

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 1994, la Orden Ministerial de 19 de Enero de 1994, art. 5º.

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 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.

ARTICULO 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 sólo 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 periodo 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 periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo 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 periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

d) Así mismo, podrán solicitar su paso a 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 similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

ARTICULO 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 periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 19º.— ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores con derecho al premio por antigüedad recibirán para el año 1994 un aumento consistente en un 3% sobre la base de las cantidades que individualmente servían para su cálculo al 31 de Diciembre de 1993.

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

- 1º) 3% sobre salario garantizado o fijo, según los casos, al cumplirse tres años efectivos de servicio en la empresa.
- 2º) 8% al cumplirse los seis años.
- 3º) 16% al cumplirse los nueve años.
- 4º) 26% al cumplirse los catorce años.
- 5º) 38% al cumplirse los diecinueve años.
- 6º) 45% al cumplirse los veinticuatro años.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 21º.— 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, siempre que no sea sustituido en su puesto de trabajo por personal ajeno a la empresa y sus compañeros suplicaran 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 sólo complementarán el porcentaje igual al de los trabajadores con derecho a prestación por incapacidad laboral.

ARTICULO 22º.— COMISION 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. Así mismo, 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. Anibal Añibarro Gómez
- D. Carlos López Melón
- D. Jaime García Calzada Barrena
- D. Pablo Mateo Chaparro.

Por la Unión General de Trabajadores:

TITULARES:

- D. José Sánchez Cabezero
- D. Eugenio Báez San Onofre
- D. Juan Peña Arrea.

Por Comisiones Obreras:

TITULAR:

- D. Antolin Blanco García.

Por Unión Sindical Obrera:

TITULAR:

- Dña. 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.

ARTICULO 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