas por las ropas entregadas y las existentes. También realizará, cuando así sea necesario, las demás labores de inferior categoría propias de esa actividad.

Oficial 1ª especializado: Son los operarios que, con conocimiento de un oficio, realizan todas las tareas de teñido, limpieza, desmanche o plancha, bien a mano, bien mecánicamente, teniendo asimismo el cuidado, en su caso, la vigilancia y entretenimiento de la máquina o máquinas a su cargo. Recibe la ropa de los clientes, señalando el precio del servicio y las condiciones en que se ajusta el encargo, realizando también, cuando así sea necesario, las demás labores de inferior categoría, propias de estos establecimientos:

Auxiliar: es el operario/a que tiene a su cargo funciones secundarias, como las de marcar, iniciación en las funciones de plancha, preparar, hilvanar, colocar y buscar las prendas, empaquetado de ropa y demás de naturaleza análoga.

Auxiliar-repartidor: Es el operario/a que, provisto de carné de la clase correspondiente al vehículo que maneja y con conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución



del transporte, más las funciones que correspondan al auxiliar, según se indica en el párrafo anterior.

Aspirante de 16 a 17 años: Es el menor de dieciocho años al que se le inicia en la práctica laboral del sector, para pasar a las categorías siguientes y superiores.

Capítulo V.- Condiciones Generales

Artículo 23º.- Vinculación a la Totalidad

Si la autoridad laboral competente no aprobara alguno de los artículos del Convenio, éste quedará sin efecto y se tendrá que reconsiderar íntegramente todo su articulado.

Artículo 24º.- Calendario Laboral

Una vez publicadas las fiestas laborales en el Boletín Oficial de La Rioja, la Dirección de la Empresa, dentro del primer trimestre del año, confeccionará el Calendario Laboral una vez oído a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los propios trabajadores.

Artículo 25º.- Pago de Atrasos

El pago de las diferencias salariales que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio, se abonarán dentro de los 30 días siguientes a la publicación del mismo en el Boletín Oficial de La Rioja.

Artículo 26º.- Póliza a Favor del Conductor de Vehículos de la Empresa

Las empresas afectadas por el presente el convenio deberán suscribir un seguro de accidentes a favor de quienes, de forma habitual u ocasionalmente y por indicación del empresario, utilicen los vehículos de la empresa. El citado seguro cubrirá las contingencias de invalidez permanente en los grados de total o absoluta y muerte, derivada de accidente de trabajo, en las siguientes cuantías:

- Invalidez permanente total, 18.000 euros
- Invalidez permanente absoluta, 30.000 euros
- Muerte, 36.000 euros

Artículo 27º.- Clausula de Sometimiento al Acuerdo Interprofesional y al Tribunal Laboral de La Rioja.

En materia de solución de Conflictos Colectivos de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja suscrito el 23 de noviembre de 1994 por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos y U.G.T y CC. OO. de La Rioja, publicado en el BOR de 31 de diciembre de 1994, así como lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el BOR de 2 de enero de 1997.

En consecuencia, ambas partes, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y específicamente las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Tabla Incremento Salarial Año 2009

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario base mensual</u>	<u>Salario anual</u>
Encargado General	950,23	13.303,22
Oficial 1º Especializado	871,04	12.194,56
Auxiliar-Reparditor	830,29	11.624,06
Auxiliar	791,87	11.086,18
Aspirante de 16 a 17 años	593,91	8.314,74
Incremento Salarial Aplicado S/ Tabla Salarial Año 2008: 1%		

Tabla Incremento Salarial Año 2010

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario base mensual</u>	<u>Salario anual</u>
Encargado General	969,23	13.569,22
Oficial 1º Especializado	888,46	12.438,44
Auxiliar-Reparditor	846,9	11.856,60
Auxiliar	807,71	11.307,94
Aspirante de 16 a 17 años	605,79	8.481,06
Incremento Salarial Aplicado S/ Tabla Salarial Año 2009: 2%		

SERVICIO RIOJANO DE EMPLEO

Resolución de 5 de abril de 2010, del Presidente del Servicio Riojano de Empleo por la que se aprueba el gasto y se convocan subvenciones, en régimen concurrencia competitiva a los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, para el año 2010, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Orden n.º 47/2009, de 13 de noviembre, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regulan los programas de escuelas taller y casas de oficios y las unidades de promoción y desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas

III.A.1074

La Orden n.º 47/2009, de 13 de noviembre, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo constituye el régimen

