

Pensiones, Fondas, Casas de Huéspedes, Hoteles en Estaciones Termales y demás establecimientos comprendidos en los apartados uno y dos de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobada por Orden de 23 de Febrero de 1974, en los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con la exclusión de los Paradores Nacionales sujetos a la Administración del Estado.

C).— Ambito Territorial.— El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja aun cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

ARTICULO 3º.— AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos económicos, el día 1 de Enero de 1993, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, es decir, del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1993.

ARTICULO 4º.— DENUNCIA, NEGOCIACION Y PRORROGA

La denuncia del Convenio, que podrá ser presentada indistintamente por cualquiera de las partes, se producirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y dentro de los tres últimos meses de vigencia.

En caso contrario se entenderá prorrogado de año en año.

La representación de los empresarios o trabajadores que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección Provincial de Trabajo.

ARTICULO 5º.— COMPENSACION, GARANTIA, Y ABSORCION

Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensarán las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios, normas y disposiciones legales, contenciosas o administrativas.

Así mismo declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel alcanzado por el Convenio y solo en lo que exceda al referido nivel. Las empresas respetarán los salarios reales superiores a los fijados en el Convenio y los mismos servirán de base para el cálculo de las gratificaciones.

ARTICULO 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 1993, el que se expresa en el Anexo nº 2 de Tablas Salariales, resultado de incrementar el 4,75% a las Tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1992, más 3.000,- 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.

ARTICULO 7º.— REVISION SALARIAL

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31-12-93 un incremento superior al 4,5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31-12-92, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1993, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1994, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o Tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

ARTICULO 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.

ARTICULO 9º.— JUBILACION

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: 6 mensualidades.
- * Jubilación anticipada a los 61 años: 5 mensualidades.
- * Jubilación anticipada a los 62 años: 4 mensualidades.
- * Jubilación anticipada a los 63 años: 3 mensualidades.
- * Jubilación anticipada a los 64 años: 2 mensualidades.

ARTICULO 10º.— JUBILACION ANTICIPADA

De conformidad con el Real Decreto Ley 1194/85 de 17 de Junio (BOE 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.

ARTICULO 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 826,- pesetas mensuales para 1993.

ARTICULO 12º.— MANUTENCION

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.

ARTICULO 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, pro los complementos personales de antigüedad correspondientes a cada trabajador.

ARTICULO 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.

Así mismo, 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 y 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 realicen en las empresas afectadas por el presente Convenio, están exentas del incremento de cotización adicional establecido en la Orden Ministerial de aplicación, siendo la vigente para el año 1993, la Orden Ministerial de 18 de Enero de 1993.

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.

ARTICULO 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 inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulado 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.

ARTICULO 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 dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por

Pensiones, Fondas, Casas de Huéspedes, Hoteles en Estaciones Termales y demás establecimientos comprendidos en los apartados uno y dos de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobada por Orden de 23 de Febrero de 1974, en los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con la exclusión de los Paradores Nacionales sujetos a la Administración del Estado.

C).— Ambito Territorial.— El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja aun cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

ARTICULO 3º.— AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos económicos, el día 1 de Enero de 1993, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, es decir, del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1993.

ARTICULO 4º.— DENUNCIA, NEGOCIACION Y PRORROGA

La denuncia del Convenio, que podrá ser presentada indistintamente por cualquiera de las partes, se producirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y dentro de los tres últimos meses de vigencia.

En caso contrario se entenderá prorrogado de año en año.

La representación de los empresarios o trabajadores que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección Provincial de Trabajo.

ARTICULO 5º.— COMPENSACION, GARANTIA, Y ABSORCION

Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensarán las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios, normas y disposiciones legales, contenciosas o administrativas.

Así mismo declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel alcanzado por el Convenio y solo en lo que exceda al referido nivel. Las empresas respetarán los salarios reales superiores a los fijados en el Convenio y los mismos servirán de base para el cálculo de las gratificaciones.

ARTICULO 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 1993, el que se expresa en el Anexo nº 2 de Tablas Salariales, resultado de incrementar el 4,75% a las Tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1992, más 3.000,- 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.

ARTICULO 7º.— REVISION SALARIAL

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31-12-93 un incremento superior al 4,5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31-12-92, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1993, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1994, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o Tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

ARTICULO 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.

ARTICULO 9º.— JUBILACION

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: 6 mensualidades.
- * Jubilación anticipada a los 61 años: 5 mensualidades.
- * Jubilación anticipada a los 62 años: 4 mensualidades.
- * Jubilación anticipada a los 63 años: 3 mensualidades.
- * Jubilación anticipada a los 64 años: 2 mensualidades.

ARTICULO 10º.— JUBILACION ANTICIPADA

De conformidad con el Real Decreto Ley 1194/85 de 17 de Junio (BOE 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.

ARTICULO 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 826,- pesetas mensuales para 1993.

ARTICULO 12º.— MANUTENCION

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.

ARTICULO 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, pro los complementos personales de antigüedad correspondientes a cada trabajador.

ARTICULO 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.

Así mismo, 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 y 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 realicen en las empresas afectadas por el presente Convenio, están exentas del incremento de cotización adicional establecido en la Orden Ministerial de aplicación, siendo la vigente para el año 1993, la Orden Ministerial de 18 de Enero de 1993.

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.

ARTICULO 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 inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulado 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.

ARTICULO 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 dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por