

Artículo 8º.— Salarios.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán durante 1991 por el concepto de salario base para cada una de las categorías profesionales en las distintas categorías de empresa que se especifican, el que se expresa en el anexo número 1 de las Tablas Salariales, resultado de incrementar el 8% a las tablas publicadas en el Boletín Oficial de La Rioja con fecha 9 de marzo de 1991.

En el importe de los atrasos de los salarios devengados y no percibidos entre el período 1 de enero a la fecha de la publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, derivados de la aplicación retroactiva del presente Convenio se abonarán a los trabajadores dentro de los tres meses siguientes a la publicación del mismo, especificando claramente en la hoja de salarios el concepto de "atrasos Convenio".

Artículo 9º.— Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E.; registrara el 31 de diciembre de 1991, un incremento superior al 6,55% respecto a la cifra que resultó de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1990, 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 enero de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Artículo 10º.— Jornada laboral.

A) La jornada laboral anual de trabajo real y efectivo durante la vigencia del presente convenio, será de 1.820 horas o su equivalente de 40 horas semanales, tanto en jornada partida como continuada.

B) La distribución de la jornada no tiene por que ser necesariamente homogénea, pudiéndose superar la jornada normal diaria con tal de respetar las 9 horas de trabajo efectivo diario.

C) Dentro del concepto de "trabajo efectivo" se entenderá comprendido el descanso de 15 minutos diarios en jornadas continuadas. No obstante, si por imperativos legales la jornada anual pactada en este convenio sufriese alguna reducción, el cómputo anual como trabajo efectivo del descanso diario citado, se verá disminuido en la misma proporción en que se reduzca la jornada anual.

D) En jornada partida cada uno de los dos períodos de trabajo tendrán una duración máxima de 5 horas y mínima de tres, debiendo existir un período de descanso ininterrumpido mínimo de dos horas de duración entre ambos.

E) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio. Este descanso, por acuerdo entre empresa y trabajador podrá ser distribuido atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Como mínimo, cada semana se disfrutará de un día de descanso.
- b) Las partes podrán convenir la acumulación del medio día restante en períodos quincenales o mensuales.

Artículo 11º.— Jubilación.

Al cesar un trabajador en la empresa por jubilación a los 65 años o incapacidad permanente total o absoluta percibirá como premio, al llevar como mínimo un período de 20 años en la empresa, tres mensualidades o una mensualidad más por cada 5 años que excedan de los 20 de referencia.

En caso de jubilación voluntaria antes de cumplir la edad de 65 años, todo trabajador que lleve como mínimo 20 años al servicio de la empresa y decida jubilarse anticipadamente, percibirá los siguientes premios que se fijan en esta escala:

- Jubilación anticipada a los 61 años: 3 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 62 años: 2 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 63 años: 1 mensualidad.
- Jubilación anticipada a los 64 años: media mensualidad.

Artículo 12º.— Uniformidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio, vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados o en caso contrario, a su compensación en metálico.

La limpieza y el mantenimiento de las correspondientes prendas de trabajo serán por cuenta del trabajador.

El trabajador una vez finalizada su jornada laboral, deberá dejar el uniforme en la empresa, salvo que, lo tenga que llevar para su limpieza o arreglos.

Artículo 13º.— Plus de transporte.

Las empresas abonarán la cantidad de 75 Pts. por cada día efectivamente trabajado en concepto de plus de transporte, a aquellos trabajadores que tengan que utilizar para la asistencia al trabajo medios de transporte no previstos por la empresa y siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la localidad donde esté ubicado dicho centro de trabajo, independientemente del lugar de residencia del trabajador.

Artículo 14.— Servicios extraordinarios dentro del casco urbano.

El personal de sala percibirá el 12% del total del importe de la factura, referido al cubierto y el 10% en comedor montado.

El máximo de comensales a cargo de cada uno de aquéllos será de 15 y si excediese de dicho número se incrementará su retribución proporcionalmente.

Si los comensales se suministrasen las bebidas, el personal recibirá el 20% del importe señalado a aquéllas en las cartas de vinos y licores del establecimiento donde sirven.

El personal de limpieza cobrará por servicio extra el resultado de dividir lo que indiquen las tablas salariales entre 30.

El almuerzo y la comida del personal será por cuenta de la empresa, siempre y cuando coincida el servicio de los comensales, con las horas normales de comida.

Sobre los precios de sala y terraza el personal del mismo percibirá el 20% salvo que al personal de mostrador y fregadera se le abone el 2% del personal de sala y terraza, se deducirá de este último porcentaje.

Artículo 15º.— Servicios extraordinarios fuera del casco urbano.

Será de aplicación lo dispuesto en el Art. 13, sin otra variación que la del personal de sala, percibirá un incremento en su retribución del 5%.

El personal no tendrá a su cargo las labores de carga, descarga, acarreo y transporte, siendo prioritarios de las empresas y trabajadores, en ponerse de acuerdo para realizar estos trabajos, por el sobresueldo que estimen conveniente de común acuerdo y de un modo particular.

Los gastos del viaje serán por cuenta y cargo de las empresas.

Artículo 16º.— 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 del salario base vigente en cada momento, según la categoría profesional incrementadas, en su caso, por los conceptos personales de antigüedad correspondiente a cada trabajador.

El personal que tuviera que disfrutar vacaciones en los meses de julio y diciembre, le será abonada la correspondiente paga extraordinaria en los meses de junio y noviembre respectivamente.

Artículo 17º.— 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 retribuidas monetariamente.

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

a) La realización de las horas extraordinarias que vengan 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, 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 18º.— 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 el 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 podrá dividirse 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 19º.— 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, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de