III.OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

CONVENIO COLECTIVO: renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2024 a 2028, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja

202605270122454 III.2143

Resolución 445/2026, de 25 de mayo, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, sobre solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2024 a 2028, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

(Código Convenio: 26100045062012)

I. Antecedentes.

Primero. La solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2024 a 2028, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid número 72 de 16 de abril de 2026, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ha sido realizada en virtud de lo estipulado en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 718/2005, de 20 de junio, (BOE de 2 de julio), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, por doña Ana Cruz Llach Saénz en calidad de Secretaria General de la Federación de comercio, hostelería, medios de comunicación, transportes, sector financiero, oficinas y limpieza del Sindicato Unión General de Trabajadores de La Rioja, mediante escrito recibido en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de La Rioja (REGCON) el 22 de abril de 2026.

Se alegan como motivos de la petición:

- La legitimidad del solicitante, sindicato Unión General de Trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 y 10.1 del Real Decreto 718/2005.

- Coincidencia del ámbito funcional del convenio que se pretende renovar su extensión con el ámbito solicitado en La Rioja.

- Inexistencia de convenio en el citado sector.

- Concurrencia de las mismas circunstancias que fundamentaron las sucesivas extensiones que han venido afectando al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los años precedentes: inexistencia de partes legitimadas (representación empresarial) para la negociación de convenio colectivo en el sector y la concurrencia de análogas circunstancias sociales o económicas entre el referido sector de la provincia de Valladolid y La Rioja.

Segundo. El convenio colectivo cuya extensión se solicita fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid de fecha 16 de abril de 2026, siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Tercero. Consta en el procedimiento además de la solicitud, la siguiente documentación que conforma el mismo, recabada por la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, órgano instructor del procedimiento:

- Anuncio publicado en el Boletín Oficial de La Rioja y en el diario 'La Rioja', a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto 718/2005, de 4 de mayo de 2026.

- Solicitudes de informe, conforme lo dispuesto en el artículo 10.3 y 6.1 a) del citado Real Decreto, a las demás organizaciones sindicales y empresarial más representativas en la Comunidad Autónoma de La Rioja, Comisiones Obreras La Rioja y Federación de Empresas de La Rioja.

- Certificación del Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de inexistencia de convenio colectivo de trabajo en el ámbito para el que se pretende la extensión.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

- Certificaciones de la Oficina Pública de Elecciones de órganos de representación legal acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación del solicitante.

- Certificación de la Oficina de Depósito de Estatutos de Asociaciones Empresariales, conforme al que no consta inscrita en el registro asociación empresarial en el citado sector.

Cuarto. Por la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral se solicitó a la Presidenta del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, la celebración de un pleno al objeto de emitir el preceptivo informe sobre la solicitud de renovación de extensión, de conformidad con el artículo 10.3 y 7 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, en relación con el artículo 2. d) del Decreto 19/2003 de 20 de mayo, por el que se crea y regula el citado Consejo. Dicha solicitud suspende el plazo de los trámites sucesivos en tanto se emita el informe del órgano consultivo, al ser preceptivo y determinante. Consta informe favorable del Consejo Riojano de Relaciones Laborales en relación con la referida solicitud de renovación de extensión.

II. Valoración.

a) Concurrencia de los requisitos de legitimación para la iniciación del procedimiento establecidos en el artículo 3 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio.

El sindicato Unión General de Trabajadores se encuentra legitimado para solicitar la extensión que se informa, conforme a lo dispuesto en el art. 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, dada su condición de sindicato más representativo.

b) Concurrencia del plazo establecido para la solicitud de renovación de extensión.

La solicitud de renovación de la extensión objeto de este procedimiento ha sido formulada dentro del plazo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio: Un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Valladolid del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Valladolid para los años 2024 a 2028, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid de 16 de abril de 2026.

c) Mantenimiento de las circunstancias establecidas en el artículo. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio y que dieron lugar a la extensión inicial.

- Requisito de ausencia de partes legitimadas para suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Los datos aportados en el procedimiento indican que no existe asociación empresarial legitimada para negociar y pactar colectivamente en el sector de actividad de la Comunidad Autónoma de La Rioja en el que se plantea la Existencia de características económico-laborables equiparables entre el sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid y el mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja: Cabe entender que tal condición concurre, si se tiene en cuenta que el citado convenio colectivo ha sido objeto de extensión en dicho sector con anterioridad, y que la repercusión económica de la renovación de extensión propuesta en este procedimiento, sería el resultado de aplicar el incremento salarial establecido en el nuevo convenio respecto al anterior que fue también objeto de extensión.

En este sentido al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja le ha sido extendido en seis ocasiones el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos, con efectos para los años 1986, 1987-1988, 1989, 1990, 1991-1992 y 1993-1994.

Asimismo, ha sido extendido el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Valladolid en cinco ocasiones en los periodos, 1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2006, 2007-2010 (anteriores a REGCON)

En este sentido al sector de oficinas y despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, le ha sido extendido el convenio colectivo de sector de Oficinas y Despachos de Valladolid, en los siguientes períodos según datos de REGCON:

Del 1 de enero del 2011 al 31 de diciembre de 2014.

Del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018.

Del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2023.

d) Acuerdo del Consejo Riojano de Relaciones Laborales

En la reunión del Pleno ordinario del Consejo Riojano de Relaciones Laborales celebrada el 21 de mayo de 2026, se acordó, por unanimidad de las organizaciones representadas, informar favorablemente la renovación de la extensión solicitada al considerar que se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 10 del Real 718/2005 de 20 de junio, manteniéndose a

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

la fecha las mismas circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, en los términos que figuran en el informe elaborado al efecto y que se incorpora al expediente.

III. Propuesta de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral.

La regulación del trámite de renovación de la solicitud de extensión de los convenios colectivos exige, conforme establece el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio (BOE del 2 de julio), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, que la solicitud se formule en el plazo determinado en el mismo y que no se hayan modificado las circunstancias que dieron lugar a la decisión inicial, es decir, las circunstancias previstas en el artículo 92. 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 del citado Real Decreto.

A la vista de la documentación que obra en el expediente, la valoración técnica expuesta en el punto II de esta resolución y teniendo en cuenta el informe del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, se concluye que en el presente caso concurren las circunstancias necesarias para acceder a la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2024 a 2028, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De conformidad con lo establecido en el artículo 10.4 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido. Por ello la renovación de solicitud de extensión producirá efectos desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2028, que es el ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo cuya extensión se pretende.

IV. Normativa Aplicable.

- Competencia: La Dirección General de Trabajo y Salud Laboral es competente para resolver el presente procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 15/2025, de 11 de marzo, (Boletín Oficial de La Rioja número 50 de 13 de marzo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Empresa y Trabajo Autónomo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Asimismo, de conformidad con el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

- Tramitación: Artículo 92 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, Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, que desarrolla el artículo 92.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Decreto 19/2003 de 20 de mayo y Orden de 19 de diciembre de 2003, de la Consejería de Hacienda y Empleo, que regulan el Consejo Riojano de Relaciones Laborales.

Por lo expuesto, y dado que al presente caso son de aplicación los fundamentos de derecho contenidos en las normas específicas arriba indicadas, así como las demás concordantes y complementarias, la Directora General de Trabajo y Salud Laboral,

RESUELVE

Primero. Estimar la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2024 a 2028, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, no afectando a aquellas empresas y trabajadores que estén vinculados por otro convenio colectivo cualquiera que fuese su ámbito.

La extensión surtirá efectos desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2028, de acuerdo con lo expuesto en el punto III de esta resolución.

Segundo. Inscríbase en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de La Rioja y publíquese en el Boletín Oficial de la Rioja, la presente resolución y como Anexo, el texto del convenio colectivo que se extiende.

Esta resolución no agota la vía administrativa.

Mediante este documento se notifica al/los interesado/s la presente resolución según lo establecido en el artículo 40.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 2), de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la que cabe interponer recurso de alzada, ante la Consejera de Economía, Innovación, Empresa y Trabajo Autónomo del Gobierno de La Rioja, de conformidad con lo previsto en los artículos 30, 112.1, 121 y 122 de la Ley 39/2015 y en el artículo 52 de la Ley 4/2005, de 1 de junio, (Boletín Oficial de La Rioja del 7) de Funcionamiento y Régimen Jurídico de

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en el plazo de un mes, computándose de fecha a fecha, a partir del día siguiente al de su notificación, entendiéndose prorrogado al primer día hábil siguiente cuando el último día del plazo sea inhábil.

Logroño a 25 de mayo de 2026.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Pilar Simón Estefanía.

Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Valladolid. (2024/2028)

El presente Convenio está suscrito, por la parte empresarial, representada por la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CEOE Valladolid) y la Asociación de Oficinas y Despachos de Valladolid y, por la parte social, representada por las Centrales Sindicales más representativas del Sector, Unión General de Trabajadores UGT. Habiéndose constituido válidamente la Comisión Negociadora de este Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 88.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y obtenida la conformidad de la misma para la aprobación de su texto articulado a tenor de lo previsto en el artículo 89.3 del citado Estatuto de los Trabajadores, mediante el voto favorable mayoritario .de dicha Comisión Negociadora: Voto favorable de la representación de las personas trabajadoras : 60% de la Central U.G.T. y la abstención de la Central CC.OO -que no firma el Convenio- . Y voto favorable de la representación de los Empresarios/as: 100 % de la Confederación Vallisoletana de Empresarios/CEOE y Asociación de Oficinas y Despachos de Valladolid, se aprueba el texto que precede como Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos para todo el ámbito territorial de la provincia de Valladolid.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las Oficinas y Despachos, excepto aquellos subsectores que dispongan de regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria, establecidas o que se establezcan durante su vigencia en Valladolid y su provincia.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a las personas trabajadoras de las empresas mencionados en el artículo anterior.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2024, y tendrá efectos económicos desde dicha fecha, conforme se recoge en las tablas salariales para cada periodo temporal. Su vigencia será de cinco años: Desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente convenio se entenderá denunciado de forma automática el 31 de diciembre del año de su vencimiento/2028.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el presente Convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las mejoras resultantes del presente Convenio podrán ser absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse o estuvieran establecidas, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 6. Garantía Ad Personam.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando en la Empresa cada persona trabajadora.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

CAPÍTULO II

Organización del trabajo / Estructura profesional

Artículo 7. Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas. La realización por las personas trabajadoras de funciones de superior o inferior Grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La clasificación profesional recogida en este Convenio pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 8. Factores de valoración.

Los factores, que conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 9. Grupos profesionales.

Se cambia la numeración de los grupos cambiando solamente el orden por ser más coherente, sin que ello signifique cambio de nivel, ni categorías, el grupo IV que en otros convenios comprendía los niveles 0, I, II, III pasará a ser el grupo profesional I, Y lo mismo con el resto de los grupos, el grupo II estará formado por los niveles IV, V, VI., grupo III por los niveles VII, VIII, IX, grupo IV por los niveles: X, XI, XII, XIII.

Grupo profesional I/ niveles: 0, I, II, III.

Criterios Generales- Funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión y de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal de Dirección, a los que debe de dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación de la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

Formación- Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional II / niveles: IV, V, VI.

Criterios Generales- Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a bachillerato unificado polivalente, formación profesional de segundo grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III / niveles: VII, VIII, IX:

Criterios Generales.- Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al graduado escolar, formación profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional IV / niveles: X, XI, XII, XIII:

Criterios Generales- Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación.- Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

Artículo 10. Niveles salariales y categorías profesionales que conforman cada Grupo Profesional, recogidos en este convenio colectivo.

Grupo I	**Categorías Profesionales**
Nivel	
0	Gerente/Director-a.
I	Titulado/a Superior.
II	Titulado/a Medio /Jefe-a superior (Oficial mayor).
III	Jefe-a de primera.
Grupo II	
Nivel	
IV	Jefe-a de segunda.
V	Oficial-a administrativo-a.
VI	Oficial-a de segunda administrativo-a / Engargado-a de oficios varios.
Grupo III	
Nivel	
VII	Oficial-a de primera de oficios varios.
VIII	Oficial-a de segunda de oficios varios.
IX	Promotor-a Comercial / Especialista de tareas varias.
Grupo IV	
Nivel	
X	Conserje, Ayudante-a de oficios varios.
XI	Oficial-a de tercera administrativo-a.
XII	Administrativo-a
XIII	Ordenanza-Limpiador-a

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 11. Retribuciones/Tablas salariales.

La acreditación a las personas trabajadoras de los salarios establecidos en el presente Convenio, y su pago, deberá de realizarse dentro de los tres primeros días de cada mes.

La retribución básica mensual, pagas extraordinarias (Verano y Navidad), para los distintos niveles/categorías determinados en el presente Convenio (sin consideración de los pluses de antigüedad o vinculación), queda establecida en la forma que refieren las Tablas Salariales (A.- ; B.- ; C.- y D.- E) que se reseñan seguidamente para los años de vigencia del convenio : 2024 a 2028.

En el vigente convenio se suprime el complemento por no absentismo, que recogía el anterior Convenio (hasta el 31/12/2023).

+ Para el año 2024 (1/enero a 31 diciembre/2024), el incremento pactado fue del 2,8% según acuerdo de la comisión negociadora, tablas publicadas en el BOP el 9/06/2025 tabla que se recoge en el apartado A) Tabla Salarial/año 2024.

+ Para el año 2025 (1/enero a 31 diciembre/2025), no se efectuará revisión del salario, las tablas del 2025 serán las mismas que las actualizadas del 2024, conforme se recoge en el apartado B) Tabla Salarial/año 2025. Las categorías XII Y XIII se acomodan al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) del año 2025

+ Para el año 2026 (1/enero a 31 diciembre/2026), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31-12-2025; aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 5,6 %, quedando establecida la tabla salarial en el ejercicio 2026, conforme se recoge en el apartado C) Tabla Salarial/año 2026

+Para el año 2027 (1/enero a 31 diciembre/2027), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31-12-2026; aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 2,8 %, quedando establecida la tabla salarial en el ejercicio 2027, conforme se recoge en el apartado D) Tabla Salarial/año 2027.

+Para el año 2028 (1/enero a 31 diciembre/2028), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31-12-2027; aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 2,8 %, quedando establecida la tabla salarial en el ejercicio 2028, conforme se recoge en el apartado D) Tabla Salarial/año 2028.

A.-) Tabla salarial/año 2024 - periodo 01/01/2024 a 31/12/2024

Niveles	Salario Base/mes	Paga Extra (importe de cada paga)	Salario Base/año
0	2.314,64	2.314,64	32.404,96
I	2.104,15	2.104,15	29.458,10
II	2.027,14	2.027,14	28.379,96
III	1.953,39	1.953,39	27.347,46
IV	1.878,44	1.878,44	26.298,16
V	1.808,06	1.808,06	25.312,84
VI	1.754,91	1.754,91	24.568,74
VII	1.625,84	1.625,84	22.761,76
VIII	1.549,91	1.549,91	21.698,74
IX	1.407,83	1.407,83	19.709,62
X	1.246,22	1.246,22	17.447,08
XI	1.190,92	1.190,92	16.678,88
XII	1.135,60	1.135,60	15.898,40
XIII	1.134,00	1.134,00	15.876,00

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

B.-) Tabla salarial/año 2025 - periodo 01/01/2025 a 31/12/2025.

Niveles	Salario Base/mes	Paga Extra (importe de cada paga)	Salario Base/año
0	2.314,64	2.314,64	32.404,96
I	2.104,15	2.104,15	29.458,10
II	2.027,14	2.027,14	28.379,96
III	1.953,39	1.953,39	27.347,46
IV	1.878,44	1.878,44	26.298,16
V	1.808,06	1.808,06	25.312,84
VI	1.754,91	1.754,91	24.568,74
VII	1.625,84	1.625,84	22.761,76
VIII	1.549,91	1.549,91	21.698,74
IX	1.407,83	1.407,83	19.709,62
X	1.246,22	1.246,22	17.447,08
XI	1.190,92	1.190,92	16.678,88
XII	1.184,00	1.184,00	16.576,00
XIII	1.184,00	1.184,00	16.576,00

C.-) Tabla salarial/año 2026 - periodo 01/01/2026 a 31/12/2026.

Niveles	Salario Base/mes	Paga Extra (importe de cada paga)	Salario Base/año
0	2.444,26	2.444,26	34.219,64
I	2.221,98	2.221,98	31.107,72
II	2.140,66	2.140,66	29.969,24
III	2.062,78	2.062,78	28.878,92
IV	1.983,63	1.983,63	27.770,82
V	1.909,31	1.909,31	26.730,34
VI	1.853,18	1.853,18	25.944,52
VII	1.716,89	1.716,89	24.036,46
VIII	1.636,70	1.636,70	22.913,80
IX	1.486,67	1.486,67	20.813,38
X	1.316,01	1.316,01	18.424,14
XI	1.257,61	1.257,61	17.606,54
XII	1.251,06	1.251,06	17.514,87
XIII	1.251,06	1.251,06	17.514,87

D.-) Tabla salarial/año 2027 - periodo 01/01/2027 a 31/12/2027.

Niveles	Salario Base/mes	Paga Extra (importe de cada paga)	Salario Base/año
0	2.512,70	2.512,70	35.177,80
I	2.284,19	2.284,19	31.978,66
II	2.200,60	2.200,60	30.808,40
III	2.120,54	2.120,54	29.687,56
IV	2.039,17	2.039,17	28.548,38
V	1.962,77	1.962,77	27.478,78
VI	1.905,07	1.905,07	26.670,98
VII	1.764,96	1.764,96	24.709,44

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

Niveles	Salario Base/mes	Paga Extra (importe de cada paga)	Salario Base/año
VIII	1.682,53	1.682,53	23.555,42
IX	1.528,30	1.528,30	21.396,20
X	1.352,86	1.352,86	18.940,04
XI	1.292,82	1.292,82	18.099,48
XII	1.286,09	1.286,09	18.005,26
XIII	1.286,09	1.286,09	18.005,26

E.-) Tabla salarial/año 2028 - periodo 01/01/2028 a 31/12/2028.

Niveles	Salario Base/mes	Paga Extra (importe de cada paga)	Salario Base/año
0	2.583,05	2.583,05	36.162,70
I	2.348,15	2.348,15	32.874,10
II	2.262,22	2.262,22	31.671,08
III	2.179,91	2.179,91	30.518,74
IV	2.096,27	2.096,27	29.347,78
V	2.017,73	2.017,73	28.248,22
VI	1.958,41	1.958,41	27.417,74
VII	1.814,38	1.814,38	25.401,32
VIII	1.729,64	1.729,64	24.214,96
IX	1.571,09	1.571,09	21.995,26
X	1.390,74	1.390,74	19.470,36
XI	1.329,02	1.329,02	18.606,28
XII	1.322,10	1.322,10	18.509,40
XIII	1.322,10	1.322,10	18.509,40

Artículo 12. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras percibirán dos gratificaciones extraordinarias (Gratificación de Verano/en julio; y Gratificación de Navidad/en diciembre) en cuantía cada una de ellas de 30 días de salario base/mes (1) más el importe de la antigüedad o del Plus de Vinculación que, en su caso, devengue el trabajador mensualmente, pagas que podrán ser prorrateadas mensualmente por acuerdo expreso de empresario y trabajador.

Artículo 13. Antigüedad.

Con carácter general la prestación por antigüedad está suprimida en el Sector desde el 1 de enero de 1996, ello sin perjuicio de las particularidades siguientes:

a) Las personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 1996, tuvieran la condición de fijas en empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán acreditados y devengarán en concepto de plus de antigüedad, hasta un máximo de siete trienios. El importe de cada trienio consistirá en una cantidad equivalente al cinco por ciento (5%) de su salario base (1). Las personas trabajadoras que tuvieran la condición de fijos en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1996 y consolidados al día de la fecha de firma de este convenio 7 ó más trienios, devengarán el importe del porcentaje consolidado de los mismos, que permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento al salario base de su categoría.

b) Plus de vinculación.- Las personas trabajadoras que no tuvieran la condición de fijas en la empresa, a fecha 1 de enero de 1996, y/o hayan adquirido la condición de fijas a partir de dicha fecha (01.01.1996), las cuales conforme se establece en el apartado anterior, no tienen derecho al devengo de plus de antigüedad, se les acreditará por la empresa , al vencimiento de cada año de servicio continuado con el carácter de fijo en la misma , una cantidad en concepto de plus de vinculación, consistente en un porcentaje del 1,25 por ciento del salario base de su categoría, cuyo abono se realizará con una periodicidad mensual. El porcentaje máximo que podrá alcanzar, en todo caso, este plus, será el 7,5 por ciento del salario base de su

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

categoría. Llegado el tope indicado (7,5 por ciento), este porcentaje permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento al salario base establecido en el Convenio para su categoría.

Artículo 14. Dietas y kilometraje.

1. Si por necesidad de servicio hubiere de desplazarse alguna persona trabajadora fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción, una dieta de 70 euros al día, durante los años de vigencia del convenio. En el caso de que únicamente hubiera de pernoctar fuera de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, se le abonará el 40 por ciento de la cantidad antes citada y el 30 por ciento para el caso de que efectuara una comida fuera de su localidad de trabajo.

2. De conformidad entre las partes, podrá sustituirse el sistema establecido en el apartado anterior, por el de gastos pagados debidamente justificados. Si los desplazamientos se efectuarán en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo, se abonarán en el periodo de vigencia de este Convenio: 0,30 euros/kilómetro.

Artículo 14-bis. Colegiación profesional obligatoria.

En el supuesto que la persona trabajadora tenga que colegiarse obligatoriamente (en Colegio Profesional correspondiente a su lugar de trabajo), para desarrollar la actividad que tiene convenida con la Empresa y tenga establecida en el contrato de trabajo cláusula de exclusividad, el importe total de la colegiación correrá a cargo de la Empresa.

CAPÍTULO IV

Jornada. Vacaciones. Trabajo a distancia/ teletrabajo

Artículo 15. Jornada.

1. La jornada pactada en cómputo anual para los años de vigencia del convenio, es de mil setecientas cincuenta (1.750) horas de trabajo efectivo, durante toda la vigencia del Convenio.

2. La jornada deberá establecerse y quedar recogida en el calendario laboral de la Empresa en los términos establecidos en la legislación vigente.

3 Durante la semana de Ferias y Fiestas de la Virgen de San Lorenzo la jornada será continuada de mañana, siempre en el marco de la jornada anual pactada en este convenio.

4. La Comisión Negociadora recomienda a las empresas afectadas por el presente convenio que, mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras o con éstas en su defecto, introduzcan criterios de flexibilidad en el cumplimiento de la jornada e implanten la jornada continuada durante los meses de julio y agosto, siempre en el marco de la jornada anual pactada en este convenio.

5. En el marco de la jornada anual del presente Convenio, se considerarán festivos a efectos laborales la jornada de tarde del día 5 de enero y la totalidad de la jornada de los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 16. Vacaciones.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, durante su vigencia, disfrutarán anualmente de un periodo de vacaciones retribuidas de 23 días laborables. no sustituibles por compensación económica.

2. Las Empresas se obligan a confeccionar durante el primer trimestre de cada año el correspondiente cuadro de vacaciones, y hacerlo público en el tablón de anuncios de la misma una vez tengan la conformidad de los representantes de las personas trabajadoras.

Para la elaboración del calendario de vacaciones no se tendrá en cuenta la antigüedad de las personas trabajadoras en la Empresa.

3. Fijadas las fechas de disfrute de las vacaciones, mediante el correspondiente calendario laboral. Si la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. -cualquiera que sea la causa- en la fecha prevista para el inicio de las mismas, el comienzo de tales vacaciones quedará suspendido hasta el momento en que la persona trabajadora sea dada de alta.

4. La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán seguidamente los días que resten de dicho periodo.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el ordinal 3 , coincida en el tiempo con una incapacidad derivada de embarazo, parto o lactancia natural, y en general, con los períodos

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

de suspensión del contrato de trabajo previstos en el art. 48, apartados 4 ; 5 y 7 del E.T , la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera , al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la misma podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7. Las trabajadoras embarazadas, comunicándolo al Empresario con una antelación de 15 días a la fecha prevista en el Calendario para su disfrute, podrán optar por disfrutar todo el periodo de sus vacaciones anuales de forma continuada, siempre que dicho disfrute lo programen a partir del sexto mes de embarazo.

8. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al de la fecha de inicio de su disfrute, y en ningún caso, podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso de la persona trabajadora.

9. Para facilitar las relaciones familiares, las personas trabajadoras que tengan familiares fuera de España (hasta el 2º grado de consanguinidad), y tengan que viajar al lugar de residencia de éstos podrán disfrutar todo el periodo de vacaciones de manera continuada, acordando las fechas de mutuo acuerdo con la Empresa.

Artículo 17. Trabajo a distancia /Teletrabajo. Acceso y uso de Sistemas Telemáticos de la Empresa por los trabajadores. Desconexión digital.

1. Trabajo a distancia/Teletrabajo.

1.1 Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, que podrán sustanciar su propia regulación.

1.2 El trabajo a distancia, entendiendo como tal el regulado en la Ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un 'acuerdo individual de trabajo a distancia', que recoja los aspectos estipulados en la ley.

1.3 La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales.

2. Acceso y uso de Sistemas Telemáticos de la Empresa por los trabajadores.

En el marco de la legalidad vigente, la Empresa y el trabajador acordarán la forma y uso de los elementos y sistemas telemáticos/informáticos, puestos a disposición del trabajador, y el control de dicho uso por la Empresa se realizará en términos de absoluto respeto para la actividad del trabajador y su intimidad.

3. Desconexión digital.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayo, las empresas se comprometen a no enviar a las personas trabajadoras de las mismas, mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo. Y se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales, que reciban de la Empresa fuera de su horario de trabajo.

Artículo 17-bis. Trabajo nocturno.

En el supuesto de que alguna Empresa del Sector realice actividad en horario comprendido entre la 22 y las 6 horas, le será de aplicación la regulación establecida en el artículo 36 del E.T., y la retribución, en su caso, de las horas nocturnas que realice la persona trabajadora se compensarán aplicando al importe de la hora ordinaria (valorada en el importe básico del Convenio), el 20%.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

CAPÍTULO V

Permisos, excedencias

Artículo 18. Permisos retribuidos.

a) Con carácter general los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos que contempla el Estatuto de los trabajadores (artículo 37, número 3). En particular, la persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

+Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

+Por matrimonio de ascendientes, descendientes o familiares colaterales hasta el 3º grado: el día que se celebre la ceremonia.

+Por bautizo y primera comunión de descendientes: Media jornada correspondiente al día que se celebre la ceremonia.

+Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

+Cuatro días al año para ausentarse por causas de fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

+Tres días, por fallecimiento del cónyuge. Cuando tenga que hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará dos días más.

+ Si la persona trabajadora es inmigrante y alguna de las contingencias reseñadas en los dos apartados anteriores se ha producido en país extranjero, y siempre que ello le obligue a desplazarse fuera de España, el permiso correspondiente se ampliará a 7 días laborables.

+Mudanza: Dos días.

+De libre disposición: Dos días. Debiéndose comunicar con 48 horas de antelación la fecha de disfrute.

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

+La persona trabajadora, para donar sangre, tendrá derecho a dos horas de permiso (que se computarán al inicio de la jornada de trabajo) de forma que iniciará la jornada de mañana dos horas más tarde de la ordinaria establecida.

*La persona trabajadora tendrá derecho a obtener permiso de la Empresa, por una sola vez, para acudir a los exámenes (teórico y práctico) convocados para obtener el permiso de conducir. La persona trabajadora deberá justificar fehacientemente las horas empleadas en estos exámenes y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para acudir al examen.

*A disfrutar los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

+Salidas durante el horario de trabajo: El personal de la Empresa -con independencia del supuesto de Consulta Médica a que se hace referencia en el apartado siguiente podrá obtener permiso de salida del Centro de trabajo durante las dos primeras horas de la jornada/del turno de mañana o de tarde- cuando precise efectuar alguna gestión en tiempo coincidente con el horario de trabajo, y previamente haya solicitado y justificado al Empresario dicha necesidad de salida -que autorizará siempre que su justificación sea suficiente y las condiciones de trabajo y posibilidad de relevo lo permitan-. Este derecho no podrá ejercitarse por la persona trabajadora más de tres veces en el año natural.

+Consulta médica: Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, la persona trabajadora que por razón de enfermedad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la Empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo imprescindible a tal efecto, debiendo justificar

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

el mismo la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este derecho sólo podrá ejercitarse por el trabajador dos veces al mes como máximo.

Este derecho comprende también el caso de que la persona trabajadora tenga que acompañar a consulta médica a un/a hijo/a menor de 18 años, o discapacitado/sin límite de edad/, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable para que asista a éste el facultativo correspondiente. La persona trabajadora para este acompañamiento podrá disponer hasta 16 horas al año.

Los días de permiso retribuidos que se contemplan en este artículo se disfrutarán siempre en días laborables, con excepción del permiso por matrimonio.

Parejas de hecho: Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos/permisos que este Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas trabajadoras que no habiendo contraído matrimonio, conviven en unión afectiva, estable y duradera (Pareja de Hecho), previa justificación de estos extremos mediante Certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho (Registro Municipal).

Artículo 19. Excedencias.

1. Las personas trabajadoras con una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Para obtener este derecho, la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima de un mes.

2. La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, durante un periodo de ocho años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

3. La persona trabajadora, tendrá también derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en los apartados anteriores 2 y 3, será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Con carácter supletorio de lo dispuesto en este artículo se aplicará lo establecido en el artículo 46 del E.T. y normativa concordante.

5. Las personas trabajadoras que tuvieran un periodo de antigüedad en la Empresa superior a dos años, y estuvieran siguiendo estudios oficiales para la obtención de un Título Académico o Profesional -matriculados en el Centro correspondiente-; o preparando oposiciones para el acceso a un empleo público, tendrán derecho a un periodo de excedencia especial, no inferior a 3 meses ni superior a 9 meses, con la finalidad exclusiva de dedicarse a dichos estudios o preparación. Esta excedencia solo podrá solicitarse/disfrutarse por la persona trabajadora dos veces en un periodo de 6 años. Al concluir el periodo de duración de esta excedencia se reincorporará al puesto de trabajo que venía realizando con anterioridad.

CAPÍTULO VI

Formación y salud laboral

Artículo 20. Formación.

a) La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La empresa podrá exigir a la persona trabajadora, que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en este apartado, justificantes de su asistencia normal a clase.

b) La Dirección de la empresa facilitará a las personas trabajadoras de ésta, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de las mismos a la nueva situación.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

Artículo 21. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

1. Cada año y por la entidad o facultativos que determine la empresa, se llevarán a cabo revisiones médicas del personal de la misma. Especialmente para aquellas personas trabajadoras que desarrollen su trabajo ante pantallas de datos, presentando especial atención a la vista y problemas traumatológicos (Estas revisiones serán voluntarias para las personas trabajadoras).

2. Los puestos de trabajo de empresas informáticas, así como los de aquellas personas trabajadoras que principalmente desarrollen sus tareas ante pantallas, serán objeto de revisión periódica, con especial atención de: mesas, sillas, atriles, y reposapiés, procurándose que los documentos a utilizar reúnan las mejores condiciones de legibilidad.

3. Las Empresas y las personas trabajadoras de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinadas por las disposiciones de este Convenio y por la Legislación vigente en cada momento; y en función de las situaciones de riesgo existentes, ambas partes planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

4. Conforme establece la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las Empresas del Sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la Evaluación de Riesgos y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Los/as Delegados/as de Prevención, serán designados por y entre los Representantes del Personal en la Empresa o Centro de Trabajo, y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. El Empresario procurará la formación necesaria a los Delegados/as de Prevención nombrados en la Empresa para que puedan ejercitar con responsabilidad las funciones inherentes a su condición.

7. Las Empresas al realizar la evaluación de los Riesgos Laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta, en dicha evaluación, los riesgos específicos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en el feto.

8. La Formación de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos se instrumentará a través de los programas que anualmente se comprometen a elaborar y desarrollar, de mutuo acuerdo, las partes negociadoras de este Convenio, en su condición de Representantes de la parte empresarial y social del Sector.

CAPÍTULO VII

Contratación

Artículo 22. Ingreso en la Empresa.

Periodo de prueba: La Empresa para el ingreso de las personas trabajadoras en la misma podrá establecer un periodo de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados en el artículo 9 de este Convenio.

Grupo IV..... un mes.

Grupo II y III..... dos meses.

Grupo I .....seis meses.

Artículo 23. Contratación de personas trabajadoras.

1. La contratación de personas trabajadoras en el Sector se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento sobre contratos, y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

2. Adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, las que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

4. Los empresarios habrán de comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación establecidas legalmente, aún cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Artículo 24. Contratos formativos.

Conforme regula el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, tienen por objeto: i) la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2) de este artículo; ó ii) el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3) de este artículo 11.

Artículo 25. Contratos de trabajo de duración determinada.

Se regulan en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Sólo podrán celebrarse i) por circunstancias de la producción; ó ii) por sustitución de persona trabajadora.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a necesidades de producción, podrá ampliarse su duración máxima (6 meses) hasta un año.

Artículo 26. Contrato a Tiempo parcial.

El Contrato a tiempo parcial, se regula en el artículo 12 del E.T. Se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Artículo 27. Jubilación Parcial y contrato de Relevo.

Como medida de modernización y competitividad del Sector y para incentivar la incorporación de personas trabajadoras jóvenes al mismo con la consiguiente renovación de las Plantillas de las Empresas e incremento del Empleo, las partes negociadoras de este Convenio, consideran conveniente la aplicación en el Sector de las medidas legales que en relación con la Jubilación parcial recoge el vigente artículo 12 (apartados 6 y 7) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y normativa concordante, y a tales efectos recomiendan la aplicación, con carácter voluntario, en las Empresas afectadas por el presente Convenio de :

La Jubilación parcial (con la formalización coetánea de: contrato a tiempo parcial y contrato de Relevo): Que las Empresas y las personas trabajadoras podrán convenir voluntariamente y de mutuo y total acuerdo, en el marco de la legalidad establecida en referido artículo 12 .6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante de aplicación.

Artículo 28. Contrato fijo-discontinuo.

Se regula en el artículo 16 del E.T, se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tenga periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Artículo 29. Ascensos y Ceses.

+ Ascensos. Tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes que puedan generarse en las empresas el personal que perteneciendo a la misma empresa en calidad de fijo indefinido, reúna las condiciones exigidas para ostentar dicha categoría y tenga la cualificación suficiente. Para efectuar el ascenso se dará participación a la representación legal de las personas trabajadoras.

+ Ceses. En el caso de extinción de los contratos temporales, la Empresa al comunicar a la persona trabajadora la extinción se obliga a acompañar, junto con dicha comunicación, la propuesta de liquidación de las cantidades pendientes a la fecha del cese.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones complementarias

Artículo 30. Prestación complementaria en caso de baja en el trabajo.

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal (IT), las personas trabajadoras percibirán el 100 por ciento del salario mensual desde el primer día de baja laboral.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

Artículo 31. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio deberán formalizar una póliza de seguros a las personas trabajadoras de las mismas, para que en caso de accidente laboral tengan derecho a las indemnizaciones siguientes:

+En caso de muerte por Accidente de Trabajo o enfermedad profesional: 25.000 euros; durante toda la vigencia del presente Convenio.

+En caso de Incapacidad permanente Absoluta ó Total, derivada de Accidente de Trabajo o enfermedad profesional: 30.000 euros; durante toda la vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO IX

Conciliación de la vida familiar

Artículo 32. Lactancia.

Conforme establece el artículo 37 número 4. del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, múltiples.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan reseñado derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La persona trabajadora, por lactancia de cada hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho por su voluntad a acumular el tiempo por lactancia en 12 días laborables de permiso retribuido, los cuales deberán disfrutarse inmediatamente después de terminado el permiso por nacimiento.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 33. Guarda Legal.

Conforme establece el artículo 37, número 6. del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Si el cuidado directo lo precisa el marido o esposa (por causa de accidente o enfermedad) tendrá derecho el cónyuge que preste la ayuda a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, durante el periodo que precise atención el cónyuge/afectado, aunque éste tenga actividad retribuida.

Artículo 34. Suspensión del contrato de trabajo para atención de hijos/as menores de 16 años.

Las personas trabajadoras podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo durante la licencia-, por el tiempo que precise para la atención y cuidado de un hijo/a menor de 16 años que esté hospitalizado/a.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

Las personas trabajadoras podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo-, durante un plazo máximo de tres meses continuados, para atender y cuidar a un hijo/a menor de 16 años que sufra una enfermedad grave. Esta licencia solo podrá concederse una vez cada 3 años.

Artículo 35. Jornada concertada para personas trabajadoras con hijos/as entre 12 y 16 años.

Las personas trabajadoras, con hijos/as entre 12 y 16 años podrán concertar con la Empresa -siempre que ésta de su conformidad- la realización de una jornada inferior a la que tuvieran contratada; en todo caso, la reducción que se opere deberá ser superior a 1/7 de la que viniera realizando. La persona trabajadora con un preaviso de 15 días podrá dejar sin efecto el acuerdo, y reanudar la jornada normal que tuviera con anterioridad a la reducción.

Artículo 36. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo -para disfrutar permiso de nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

Las partes negociadoras de este Convenio, quieren dejar constancia expresa del contenido de los artículos 48.4, 48.5 , 48.6 y 48.7 del E.T , en orden a conseguir la mayor divulgación y conocimiento de los mismos entre las personas trabajadoras y empresarios/as del Sector de Oficinas y despachos, en relación con los derechos de las personas trabajadoras (permisos con cargo a la Seguridad Social), en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o guarda con fines de adopción y de acogimiento permanente:

1. En el caso de nacimiento de hijo/a (artículo 48.4 ET):

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (artículo 48. 5 E.T.)

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En los supuestos de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento (artículo 48.6 ET):

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá

disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural (artículo 48.7 E.T.):

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre ,de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 37. Suspensión del contrato de trabajo por abandono del puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género (supuesto previsto en el artículo 45.1 n) del E.T.):

En este supuesto el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la protección (artículo 48.8 E.T.).

Artículo 38. Despido y extinción del contrato de trabajo durante el periodo de suspensión del mismo recogidas en el artículo 45.1.d) y e) del E.T.:

En estos supuestos, conforme establece el artículo 53.4.a) b) y c) del E.T., será nulo el despido de las personas trabajadoras a que se refiere dicho artículo, en el caso de que dicho despido venga motivado por el ejercicio de estos derechos.

CAPÍTULO X

Igualdad de oportunidades, prevención del acoso laboral y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Artículo 39. Igualdad de condiciones.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no-discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados las personas trabajadoras por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que tuvieren condiciones y aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 40. Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades:

1. Las partes firmantes del presente Convenio constituirán la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por ocho miembros de forma paritaria, cuatro de la representación patronal y cuatro de la representación sindical, en forma similar a la prevista en el artículo 44 del presente Convenio.

2. La Comisión se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.

3. Serán funciones de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y las personas trabajadoras del Sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc., estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, y la puesta en marcha de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. En orden al cumplimiento de sus funciones, la Comisión celebrará la primera reunión en el término de tres meses a partir de la publicación en el BOP del presente Convenio y elaborará un Plan de Igualdad Sectorial, ya que la mayoría de las empresas son PYMES o MICROPYMES que no están obligadas según la Ley a realizar Plan de Igualdad en su empresa.

5. La finalidad de este Plan sectorial, es que, las empresas tengan una base efectiva y objetiva que les sirva en la elaboración de un plan de igualdad con las peculiaridades que puedan existir en sus empresas.

6. El Plan de Igualdad Sectorial contará con un diagnóstico de la situación de partida, con los datos que aporten las empresas y/o que sean requeridos por esta Comisión, con unos objetivos y unas acciones o medidas para integrar la igualdad, y con un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento del mismo.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

7. Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

Acceso al empleo Clasificación profesional Formación

Promoción Retribuciones

Distribución del tiempo de trabajo

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Discriminación por embarazo o maternidad

8. Las partes firmantes de este Convenio recomiendan a todas las empresas que elaboren su Plan de Igualdad, aun no teniendo la obligación de hacerlo -por no cumplir los requisitos de número de trabajadores empleados que establece la Ley- pues entienden muy favorable para la Empresa la exteriorización de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la misma.

9. La Comisión Paritaria de Igualdad negociará y eventualmente acordará medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar en el trabajo a turnos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 7 de marzo de 2019), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

10. Las empresas que así lo deseen podrán solicitar la ayuda, intervención o participación de esta Comisión, en el desarrollo o elaboración de su plan de igualdad.

Artículo 41. Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que sean declaradas oficialmente como víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre estos derechos cabe destacar:

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa

Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo.

La suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en los apartados anteriores, darán lugar a situación legal de desempleo (en los términos previstos legalmente).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Artículo 42. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y xenofobia.

1. En el ámbito del Centro de Trabajo no se tolerará el acoso sexual, acoso por razón de sexo, ni actuaciones xenófobas, asistiendo a la persona trabajadora que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.

2. La persona trabajadora que se considere víctima de acoso sexual, acoso por razón de sexo o de xenofobia, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de la Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades (artículo 41 de este Convenio), por escrito -directamente o a través de su representante en la Empresa, si lo hubiere-, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias de incidencia que entienda puedan derivarse de la misma para el/la denunciante de la conducta de acoso o xenofobia.

La presentación del escrito de denuncia del hecho ante la Dirección de la Empresa y Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso dará lugar a la apertura de un expediente informativo por éstas, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a), y en el supuesto de que se verificase con total fehaciencia la realidad de la denuncia, la Empresa y Comisión pondrán el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción.

3. La conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo o xenofobia será considerada falta muy grave, y la sanción aplicable en todo caso, será el despido de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado/a prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de acoso sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

Artículo 43. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (RD 1026/2024).

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas de más de 50 personas en su plantilla, a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.

- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Asimismo, las empresas que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Se garantizará el disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos, corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de la existencia de distintos modelos de familias.

Las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a estos.

Protocolo frente al acoso y la violencia frente a las personas LGTBI

El presente protocolo será de aplicación para aquellas empresas de más de 50 personas en su plantilla, a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia, exceptuando aquellas que dispongan de uno propio negociado con la RLPT.

Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

a) Declaración de principios

Los firmantes del presente Convenio Colectivo formalizan la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse cualquiera de las empresas del sector. Al implantar este procedimiento, asumimos el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

b) Ámbito de aplicación:

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

d) Procedimiento de actuación:

De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Recibida la queja o denuncia por la dirección de la empresa se iniciará la tramitación de un expediente de investigación, nombrando un instructor que realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Durante la tramitación del expediente informativo, la dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, se levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa en que estén produciendo este tipo de conductas sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

e) Resolución.

La dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada una vez recibidas las conclusiones del instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo. 44. Promoción de nuevos convenios de empresa.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un convenio colectivo de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del RGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

En todo caso el nuevo convenio de Empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Artículo 45. Comisión Paritaria del Convenio.

1. La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de las empresas y tres representantes de las personas trabajadoras, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de las Empresas y de las personas trabajadoras serán designados entre las organizaciones respectivas firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

2. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquier de las representaciones que la integran y, en todo caso, al menos una vez cada seis meses; la reunión convocada se celebrará dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

3. Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteados.

4. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.

En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo, el intento de solución de las divergencias surgidas a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional.

Intervención para tratar de resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.

Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.

Intervención para intentar solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión del contrato y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).

Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, con el carácter y condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso pueda adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Autoridad Laboral y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

Las discrepancias producidas, en su caso, en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

La toma de decisiones deberá ser aceptada por unanimidad de las partes.

5. Esta comisión tendrá su domicilio en la sede de CEOE Valladolid, sita en la Plaza de Madrid número 4, segunda planta. 47002-Valladolid.

Artículo 46. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio (descuelgue del convenio).

*** Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:**

1. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá acordarse y llevarse a cabo conforme a lo establecido en el artículo 41.1 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes de los trabajadores de un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

3. La decisión sobre la modificación individual o colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a las personas trabajadoras una vez finalizados todos los trámites legales (artículo 41 del E.T. y concordantes), y los establecidos

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

en los apartados anteriores respecto de la modificación colectiva de condiciones planteada por la Empresa (con acuerdo o desacuerdo), y surtirá efectos en el plazo de 10 días siguientes a la fecha de notificación.

*** Inaplicación de las condiciones de trabajo:**

1. El presente Convenio obliga a todos los empresarios y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras 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. E.T y concordantes, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las materias referidas en el artículo 82.3 E.T .

2.1 Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

2.2 El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de Igualdad aplicable en la empresa.

3. El Acuerdo de inaplicación que se adopte, en su caso, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

4. En caso de desacuerdo durante el período de consultas la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, para que medie y busque salidas al conflicto; la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera alcanzado un Acuerdo con la intervención de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito Autonómico (o en su caso Estatal), previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de descuelgue del Convenio , incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

4.1 Las partes al someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en el periodo de Consultas mantenido para la Inaplicación del Convenio, deberán remitir a la Comisión, a la vista de lo tratado en el periodo de Consultas:

La documentación aportada por la Empresa para justificar su solicitud.

Las Actas de las reuniones mantenidas.

Cada parte un informe sucinto de sus respectivas posiciones y puntos de discrepancia con la otra en orden a obtener un Acuerdo.

Cualquier documentación que consideren conveniente las partes para una mejor valoración de la cuestión por la Comisión.

5. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo (descuelgue del Convenio) deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 47. Disposición adicional primera.

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobasen por el Gobierno disposiciones normativas de carácter laboral que determinen variaciones con incidencia en el marco regulado por este Convenio, las partes negociadoras asumen la obligación de negociar su inmediata aplicación al mismo.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).

Artículo 48. Disposición adicional segunda (género neutro).

En el Texto de este Convenio, puede haberse utilizado el masculino, en singular o plural como genérico, para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, al objeto de no realizar una escritura en exceso compleja, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Artículo 49. Disposiciones finales.

1ª. Para cuanto no esté previsto en este Convenio, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y la Normativa que estuviera vigente en cada momento.

2ª. Los atrasos que, en su caso, se puedan generar por aplicación de la normativa del presente Convenio, se abonarán por las Empresas, en el plazo de dos meses sucesivos a la fecha en que se publique el Texto en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20260529-III--2143 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 26 página(s).