

TITULO III.— JORNADAS Y DESCANSOS

ARTICULO 11.— JORNADA LABORAL

Se establece una jornada anual de trabajo efectivo de mil ochocientas veinte horas.

Se considera como trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponda por los permisos retribuidos que legal o convencionalmente procedan.

El horario de trabajo podrá ser en jornada continuada con turnos rotativos de mañana y tarde o en jornada partida. Se entenderá la jornada partida cuando entre una y otra parte de la jornada exista interrupción no inferior a la hora y media.

En los casos que la jornada tenga duración igual o superior a cinco horas seguidas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de treinta minutos en cada jornada, que se computarán como trabajo efectivo.

Excepcionalmente la jornada partida podrá convertirse en jornada continuada, cuando las necesidades de atención a los servicios temporalmente lo requieran, previa comunicación y acuerdo con el Comité de Empresa.

ARTICULO 12.— CALENDARIO LABORAL

Los turnos y horarios de cada Area se establecerán de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

El calendario laboral deberá confeccionarse anualmente, con expresión de las siguientes:

- Nombre del trabajador
- Grupo Profesional.
- Turno de trabajo diario y rotatividad, si es el caso.
- Jornada semanal.
- Los días festivos.
- Descanso semanal.

ARTICULO 13.— FIESTAS

Serán fiestas locales y Nacionales, las establecidas con tal carácter para la Localidad de Arnedillo y la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Los trabajadores que no presten sus servicios la totalidad del año, tendrán derecho a descansar aquellas fiestas que caigan en el tiempo de vigencia de su contrato.

Cuando un trabajador no pueda disponer del día festivo en la fecha en que éste se celebra, podrá unir su disfrute a los descansos semanales y vacaciones en los períodos de baja actividad, en función del calendario de vacaciones.

Si un festivo coincide con día de descanso semanal asignando al trabajador, el día festivo, se disfrutará en otra fecha.

ARTICULO 14.— DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal se establece en un día y medio ininterrumpido. Por necesidad de organización de los distintos servicios, y siempre que medie el acuerdo del Comité de Empresa o de los trabajadores afectados, para el disfrute del descanso semanal podrán juntarse períodos de trabajo de hasta cuatro semanas.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnica u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador el importe de las horas trabajadas en el periodo de descanso semanal que le correspondía, incrementadas en un 100%.

ARTICULO 15.— HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes se comprometen a la no realización de horas extraordinarias, salvo cuando resulte absolutamente necesario, en este caso se estará por el escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

Serán horas extraordinarias las que excedan de 1.820 anuales.

En función al objetivo de empleo, se establece la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas económicamente, es decir 1 hora de trabajo por 2 de descanso.

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

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 coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Se incluyen aquí las horas que hiciese falta por problemas surgidos en los relevos de turnos de trabajo, sin que en ninguno de estos casos el número de horas extraordinarias en un día pueda exceder de cuatro.

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.

La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas que han originado su realización y su distribución por departamentos, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

ARTICULO 16.— VACACIONES ANUALES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán

derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales, o el prorrateo correspondiente.

El personal fijo y fijo discontinuo disfrutará al menos la mitad de sus vacaciones entre el 15 de Diciembre y el 28 de Febrero. La otra mitad podrán disfrutarla en el resto del año, teniendo en cuenta que en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, no puede haber de vacaciones más de un 7% de la plantilla de personal fijo y fijo discontinuo, salvo que la baja ocupación de clientes, permitiese incrementar este número.

Los representantes de los trabajadores de acuerdo con la Dirección de la Empresa deberá tener confeccionado el calendario de vacaciones que, tras las modificaciones que en su caso planteen los trabajadores en el plazo de reclamaciones, permitirá a todos los trabajadores sin excepción conocer la concesión de sus vacaciones reglamentarias con, al menos, dos meses de antelación.

ARTICULO 17.— PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador previa solicitud y justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de un hijo, y en los de muerte o enfermedad grave del cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad ó afinidad. Cuando un trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto, el plazo será de cuatro días.

Se entenderá por enfermedad grave la que obligue a hospitalización, la intervención quirúrgica que requiera hospitalización, y cuando un facultativo certifique ese carácter.

c) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuya exigencia deberá acreditarse documentalmentemente. en el supuesto de que el trabajador perciba retribución ó indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f).— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá ser sustituida a voluntad de la trabajadora, por una reducción de la jornada de media hora. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o por la madre, en el caso de que ambos trabajen.

El mismo derecho se tendrá si el hijo adoptado es menor de nueve meses, siendo imprescindible acreditar la adopción.

g) Sin necesidad de justificación un día por asuntos propios en 1.993 y 2 días por asuntos propios en 1994.

h) Los trabajadores en caso de matrimonio de padre, madre, hijo o hermano tendrá un día de permiso.

ARTICULO 18.— PERMISOS PARA RECIBIR ASISTENCIA SANITARIA.

A cada trabajador se concede un crédito de hasta 16 horas al año para asistir al médico de cabecera, o la parte proporcional de las horas si no prestan servicios todo el año.

Para asistir a consulta de médico especialista no se establece limite de horas.

En todo caso las ausencia por este motivo se justificarán documentalmentemente y el exceso sobre las 16 horas de asistencia al médico de cabecera se descontarán de las retribuciones.

Se llevará una estadística de las horas utilizadas por estos motivos al objeto de poder modificar los límites establecidos en sucesivos Convenios.

ARTICULO 19.— CENTRO DE TRABAJO

Teniendo en cuenta que el Complejo Balneario Arnedillo, formado por el Olivar Hotel, Hotel El Balneario, Establecimiento Termal y sus instalaciones anexas, constituyen un sólo centro de trabajo, el trabajador podrá ser destinado para prestar los servicios que correspondan a su categoría profesional, en cualquiera de los establecimientos señalados.

TITULO III.— CATEGORIAS PROFESIONALES Y PROMOCION DEL PERSONAL

ARTICULO 20.— CATEGORIAS PROFESIONALES Y PROMOCION DEL PERSONAL

Todo el personal incluido en este Convenio estará encuadrado en alguna de las categorías profesionales que a continuación se señalan y que a efectos retributivos se agrupan en cinco

NIVEL 1
SUBDIRECCION
DIRECCION DE PERSONAL/CONTROLLER
DIRECCION COMERCIAL ADJUNTA
CONTABLE GENERAL

NIVEL 2
JEFE DE COCINA
JEFE DE COMEDOR
JEFE DE BALNEARIO
JEFE DE LENCERIA/LAVANDERIA
ENCARGADO DE COMPRAS Y ALMACEN
GOBERNANTA
JEFE DE MANTENIMIENTO