III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Corrección de errores en la Resolución 43/2024, de 23 de octubre, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en la actividad de las Industrias de la Madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2024 a 2027

202411130110679 III.4183

Advertidos errores en la publicación de la Resolución 43/2024 de, 23 de octubre, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en la actividad de las Industrias de la Madera de la Comunidad autónoma de La Rioja para los años 2024 a 2027, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja número 215, de 31 de octubre de 2024, se procede a su corrección con la publicación íntegra del mismo:

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la actividad de las Industrias de la Madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2024 a 2027 (Código número 26000255011981), que fue suscrito con fecha 2 de octubre de 2024, de una parte, por la Asociación de Industrias de la Madera y el Mueble de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT-FICA y CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

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

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

Logroño a 23 de octubre de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

Convenio colectivo de trabajo para las industrias de la madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2024, 2025, 2026 y 2027

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio ha sido firmado por empresarios representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de La Madera y el Mueble, integrada en la Federación de Empresarios de La Rioja, y por los trabajadores representantes de las Centrales Sindicales: Unión General de Trabajadores-Federación de Industria, Construcción y Afines (UGT-FICA) y Comisiones Obreras del Hábitat de La Rioja, aceptando el contenido del IV Convenio Estatal de la Madera (CEM).

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo afectará a la totalidad de los centros de trabajo que se dediquen a las actividades industriales definidas e incluidas en el artículo 11 y Anexo I del Convenio Estatal para las Industrias de la Madera.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada Comunidad y el centro de trabajo de la misma, se aplicará el presente Convenio siempre que el de la provincia donde proceda sea de condiciones inferiores al presente.

Artículo 4. Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos aquellos trabajadores incluidos en el artículo 12º del C.E.M. que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas enunciadas en el artículo segundo del presente Convenio y cualquiera que sea el grupo profesional que ostenten. Así mismo quedarán incluidos dentro del Convenio aquellos que sin pertenecer a la plantilla de la empresa en cuestión en el momento de aprobarse el Convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste, sin más excepciones que las establecidas en el 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.

Artículo 5. Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2024 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja y su duración será de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 6. Denuncia, negociación y prórroga.

La denuncia del Convenio se producirá automáticamente a la finalización de la vigencia del mismo. Seguirá ultraactivo hasta que se firme un nuevo convenio que le sustituya.

La negociación propiamente dicha del Convenio deberá ser iniciada en el mes de enero de 2028, garantizándose los efectos económicos del próximo Convenio a partir del día uno de enero de ese mismo año, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Artículo 7. Compensación, garantía y absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación y práctica serán consideradas globalmente.

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

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan al nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Queda constituida una Comisión Paritaria a fin de resolver las dudas que surjan sobre la aplicación de materias relacionadas con el Convenio, integrada paritariamente por ocho vocales, de los que cuatro serán trabajadores y otros cuatro empresarios. Se designarán vocales titulares a los siguientes señores:

Por los empresarios:

Julia García Calvo

Bruno Martínez Turza

Teresa Lacalzada Serna

Francisco Antonio Oliván González

Javier Lazcoz Aldasoro

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Por los trabajadores:

Carlos De Marcos Puente (UGT-FICA)

Adrián Ortiz Beisti (UGT-FICA)

Carlos Guillorme Lozano (UGT-FICA)

Pablo Iñiguez Madorran (CCOO del Hábitat de La Rioja)

Jesús María Villar Olave (CCOO del Hábitat de La Rioja)

Dicha Comisión estará compuesta por otro número igual de vocales suplentes que designen libremente las partes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias, utilizar servicios permanentes y ocasionales de Asesores para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante para ambas partes. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de seis de sus miembros componentes y dichos acuerdos o resoluciones deberán ser notificados por cada parte a sus respectivos representados.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en los locales donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión señalará día y hora de la sesión, y remitirá a las demás el orden del día para la misma. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores, que tendrán voz, pero no voto, y el número de estos asesores no será superior a uno por cada parte. Los acuerdos de la Comisión sobre revisiones económicas del Convenio deberán ser publicados en el Boletín Oficial de La Rioja.

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

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

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de quince días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente Convenio un plazo distinto.

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

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de sus competencias, podrán someterse para su solución al sistema de arbitraje establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación de Industrias de la Madera y el Mueble de La Rioja (FER), calle Hermanos Moroy, número 8-4º, 26001 Logroño.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, vacaciones y permisos por estudios

Artículo 9. Jornada de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio, tanto en jornada partida como en continuada, con arreglo a lo establecido en el C.E.M. será de mil setecientas cincuenta y dos horas (1.752).

Se entenderá por jornada partida, aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a 15 minutos. El tiempo de descanso

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

no se considerará tiempo de trabajo efectivo y si la empresa y los trabajadores acordasen su realización deberá acordarse también su forma de recuperación o de prolongación de jornada.

Quedan facultadas las empresas para acomodar su jornada laboral de lunes a viernes, si bien para su efectividad precisarán de la conformidad de la mayoría simple de sus trabajadores, expresada a través de la representación legal de los trabajadores en su caso.

En cuanto a la distribución de la jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 47 del CEM.

Las partes adquieren el compromiso de negociar la adaptación de la jornada laboral tratando de conciliar la vida laboral y la familiar.

Artículo 10. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de 30 días naturales en concepto de vacaciones anuales retribuidas.

Los trabajadores menores de 18 años, podrán solicitar un día de vacaciones, a deducir del periodo antes señalado, con ocasión de la festividad del aprendiz el día 31 de enero. Las empresas están obligadas a concederlo en la mencionada fecha, siempre que se les facilite con al menos 48 horas de antelación.

Así mismo en cuanto a la retribución de las vacaciones se estará a lo establecido en el artículo 61 del C.E.M., esto es:

1. La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2. Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3. Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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, se 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, no estableciendo fecha límite de disfrute en este caso.

6. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado 5 de este artículo que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Artículo 11. Permisos y licencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 75 del C.E.M., al Anexo II del mismo, a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, así como a la Legislación vigente en cada momento.

Asimismo, las empresas del Sector quedarán obligadas a conceder dos horas semanales de descanso a los trabajadores menores de 18 años, que estén realizando estudios de enseñanza o profesionales y justifiquen su aprovechamiento en los mismos.

Los trabajadores, para causas concernientes a su persona y previa justificación, tendrán derecho a 16 horas al año para acudir al médico. Igualmente podrán disponer de las horas señaladas para acompañar al médico a familiares de primer grado de consanguinidad.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Los trabajadores podrán disponer de un día al año para asuntos propios de los días laborables sobrantes del calendario laboral, comunicándolo con la suficiente antelación.

Los permisos y licencias a que se refiere este artículo se harán extensivos a todos los trabajadores y trabajadoras que convivan como pareja estable de hecho y de derecho.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12. Salarios.

Los trabajadores por el concepto de Salario Base desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, el que para cada Grupo profesional y nivel se detalla en el anexo a este Convenio, producto de incrementar el 4,00% a la tabla de salarios vigente al 31 de diciembre de 2023.

Para el año 2025, el incremento salarial será el producto de incrementar a la tabla salarial de 2024 el 3,50%.

Para el año 2026, el incremento salarial será el producto de incrementar a la tabla salarial de 2025 el 3,50%. En el supuesto caso de que operará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 13 de este convenio, se añadirá al incremento pactado.

Para el año 2027, el incremento salarial será el producto de incrementar a la tabla salarial de 2026 el 3,00%. En el supuesto caso de que operará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 13 de este convenio, se añadirá al incremento pactado.

Así mismo se fija para todas las categorías profesionales un plus de asistencia de 7,25 euros para 2024, de 7,50 euros para 2025, de 7,76 euros para 2026 y de 7,99 euros para 2027, todos ellos, sin perjuicio de la revisión salarial, en caso de que se produjera, que se percibirán por cada día efectivamente trabajado, así como en los sábados cuando por haberse establecido la jornada laboral de lunes a viernes no se trabaje en ese día. En el supuesto caso de que operará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 13 de este convenio, se añadirá al incremento pactado.

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas, derivadas de la aplicación con efectos retroactivos de las cláusulas de contenido económico del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores afectados en el plazo máximo de 30 días contados a partir del día siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 13. Revisión salarial.

Durante 2024 no operará la cláusula de revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al consumo (IPC), establecido por el INE u organismo que lo sustituya, registrase en el conjunto nacional al 31 de diciembre de 2025, un incremento superior al 3,50% respecto a la cifra que resultó de dicho IPC al 31 de diciembre de 2024, se efectuará una revisión salarial en el exceso de dicho porcentaje, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, con el tope del 1,50%. Tal incremento no tendrá efectos retroactivos, añadiéndose únicamente al incremento de 2026.

Para el año 2026, la cláusula de revisión salarial operará en los mismos términos previstos en el párrafo anterior con el tope del 1,50% en el caso de que el IPC real al 31 de diciembre de 2026 fuese superior al 3,50%, sin efectos retroactivos, añadiéndose únicamente al incremento de 2027.

De igual modo, en el año 2027, la cláusula de revisión salarial operará en los mismos términos previstos en el párrafo anterior, con el tope del 1,50%, en el caso de que el IPC real al 31 de diciembre de 2027 fuese superior al 3,00%, sin efectos retroactivos, añadiéndose únicamente al incremento de 2028.

La misma actualización se practicará en todos los conceptos económicos, es decir, plus de asistencia y dietas y kilometraje.

Artículo 14. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 15. Domingos y festivos.

Los domingos y días festivos establecidos en el calendario laboral, serán abonados sobre las retribuciones de salario base del Convenio, más el complemento personal de antigüedad consolidada.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a todo el personal durante la vigencia del presente Convenio dos gratificaciones, una de verano y otra de Navidad, de 30 días de salario más la antigüedad consolidada que corresponda en su caso.

Los días de pago de dichas gratificaciones serán los siguientes: Verano, el día 24 de junio y Navidad, el día 23 de diciembre. En caso de ser festiva alguna de estas fechas deberá abonarse la gratificación en el día laborable inmediatamente anterior a la misma.

Artículo 17. Plus de toxicidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 56º del C.E.M.

Las empresas que en sus centros de trabajo empleen barnices, lacas y otras sustancias que hayan sido o sean declaradas tóxicas por los Organismos Laborales competentes, abonarán un Plus de Toxicidad consistente en el 20 por 100 de los salarios base y antigüedad consolidada, en su caso, a aquellos de sus trabajadores que, por los sistemas de pulverización e inmersión, las manipulen o auxilien en tal labor.

Igualmente, toda empresa satisfará dicho Plus cuando los trabajadores realicen trabajos con sustancias que hayan sido o sean declaradas tóxicas.

El plus se devengará tan sólo durante el tiempo que efectúen los expresados trabajos, así como en los sábados cuando por haberse establecido la jornada laboral de lunes a viernes no se trabaje ese día, no incluyéndose, por tanto, los días de vacaciones, los domingos ni los festivos.

Artículo 18. Dietas y kilometraje.

Durante el año 2024, las empresas vendrán obligadas a pagar a todo el personal que por su mandato realicen viajes o desplazamientos a razón de 52,480 euros la dieta completa y de 22,276 euros la media dieta. Si el desplazamiento se realiza utilizando medios de transporte propios, no dispuestos por la empresa, estas vendrán obligadas a abonar a los trabajadores a razón de 0,305 euros el kilómetro.

Para 2025, las cuantías, actualizadas de acuerdo con el incremento del 3,50%, serán: 54,317 euros para la dieta completa, 23,056 euros para la media dieta y de 0,316 euros si el desplazamiento se realiza utilizando medios de transporte propios.

Para 2026, las cuantías actualizadas de acuerdo con el incremento del 3,50%, serán: 56,218 euros para la dieta completa, 23,863 euros para la media dieta y de 0,327 euros si el desplazamiento se realiza utilizando medios de transporte propios.

Para 2027, las cuantías actualizadas de acuerdo con el incremento del 3,00%, serán: 57,905 euros para la dieta completa, 24,579 euros para la media dieta y de 0,337 euros si el desplazamiento se realiza utilizando medios de transporte propios.

En caso de revisión o prórroga del Convenio estas cantidades se modificarán en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios e igual criterio se procurará observar en futuros Convenios.

No obstante, se deberá tener en cuenta el contenido del Artículo 65 del C.E.M.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas y deberá observarse lo siguiente:

a) Se consideran horas extraordinarias habituales, todas aquellas que no se efectúen para tareas urgentes o extraordinarias o no se destinen a cubrir periodos punta de venta.

b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, se realizarán.

c) Las horas extraordinarias necesarias para periodos punta, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas en la Legislación Laboral.

En los supuestos b) y c) se abonarán las horas extraordinarias como mínimo con un 75 por 100 de incremento sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria de trabajo. La fórmula de cálculo será la siguiente:

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Salario base, complementos personales, pagas extras = Hora ordinaria

Horas efectivas de trabajo anual

Al precio de la hora ordinaria se incrementará como mínimo el mencionado 75%.

a) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 anuales.

CAPÍTULO IV

Disposiciones varias

Artículo 20. Incapacidad temporal.

Los trabajadores del Sector percibirán con cargo a las empresas un complemento que, adicionado a la indemnización económica de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de la base de cotización excluida la parte proporcional de las pagas, en los siguientes casos y periodos:

a) A partir del primer día en los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Para el accidente de trabajo se requiere que se comunique inmediatamente a la Dirección de la Empresa. En caso contrario no tendrá derecho a la mejora voluntaria de Seguridad Social pactada.

b) A partir de los treinta días de IT si el trabajador tuviese un mínimo de 12 meses de servicio en la empresa, en los casos en que su IT precisase internamiento hospitalario y durante el tiempo que durase ese internamiento.

c) A partir del día en que se practique la intervención quirúrgica y hasta el alta hospitalaria, siempre que el trabajador lleve 12 meses de servicio en la empresa.

En estas situaciones y períodos se devengarán íntegramente las gratificaciones establecidas en el artículo 15 de este Convenio.

d) En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 21. Premio de fidelización.

Con eficacia para el año 2024, 2025, 2026 y 2027, aquellos trabajadores que teniendo quince años de servicio en la empresa se jubilen anticipadamente, podrán solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez y al causar baja, a una indemnización por el importe de las mensualidades de su salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, que se especifican en la siguiente escala:

- Desde que cumple 60 años y hasta cumplir los 61: cuatro meses.

- Desde que cumple 61 años y hasta cumplir los 62: tres meses.

- Desde que cumple 62 años y hasta cumplir los 63: dos meses.

- Desde que cumple 63 años y hasta cumplir los 64: un mes.

Teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

Artículo 22. Indemnización por accidente de trabajo.

Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en el grado de Incapacidad Absoluta, todo ello por los Organismos competentes de la Seguridad Social o, en su caso, pro la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido, o al propio trabajador inválido en el grado expresado, la cantidad de 25.000 euros por muerte y 35.000 euros por Incapacidad Permanente Absoluta durante la vigencia del presente Convenio.

Las empresas deberán suscribir el referido seguro en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al alta de cada trabajador en la empresa, sin que a ésta le alcance responsabilidad si ocurriese algún accidente en este intervalo de tiempo.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Artículo 23. Rendimiento.

En compensación con las mejoras pactadas, la parte social afectada por el Convenio pondrá especial celo y aplicación en sus trabajos, así como la obtención del rendimiento correspondiente a los mismos.

Artículo 24. Repercusión en precios.

La aplicación de todo tipo de mejoras del presente Convenio tendrá su repercusión total en los actuales precios de acuerdo con los índices autorizados.

Artículo 25. Prendas de trabajo.

Las empresas del Sector están obligadas a entregar a su personal de producción, masculino o femenino, dos prendas de trabajo al año, que serán repartidas una en cada semestre natural.

Artículo 26. Liquidación de contrato.

Se incluye en el ámbito personal de aplicación del Convenio a efectos del devengo de los incrementos pactados en el mismo a aquellos trabajadores que hubieran extinguido su contrato de trabajo con posterioridad al 1 de enero de 2024 y con anterioridad a su firma.

Artículo 27. Tribunal laboral.

Las partes firmantes del presente acuerdo se adhieren plenamente al Título III del C.E.M.

Asimismo, acuerdan expresamente el sometimiento a la mediación del Tribunal Laboral de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994 por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos UGT y CCOO, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de 2 de enero de 1997, u otro que lo sustituya, de las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del referido Tribunal.

Artículo 28. Acumulación de horas sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal entre sí, podrán acumular en períodos de tres meses las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que sean utilizadas para actividades de formación, con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa con un mes de anticipación siempre que sea posible y debidamente justificadas

Artículo 29. Igualdad y no discriminación.

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

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

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

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

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

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

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Se reconoce la figura del agente de igualdad cuya función será una más de las ejercidas por los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 30. Clasificación profesional.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del IV Convenio Estatal de la Madera, se relacionan a continuación los siguientes criterios generales:

1. La nueva Clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Así mismo y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

2. La clasificación se realiza en Divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

4. Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, es necesario facilitar una adaptación de los mismos y, en este sentido, las partes han llegado a los siguientes acuerdos:

- Se fija el cuadro de correspondencia de las anteriores categorías a los nuevos grupos profesionales, que se aplica desde el 1 de enero de 2014 y que quedará de acuerdo con el contenido del anexo número 1 del presente Convenio.

- Los trabajadores en alta en las empresas con la categoría profesional de aprendices se integrarán en el Grupo VII antes del 1 de enero de 2017, disponiendo de un período de tres años para adecuar su salario a dicho Grupo, a razón de 1/3 del mismo cada año.

- Los trabajadores con la categoría anterior de Auxiliares Administrativos se integrarán en el Grupo VI antes del 1 de enero de 2017, disponiendo de un período de adaptación de tres años para adecuar su salario a dicho Grupo, a razón de 1/3 del mismo cada año.

Artículo 31. Complemento ex categoría profesional.

Como consecuencia de la aplicación del artículo 30 del presente Convenio Colectivo 'Clasificación Profesional', se crea el complemento 'ex categoría profesional' con la regulación siguiente:

a) Aquellos trabajadores que, al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario de Convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento 'ad personam', denominado complemento 'ex categoría profesional', no siendo compensable ni absorbible.

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

c) Así mismo este complemento se considerará a título individual salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 32. Trabajo a distancia y teletrabajo.

Se estará a lo dispuesto en el contenido de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia mientras se encuentre en vigor.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Artículo 33. Registro de jornada.

A los efectos de cumplir con las obligaciones legales establecidas por el RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y considerando la complejidad derivada de la heterogeneidad que presentan las diferentes empresas y colectivos que conforman el sector, la Comisión Negociadora alcanza el siguiente acuerdo en relación al Registro de la jornada

Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no debe suponer la alteración de la jornada pactada ni de su cómputo tal y como se viniera dando en las empresas.

En todo caso, se debe de garantizar no exceder de la jornada anual pactada salvo lo previsto en la legislación vigente.

Aquellas empresas o grupos de empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, seguirán aplicando el mismo, en su caso, con las adaptaciones que fuera necesario En todo caso, las empresas deberán de proceder en el plazo de tres meses a establecer, mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa un sistema de registro de jornada.

La negociación tendrá una duración mínima de un mes y se producirán al menos tres reuniones durante la misma.

En todo caso se deben de garantizar los derechos de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo para concretar implantación y puesta en marcha de los registros de jornada.

El Procedimiento para la negociación sobre el registro de la jornada será el siguiente:

1. Identificar en las empresas los diferentes colectivos que pudiera haber, así como las diferentes modalidades de jornada que se puedan dar en las empresas, a modo enunciativo o de ejemplo, sin perjuicios de otros colectivos o modalidades de jornada que pudieran darse:

Colectivos:

- Trabajadores de producción, mantenimiento, etc. (mano de obra directa).
- Personal administrativo y de tareas de gestión (mano de obra indirecta).
- Personal con contrato a tiempo parcial.
- Personal con reducción de jornada.
- Comerciales o personal que se desplaza durante su jornada.
- Personal desplazado.
- Delegados de personal o sindicales.

Tipos de jornada:

- Jornada continua.
- Jornada partida.
- Guardias.
- Retenes o disponibilidad.
- Horas extraordinarias.
- Flexibilidad de la jornada o distribución irregular de la misma.
- Teletrabajo.

Podrán registrarse también las interrupciones que procedan que no tengan la consideración de tiempo de trabajo.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

En todo caso, cada empresa deberá de adaptar su realidad a los colectivos y tipos señalados por lo que pueden ser ampliados o disminuidos según sea preciso.

2. Establecer aquellos mecanismos o herramientas que se consideren más adecuados o idóneos a los efectos de dar cumplimiento a esta obligación legal:

Tarjetas de control de acceso.

Huellas dactilares.

Libros de registro.

Etc.

El sistema o sistemas utilizados en momento alguno atentarán contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El sistema utilizado o sistemas utilizados deben de garantizar la fiabilidad de los datos, su trazabilidad y la imposibilidad de que los datos puedan ser alterados o manipulados.

La autenticidad de los datos debe de poder verificarse por la persona trabajadora, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, así como por la Inspección de Trabajo y seguridad Social, no sirviendo a efectos de registro de la jornada cuadrantes, horarios, calendarios laborales u otro tipo de documentos similares.

El sistema debe de poder determinar el número de horas de trabajo efectuadas, su distribución en el tiempo y el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias.

3. Acceso al registro.

Las empresas deben de conservar los registros durante cuatro años permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y seguridad Social.

No es admisible que se usen medios o dispositivos propiedad del trabajador o trabajadora para realizar el registro.

Artículo 34. Contratos de duración determinada por circunstancias de producción.

La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de producción previsto en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, será de 12 meses.

En caso de que dicho contrato se concierte por un periodo de tiempo inferior a dicho máximo podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Cláusula adicional primera. Normas supletorias.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 27 de noviembre de 2012 o el que lo sustituya, así como lo contemplado en el 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 y en las demás normas generales de obligada aplicación

Cláusula adicional segunda. Antigüedad consolidada.

La Antigüedad Consolidada es el complemento personal que perciben los trabajadores que cobraban antigüedad hasta el 30 de septiembre del año 1996.

Al suprimirse en dicha fecha este concepto se consolidó en nómina un complemento personal bajo la denominación de antigüedad consolidada, que no es absorbible ni compensable.

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el anterior Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera con vigencia 2020, 2021, 2022 y 2023, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja en fecha 7 de febrero de 2022 y sus posteriores revisiones salariales.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

ANEXO I

Grupos Profesionales

El personal afectado por el presente Convenio queda integrado en los siete Grupos Profesionales que en el anexo a este Convenio se adjuntan, en dichos Grupos están integradas Categorías Profesionales que venía rigiendo en el convenio vigente hasta la fecha.

Cuadro de equivalencia

Grupo I	Operarios	Empleados	Técnicos
I			Arquitecto/a Ingeniero/a Licenciado/a Director/a de Área
II			Titulado/a Grado Medio Jefe/a Advo (Oficina) Titulado/a superior (de entrada) Jefe/a de Área
III	Encargado/a Jefe/a de Embalaje		
IV	Personal Oficio de 1ª Aserrador/a de 1ª Afilador/a de 1ª Conductor/a Mecánico 1ª Personal Oficio Preparador Trazador 1ª Personal Oficial Preparador Trazador 2ª Tupista de 1ª	Oficial 1ª Administrativo/a	
V	Oficial de 2ª Labrador/a, Regruesador/a Oficial de Embalaje Tractorista Aserrador/a de 2ª Aserrador/a Sierra Circular Conductor/a de 2ª Talador/a, Hachero/a, Aserrador/a y Trazador/a	Oficial 2ª Administrativo/a	
VI	Personal de Oficio de 3ª Ayudante/a Afilador Ayudante/a Maquinaria Ayudante/a Capataz de Especialistas Capataz de Peones	Auxiliar Administrativo/a Pesador/a, Listero/a Medidor/a	
VII	Peón/a Ordinario Calador/a Peón/a Especializado/a Boyero/a, Carretero/a, Arriero/a	Vigilante/a Portero/a Ordenanza Aprendiz/a	

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Tabla salarial año 2024

Grupo	Salario Base/día	Plus de Asistencia	Salario Anual
I	59,38	7,25	27.441,88
II	56,10	7,25	26.044,60
III	51,43	7,25	24.055,18
IV	50,41	7,25	23.620,66
V	47,80	7,25	22.508,80
VI	46,39	7,25	21.908,14
VII	44,87	7,25	21.260,62

Cálculo del salario anual:

Salario Base x 426 días (366+60)

Plus por 296 días (366-52-4-14)

Incremento s/ tabla revisión 2023: 4,00%

Dieta completa:	52,480 euros
Media dieta:	22,276 euros
Kilometraje (euros/km)	0,305 euros

Tabla salarial año 2025

Grupo	Salario Base/día	Plus de Asistencia	Salario Anual
I	61,46	7,50	28.333,00
II	58,06	7,50	26.888,00
III	53,23	7,50	24.835,25
IV	52,17	7,50	24.384,75
V	49,47	7,50	23.237,25
VI	48,01	7,50	22.616,75
VII	46,44	7,50	21.949,50

Cálculo del salario anual:

Salario Base x 425 días (365+60)

Plus por 295 días (365-52-4-14)

Incremento s/ tabla salarial 2024: 3,50%

Dieta completa:	54,317 euros
Media dieta:	23,056 euros
Kilometraje (euros/km)	0,316 euros

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Tabla salarial año 2026

Grupo	Salario Base/día	Plus de Asistencia	Salario Anual
I	63,61	7,76	29.323,45
II	60,09	7,76	27.827,45
III	55,09	7,76	25.702,45
IV	54,00	7,76	25.239,20
V	51,20	7,76	24.049,20
VI	49,69	7,76	23.407,45
VII	48,07	7,76	22.718,95

Cálculo del salario anual:

Salario Base x 425 días (365+60)

Plus por 295 días (365-52-4-14)

Incremento s/ tabla salarial 2025: 3,50%

Dieta completa:	56,218 euros
Media dieta:	23,863 euros
Kilometraje (euros/km)	0,327 euros

Tabla salarial año 2027

Grupo	Salario Base/día	Plus de Asistencia	Salario Anual
I	65,52	7,99	30.203,05
II	61,89	7,99	28.660,30
III	56,74	7,99	26.471,55
IV	55,62	7,99	25.995,55
V	52,74	7,99	24.771,55
VI	51,18	7,99	24.108,55
VII	49,51	7,99	23.398,80

Cálculo del salario anual:

Salario Base x 425 días (365+60)

Plus por 295 días (365-52-4-14)

Incremento s/ tabla salarial 2026: 3,00%

Dieta completa:	57,905 euros
Media dieta:	24,579 euros
Kilometraje (euros/km)	0,337 euros

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).

Calendario laboral del año 2025

Industrias de la madera

Festivos de la Comunidad Autónoma de La Rioja:

Días: 1 y 6 de enero, 17, 18 y 21 de abril, 1 de mayo, 9 de junio, 15 de agosto

1 de noviembre, 6, 8 y 25 de diciembre. **12**

Festivos de la localidad: _____ **2**

Horas Totales: _____	2008	
Vacaciones: _____	176	
Fiestas Locales: _____	16	
Horas Convenio: _____	1752	
Horas Sobrantes: _____	64	8

ENERO 22

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FEBRERO 20

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

MARZO 21

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ABRIL 19

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

MAYO 21

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUNIO 20

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JULIO 23

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AGOSTO 20

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE 22

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTUBRE 23

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE 20

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE 21

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Cada empresa adaptará los días festivos de su localidad.
De los 30 días naturales de vacaciones al menos 22 días serán laborables. Así mismo si durante el periodo vacacional coincidiese con un festivo, este no se computará como vacaciones.
Las horas sobrantes de calendario serán de uso y disfrute del trabajador que lo comunicará a la dirección de la empresa.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-A-20241115-III--4183 Dirección de verificación: < https://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 15 página(s).