

b) El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios 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 distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) En caso de realizarse las horas extraordinarias, se incrementarán el 75% del salario real ordinario.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

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

f) Se dará cumplimiento a lo establecido para esta materia por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 17.º.— Licencias.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

— Por matrimonio del trabajador: 15 días.

— Por enfermedad grave, alumbramiento, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tres a cinco días, según sea dentro de la misma localidad, en provincias limítrofes o en el resto del estado español respectivamente.

— Boda de hijos, hermanos, padres, de uno a tres días según las mismas condiciones del apartado anterior.

— Exámenes: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su ausencia a las pruebas de que se trate.

— Por cambio de domicilio habitual, el día.

— Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción en la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

En el día de la primera comunión de los hijos el permiso semanal será trasladado a dicho día.

Las licencias serán retribuidas a cargo de las empresas, sean o no sustituidos los trabajadores por personal de la empresa o ajeno a la misma.

Artículo 18.º.— Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

a) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) El trabajador excedente, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

e) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 19.º.— Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas para el personal afectado por este Convenio serán de treinta días naturales al año. Las fiestas no recuperables, de conformidad con lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral del Sector y el Estatuto de los Trabajadores serán disfrutadas en las mismas condiciones que las vacaciones, pero se recomienda a las Empresas que faciliten el disfrute de dichas fechas no recuperables en la época comprendida entre los meses de mayo a octubre.

En los casos que por acuerdo entre trabajador y empresa pacten el disfrute de estas fiestas no recuperables de distinta manera a lo expresado anteriormente, será válido dicho pacto.

El empresario podrá excluir como período de vacaciones aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionalmente a dicho tiempo de servicio.

Artículo 20.º.— Antigüedad.

Los trabajadores con derecho al Premio por Antigüedad recibirán para el año 1989 un aumento consistente en un 6,8% sobre la base de las cantidades que individualmente venían percibiendo en su empresa el 31 de diciembre de 1988.

Los porcentajes que no tendrán carácter acumulativo, serán de aplicación a todo el personal y tendrán las cuantías siguientes:

1.— Un 3% sobre salario garantizado o fijo, según los casos, al cumplirse

3 años efectivos de servicio en la empresa.

2.— Un 8% al cumplirse los 6 años.

3.— Un 16% al cumplirse los 9 años.

4.— Un 26% al cumplirse los 14 años.

5.— Un 38% al cumplirse los 19 años.

6.— Un 45% al cumplirse los 24 años.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Artículo 21.º.— Plazo de preaviso.

Cuando algún trabajador desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá notificarse a ésta por escrito, con una antelación mínima de un mes para el personal de jefes o subjefes y con quince días de antelación para el resto del mismo.

Los que incumplieran esta obligación podrán ser objeto de sanción económica por importe de los días que hubieran dejado pasar sin realizar la notificación requerida.

Recibida la notificación por la empresa, ésta vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que pudieran ser calculados en tal momento, y si tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 22.º.— Compensación, garantía y absorción.

Las mejoras establecidas por el presente convenio serán absorbidas y compensadas con las mejoras que, cualquier clase y forma, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento y por las que 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 algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

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

Artículo 23.º.— Derechos Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí podrán acumular hasta el 100% del máximo total y en períodos mensuales las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su tarea sindical y con conocimiento previo por escrito a la dirección de la empresa, en cada mensual período. La Comisión paritaria del Convenio queda facultada para adecuar esta acumulación de horas a los programas de formación sindical que presenten las Centrales de Trabajadores.

Artículo 24.º.— Revisión médica.

Las empresas del sector solicitarán que se efectúen revisiones médicas a sus trabajadores anualmente, bien a través de las Mutuas Laborales o del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene.

Artículo 25.º.— I.L.T. por accidente de trabajo.

En situación de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.) producida por accidente de trabajo, las empresas estarán obligadas a retribuir a los mismos la diferencia económica existente entre la indemnización abonada por la Seguridad Social o Mútua y el 100% del salario percibido en el mes anterior.

Artículo 26.º.— Publicidad.

Las empresas afectadas por este Convenio tendrán expuesto en su centro de trabajo y en lugar visible un ejemplar del mismo para el debido conocimiento de los trabajadores.

Cláusula Adicional Primera.— La remuneración básica anual que percibirán los trabajadores durante 1989 es la correspondiente a las cantidades consignadas en las tablas salariales adjuntas, y que figuran como Anexo nº 1 multiplicado por catorce mensualidades.

REGISTRO

Con esta fecha queda registrado por esta Dirección Provincial el presente Convenio Colectivo correspondiente a la actividad de Restaurantes, Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiestas, Casinos, Pubs y Discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, así como su tabla salarial anexa.

Logroño, 3 de julio de 1989.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Rioja.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES DE RESTAURANTES, CAFETERIAS, CAFES-BARES, SALAS DE FIESTAS, CASINOS, PUBS Y DISCOTECAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA

TABLAS SALARIALES EJERCICIO 1.989

| CATEGORIA PROFESIONAL | ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION TERCERA | | | | |
|-------------------------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | Restaurantes, Casas de Comidas | | | | |
| | Lujo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Jefe de comedor o maestresala | 80.131 | 75.728 | 74.131 | 74.131 | 74.131 |
| Segundo Jefe de Comedor | 79.074 | 75.392 | 74.131 | 74.131 | 0 |
| Jefe de Sector | 77.921 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Camareros | 76.787 | 74.131 | 74.131 | 74.131 | 74.131 |
| Sumiller | 76.787 | 74.131 | 0 | 0 | 0 |
| Ayudante | 74.131 | 74.131 | 74.131 | 74.131 | 74.131 |
| Aprendices de Camareros | | | | | |
| De 16 a 18 años | 45.901 | 45.901 | 45.901 | 45.901 | 45.901 |