

Convenio se concierta entre la Asociación Provincial de Empresarios de Hospedaje de La Rioja y la Unión General de Trabajadores de La Rioja, por parte empresarial y trabajadora.

Dentro del respeto a la Ley, este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus Sindicatos representativos con el empresario y las Asociaciones Empresariales.

Artículo 2º: **AMBITOS DEL CONVENIO.**— a) Ambito Personal.— Se regirán por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las plantillas de las empresas encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio.

b) Ambito Funcional.— El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que dedican su actividad a Hoteles, Hostales, Pensiones, Fondas, Casa de Huéspedes y demás establecimientos comprendidos en los apartados uno y dos de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobada por Orden de 23 de febrero de 1974, en los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con la exclusión de los Paradores Nacionales sujetos a la Administración del Estado.

c) Ambito Territorial.— El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja aún cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

Artículo 3º: **AMBITO TEMPORAL.**— El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos económicos, el día 1 de enero de 1986, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, es decir, de 1 de enero a 31 de diciembre de 1986.

Artículo 4º: **DENUNCIA, NEGOCIACION Y PRORROGA.**— La denuncia del Convenio, que podrá ser presentada indistintamente por cualquiera de las partes, se producirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y dentro de los tres últimos meses de vigencia. En caso contrario se entenderá prorrogado de año en año.

La representación de los empresarios o trabajadores que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección Provincial de Trabajo.

Artículo 5º: **COMPENSACION, GARANTIA Y ABSORCION.**— Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensarán las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios; normas y disposiciones legales, contenciosas o administrativas. Asimismo declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel alcanzado por el Convenio y sólo en lo que exceda al referido nivel. Las empresas respetarán los salarios reales superiores a los fijados en el Convenio y los mismos servirán de base para el cálculo de las gratificaciones.

Artículo 6º: **SALARIOS.**— Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de Salario Base, para cada una de las Categorías Profesionales en las distintas categorías de empresa que se especifican, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, ambos de 1986, el que se expresa en el anexo número 2 de Tablas Salariales, resultado de incrementar el 8,56% a las Tablas Vigentes al 31 de diciembre de 1985.

Independientemente de los salarios recogidos en el anexo citado, en aquellas empresas que tengan Pactos Salariales propios, los seguirán manteniendo e incrementando a éstos las sucesivas variaciones que se acuerden en Convenios, tanto para el personal que trabaje actualmente en la empresa como para el que en el futuro pudiera trabajar.

Artículo 7º: **REVISION SALARIAL.**— En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de diciembre de 1986, un incremento superior al 8% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Artículo 8º: **JORNADA LABORAL.**— La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, tanto en jornada partida como continuada, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente en cómputo anual de 1.826,27 horas.

Dentro del concepto "trabajo efectivo", se entenderá comprendida la media hora empleada en las jornadas continuadas como descanso para la comida o bocadillo. En las jornadas partidas no existirá esta interrupción, si bien, en los casos en que se disfrute de este descanso, se computará el tiempo del mismo independientemente del horario de trabajo.

Cuando se establezca por Ley un nuevo horario laboral, quedará asumida la nueva jornada en los términos que esta Ley disponga.

Artículo 9º: **JUBILACION.**— Al cesar un trabajador en la empresa, por jubilación anticipada a la edad reglamentaria, se le concederá un premio de constancia consistente en una mensualidad siempre que lleve en la empresa quince años de servicio como mínimo.

Artículo 10º: **JUBILACION ANTICIPADA.**— De conformidad con el Real Decreto Ley 14/81, dictado en desarrollo del A.N.E. y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro (64) años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio, si existiese mutuo acuerdo con sus trabajadores, acordarán sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador inscrito en la Oficina de Empleo correspondiente o jóvenes demandantes del primer empleo, mediante contrato temporal de un año.

Artículo 11º: **UNIFORMIDAD.**— Se establece por el presente Convenio una indemnización por desgaste y conservación de prendas de uso común en la cuantía de 500 Pts. mensuales, con destino al personal que por la función que desempeña se le exija el uso de camisa blanca.

Artículo 12º: **MANUTENCION.**— Ambas partes consideran y se obligan a que exista uniformidad en la calidad de la comida del personal que disfruta de la misma y procurará que sea concedida sin discriminación de categorías, procurando que la comida sea de tipo usual, sana y suficiente.

Artículo 13º: **PAGAS EXTRAORDINARIAS.**— Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, siendo abonadas los días 15 de julio y 20 de diciembre. Serán ambas exactamente iguales a una mensualidad de salario vigente en cada momento, según la categoría profesional, incrementadas, en su caso, por los complementos personales de antigüedad correspondientes a cada trabajador.

Artículo 14º: **HORAS EXTRAORDINARIAS.**— Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

En función al objetivo de empleo, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuido monetariamente.

Asimismo, respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) La realización de las horas extraordinarias que vengán exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materia prima.

b) El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) En caso de realizarse horas extraordinarias, se incrementará el cien por cien del salario real ordinario.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en los apartados anteriores.

e) Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el presente Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º, punto uno, del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 15º: **PERMISOS.**— El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedades graves o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una forma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta