

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

Resolución 25/2023, de 19 de mayo, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, 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 2022 a 2025

202305230099504

III.2029

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 2022 a 2025 (Código número 26000395011982), que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 2023, de una parte, por representantes de la Asociación Riojana de Automoción, ARIAUTO, adscrita a la FER, en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (FICA-UGT), Federación de Industria de USO y Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOO) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero. - Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Logroño a 19 de mayo de 2023.- El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ignacio Arreche Goitisolo.

**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 2022, 2023, 2024 y 2025)**

CAPÍTULO I

Partes que lo conciertan, legitimación, eficacia y concurrencia

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por representantes de la Asociación Riojana de Automoción, ARIAUTO, adscrita a la FER y de las Centrales Sindicales FICA-UGT, Federación de Industria de USO y Federación de Industria de CCOO.

Artículo 2. *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 3. 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 4. Ámbito 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 5. Ámbito 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 4, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, sin otras excepciones que las establecidas en el artículo anterior y en el artículo 1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 7 del presente Convenio.

Artículo 6. Ámbito 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 7. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia de cuatro años: 2022, 2023, 2024 y 2025, cualquiera que sea la fecha de registro y publicación por la Autoridad Laboral, retro trayéndose sus efectos al 1 de enero de 2022.

CAPÍTULO III

Vinculación, compensación, garantía, absorción, denuncia y prórroga

Artículo 8. 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 9. *Denuncia y negociación.*

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente tres meses antes de la finalización del período de vigencia reflejado en el artículo 7 'Ámbito temporal', debiendo las partes intervinientes constituir la mesa negociadora del siguiente convenio dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su denuncia, iniciándose la negociación en un plazo máximo de quince días. Seguirá ultraactivo hasta que se firme un nuevo convenio que lo sustituya.

La representación del empresariado o personas trabajadoras que promuevan la negociación, lo comunicará a la otra parte expresando detalladamente en la comunicación que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de la negociación. De esta comunicación, se enviará copia a efectos de Registro a la Autoridad laboral competente.

CAPÍTULO IV

Comisión paritaria

Artículo 10. *Comisión paritaria.*

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

Domicilio: Tendrá su domicilio en la sede de la Federación de Empresas de La Rioja, calle Hermanos Moroy, número 8-4º de la ciudad de Logroño.

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, como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores, así como de los Asesores respectivos, de los que únicamente tendrán voto los seis 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 Automoción:

Titulares	Suplentes
Eduardo De Luis Olloqui	Nerea Cuadra de los Arcos
Carlos Gil-Díez Usandizaga	Elena García Montalvo
Jesús Cabrero Boix	José María Madorrán Barco
Salvador Fernández Labadía	
Fernando Zorzano Sáez	

En representación de FICA-UGT:

Titulares	Suplentes
Iñaki López Bravo	Ricardo Hernando Valgañón
Ana Vaquero Garrido	Rafael Corchero Vinagre
Alberto Toyas Lasanta	

En representación de la Federación de Industria de USO-La Rioja:

Titulares	Suplentes
Aser del Río	Jaime Calvo
	José María
	Lucas

En representación de la Federación de Industria de CCOO-La Rioja:

Titulares	Suplentes
Miguel Ángel Rello Alonso	Pablo Sánchez Rodríguez
	Rodrigo Alfaro Huerta

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

- La interpretación auténtica del Convenio.
- Redacción de las Tablas Salariales en caso de la revisión del Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Conciliación facultativa de los problemas colectivos en la forma y con los límites que determine la Ley.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- La adaptación del presente Convenio al nuevo sistema de clasificación profesional.
- Desarrollo del Convenio General del Metal firmado entre Confemetal y las Centrales Sindicales UGT y CCOO 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 V

Formas y modalidades del contrato, período de prueba, preaviso

Artículo 11. *Contratos de formación.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal.

Artículo 12. *Contratos de duración determinada.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal.

Artículo 13. *Contratos de relevo.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal.

Artículo 15. *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.

CAPÍTULO VI

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

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del Convenio Estatal para el Sector del Metal, sobre Clasificación Profesional, publicado en el Boletín Oficial del Estado 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 Convenio Estatal antes enunciado, se fija el cuadro de correspondencia que se viene aplicando desde el 1 de enero de 2014 y que quedará de acuerdo con el contenido del anexo 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 17. *Complemento 'Ex categoría profesional'.*

Como consecuencia de la aplicación del artículo 16 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) Así mismo 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 18. *Plus de transporte y distancia.*

Se establece un Plus de Transporte de 0,375 euros por kilómetro y día para 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, el plus será de 0,185 euros por kilómetro y día siendo satisfecho conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Sector.

En ambos casos, en caso de revisión o prórroga del convenio estas cantidades se modificarán en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios e igual criterio se procurará observar en futuros convenios.

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.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral para todas las empresas y trabajadores afectados por este Convenio será de mil setecientos sesenta y cinco horas (1.765).

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.

CAPÍTULO VIII

Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 20. *Salarios.*

Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2021 se mantienen para el año 2022, por lo que los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de salario base, desde el 1 de enero de 2022, el salario vigente a 31 de diciembre de 2021.

Para el año 2023, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2022, se incrementarán un 4,00%, figurando en el Anexo al presente convenio.

Para el año 2024, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2023, se incrementarán un 3,00%, figurando en el Anexo al presente convenio.

Para el año 2025, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2024, se incrementarán un 2,00%.

Todo ello, sin perjuicio de la revisión salarial, recogida en el artículo 24, caso de producirse ésta.

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:

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

Artículo 21. *Excepción a la compensación y absorción.*

Para aquellos trabajadores a los que la aplicación de las Tablas Salariales pactadas en el presente Convenio en cada uno de los tres años de vigencia, no supongan elevación de las retribuciones reales vigentes al 31 de diciembre de 2023, 2024 y 2025, se aplicará un incremento del 2,00%, del 1,50% y del 1,00%, respectivamente, a partir del 1 de enero de cada uno de los años señalados.

Artículo 22. *Abono de atrasos.*

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas de la aplicación con efectos 1 de enero de 2023 de las cláusulas de contenido económico del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores afectados antes de los treinta días de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

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.

Artículo 23. *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 82.3 del vigente 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 las normas vigentes sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 24. Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, registrase al 31 de diciembre de 2023 un incremento superior al 4 % con un tope del 5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre indicada cifra, añadiéndose tal porcentaje a las tablas salarial del año 2024, es decir, sin efectos retroactivos.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional es superior a los incrementos acumulados de 2024 y 2025, es decir, superior al 5 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con el tope del 6%. En este supuesto, dicho porcentaje se añadirá al incremento que se pacte para 2025, sin efectos retroactivos.

Artículo 25. 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 Siderometalurgia, 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 26. 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 27. Salidas, viajes, dietas y plus de penosidad.

Las salidas, viajes y dietas se regularán por lo dispuesto en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas, garantizándose durante 2023 los siguientes valores mínimos:

- Dieta completa: 70,018 euros.
- Media dieta: 35,008 euros.

Dichas cantidades se revisarán conforme al porcentaje fijado en el artículo 20 para cada año de vigencia del convenio y, en su caso, con las posibles revisiones previstas en el artículo 24.

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 durante 2023, un Plus de Penosidad y peligrosidad consistente en las siguientes cuantías:

- De dos a cuatro horas 8,394 euros.
- Más de cuatro horas 19,854 euros.

Dichas cantidades se revisarán conforme al porcentaje fijado en el artículo 20 para cada año de vigencia del convenio y, en su caso, con las posibles revisiones previstas en el artículo 24.

Artículo 28. 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 desde que le fue entregada, deberá devolver la prenda que le haya entregado la empresa.

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 29. 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.).

CAPÍTULO IX

Permisos, licencias, vacaciones, festivos y excedencias

Artículo 30. 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 en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, y dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.
2. Dos días 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 31. *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 la empresa y con posterioridad los trabajadores, de tal forma que el disfrute de cada cincuenta por cien (50%) de días sean ininterrumpidos. 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. Durante el año 2019, tendrá preferencia para la elección los de más categoría profesional y dentro de los mismos los más antiguos, regla que, a partir de dicho año, desaparecerá, fijándose las vacaciones de manera correlativa sin tenerse en cuenta ni la categoría ni la antigüedad. 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

Artículo 32. *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 período.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 33. *Faltas y sanciones.*

Se estará a lo dispuesto en el Régimen Disciplinario en vigor recogido en el Convenio Estatal del Sector del Metal que dice lo siguiente:

Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

De la representación colectiva de los trabajadores

Artículo 34. *Actividades sindicales.*

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

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

2. 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 33% 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.

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

CAPÍTULO XII

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 35. *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 36. *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 37. *Accidente 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 treinta mil (30.000) 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 37 del Convenio Colectivo para la actividad de Talleres de reparación, mantenimiento e Inspección técnica de vehículos para los años 2019-2021.

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 38. *Seguridad e higiene.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal que, entre otras cuestiones, fija la obligatoriedad de hacer reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto, para todos los trabajadores del Sector a través de los servicios de prevención.

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 39. *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 40. *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.

CAPÍTULO XIII**Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos****Artículo 41. *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

CCOO y UGT de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia de dicho Tribunal o cualquier otro organismo competente.

CAPÍTULO XIV

Garantías por cambio de empresario

Artículo 42. *Subrogación y garantías por cambio de empresario en contratos con las administraciones públicas.*

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades recogidas en el ámbito funcional del presente Convenio o partes de las mismas en virtud de sucesión de contratos, concesión de explotación de servicios y concesiones, todas ellas suscritas con las Administraciones Públicas.

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del que prestan sus servicios en las empresas recogidas en el ámbito funcional del presente Convenio y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos, los trabajadores de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores fijos discontinuos, con antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

Artículo 43. *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 diagnóstico 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.

Artículo 44. *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'.

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

Artículo 45. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 50 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para

favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Cláusula adicional primera. *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 Convenio Estatal del Sector del Metal cuyo articulado y contenido, ambas partes firmantes, asumen como norma dispositiva de aplicación.

Cláusula derogatoria única.

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 19 de septiembre de 2016, y sus posteriores revisiones, firmado por la Asociación Riojana de Automoción y las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera.

Logroño a 16 de febrero de 2023.-

Tabla salarial año 2023

Grupo	Salario día	Plus carencia	Incentivos	Retribución anual
I	84,88		21,22	43.479,78
II	64,66		16,17	33.123,83
III	56,34		14,09	28.861,91
IV	42,08		10,52	21.555,48
V	38,99		9,75	19.973,50
VI	38,16		9,54	19.547,46
VII	37,12		9,28	19.014,72

Plus tte. (domicilio mismo municipio):	0,375 km/día
Plus tte. (domicilio en otro municipio):	0,185 km/día
Dieta completa:	70,018
Media dieta:	35,008
Plus penosidad (2-4 horas):	8,394
Plus penosidad (+4 horas):	19,854

Nota: Salario Anual = Salario Base x 425 (365+30+30)

Plus carencia x 349 (365+50-52-14)

Incremento sobre Tablas Revisión 2021: 4,00%

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