

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 17.— 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 recuperables, de conformidad con lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral del sector y 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 fiestas 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 vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 19.— Antigüedad

Los trabajadores con derecho al premio por antigüedad recibirán para el año 1992 un aumento consistente en 8,5 % sobre la base de las cantidades que individualmente servían para su cálculo al 31 de Diciembre de 1991.

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

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

cumplirse tres años efectivos de servicio en la empresa.

2º.— Un 8% al cumplirse los seis años.

3º.— Un 16% al cumplirse los nueve años.

4º.— Un 26% al cumplirse los catorce años.

5º.— Un 38% al cumplirse los diecinueve años.

6º.— Un 45% al cumplirse los veinticuatro años.

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

#### Artículo 20º.— Plus de Nocturnidad

Se establece un complemento del 25% como retribución específica para el personal que realice jornada nocturna comprendida entre las 24 y 8 horas con un mínimo de cinco horas, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y el salario se haya establecido atendiendo a esta condición.

#### Artículo 21.— Enfermedad

La empresa complementará hasta el cien por cien de la prestación económica a la Seguridad Social al personal en situación de baja por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que no sea sustituido en su puesto de trabajo por personal ajeno a la empresa y sus compañeros suplieran voluntariamente su cometido laboral.

Cuando la situación de Incapacidad Laboral Transitoria sea derivada de accidente de trabajo, el complemento adicional a cargo de la empresa hasta completar el 100% de su salario será igualmente abonado aún cuando el trabajador en dicha situación sea sustituido.

En los casos en que el enfermo no pueda justificar tener acreditados ciento ochenta días de cotización a la Seguridad Social en los últimos cinco años, las empresas solo complementarán el porcentaje igual al de los trabajadores con derecho a prestación por incapacidad laboral.

#### Artículo 22º.— Comisión Paritaria

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio se crea una Comisión Paritaria. Por la Asociación Provincial de Empresarios de Hospedaje o por las Centrales Sindicales U.G.T. y C.C.OO., se designará al inicio de cada sesión alternativamente o por turno rotativo, al vocal que actuará de moderador o mantenedor del buen orden de las deliberaciones. Esta Comisión Paritaria está formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, ambos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Asimismo serán suplentes de dicha Comisión cualquier otro representante que haya formado parte de la Comisión Negociadora.

Se designan como vocales de la Comisión Paritaria a los siguientes señores:

Por la representación de los empresarios

TITULARES:

D. Rafael Losada de la Fuente

D. Aníbal Añibarro Gómez

D. Carlos López Melón

D. Jaime García Calzada Barrena

D. Pablo Mateo

Dª. Angeles Sáenz de Tejada Ortigosa

Por la Unión General de Trabajadores:

TITULARES:

D. José Sánchez Cabezuolo

D. Eugenio Baez San Onofre

D. Juan Peña Arrea

Dª Ana Medrano

Por Comisiones Obreras:

TITULAR:

D. Antolín Blanco García

Por Unión Sindical Obrera:

TITULAR:

Dª Matilde Soto Rico

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en esta ciudad, locales de la Federación de Empresarios de La Rioja (Hnos. Moroy, 8-4º) o, en su defecto, donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas.

#### Artículo 23º.— Derechos Sindicales

Las Organizaciones firmantes acuerdan aceptar, prorrogar y mantener durante la vigencia de este Convenio las estipulaciones que en esta materia de Derechos Sindicales se contienen en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Libertad Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta el cien por cien del máximo total de horas sindicales 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 tarea sindical y con conocimiento previo por escrito de la dirección de la empresa, en cada período mensual.

#### Artículo 24º.— Contratación.

A la finalización de cualquier modalidad de contratación de carácter temporal, las empresas se obligan a indemnizar a los trabajadores al rescindir sus contratos con un día por mes trabajado, salvo que la causa de dicha rescisión sea la de baja voluntaria.

#### Artículo 25º.— Calendario laboral.

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se