

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 empresas que se especifican, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre, ambos de 1.991, el que se expresa en el Anexo nº 2 de Tablas Salariales, resultado de incrementar el 9,5% a las Tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1.990, más 2.750 pesetas lineales por 12 mensualidades a todas las categorías profesionales, en concepto de Plus Personal.

Independientemente de los salarios mencionados en el año de vigencia del presente Convenio, en aquellas empresas que tengan Pactos Salariales propios, los seguirán manteniendo 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.— Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.991, un incremento superior al 6,50% respecto a la cifra que resultó de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.990, 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 1.991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.992 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

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.

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.— Jubilación

Los trabajadores que teniendo quince años de servicio en la empresa se jubilen anticipadamente, percibirán en el momento de su jubilación el importe de las mensualidades que se especifican en la siguiente escala:

- Jubilación anticipada a los 60 años: cinco mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 61 años: cuatro mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 62 años: tres mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 63 años: dos mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 64 años: una mensualidad.

Artículo 10º.— Jubilación Anticipada

De conformidad con el Real Decreto Ley 1.194/85 de 17 de Junio (B.O.E. 20-7-85), para el caso de que los trabajadores con 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 inscrito en la oficina de empleo correspondiente, con arreglo a las normas que regula el citado Decreto.

Artículo 11º.— Uniformidad

Se establece por el presente Convenio una indemnización por desgaste y conservación de prendas de uso común con destino al personal que por la función que desempeña se le exija el uso de camisa blanca en la cuantía de 727,— pesetas mensuales para 1.991.

Artículo 12º.— Manutención.

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 Junio y 20 de Diciembre. Serán ambas exactamente iguales a una mensualidad de salario base 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 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 periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructurado 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 80 al año, salvo lo previsto en apartados anteriores.

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

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las horas extraordinarias estructurales que se relacionen en las empresas afectadas por el presente Convenio, están exentas del incremento de cotización adicional establecido en el Real Decreto de aplicación, siendo el vigente para el año 1991, el Real Decreto 234/1990, de 23 de febrero.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones notificándolo mensualmente a la autoridad laboral, 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 los hijos o enfermedades graves o fallecimientos 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 inescusable de carácter público y personal. Cuando conste en una forma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente.

f) Un día para asuntos propios, determinado por acuerdo entre empresa y trabajador que podrá ser acumulable al disfrute de las fiestas abonables y no recuperables determinados en el artículo 18º del presente Convenio.

Artículo 16º.— Permisos por maternidad

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 de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

Artículo 17º.— 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro 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 el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se venía disfrutando, cuando el padre y la madre trabajasen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan las excedencias voluntarias.

d) Asimismo podrán 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.

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

f) Igualmente los trabajadores tienen derecho a excedencia en caso de especialización profesional en centros o escuelas de Hostelería, situadas bien en España o en el extranjero, así como para el aprendizaje de idiomas en el extranjero, todo ello debidamente acreditado.

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

Artículo 18º.— Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas para el personal afectado por este Convenio, serán de treinta días (30) naturales al año. Las fiestas no