

Convenio colectivo de trabajo para la actividad de hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas de huéspedes de la comunidad autónoma de La Rioja para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio se concierta entre la Asociación Riojana de Hoteles y Afines, la Unión General de los Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera, por parte empresarial y trabajadora.

Dentro del respeto a la Ley este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Sindicatos representativos con el empresario y las Asociaciones empresariales.

Artículo 2. Ámbitos personal, funcional y territorial.

A. Ámbito Personal.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las plantillas de las empresas encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio.

B. Ámbito Funcional.

El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que dedican su actividad a Hoteles, Hostales, Residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, fondas, casas de huéspedes, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicio de hospedaje en general.

C. Ámbito Territorial.

El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja aún cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos económicos, el día 1 de enero de 2007, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, es decir, del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre del 2010.

Artículo 4. Denuncia, negociación y prórroga.

El citado Convenio se entenderá denunciado automáticamente al cumplirse la vigencia en él establecida, no debiendo ser comunicado ni a la Autoridad Laboral ni a las partes firmantes entre sí, manteniendo el contenido íntegro del Convenio en tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

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 Autoridad Laboral competente.

Artículo 5. Compensación, garantía y absorción.

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.

Artículo 6. 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.,CC.OO. Y U.S.O., 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 titulares:

Por la Asociación Riojana de Hoteles: D. Jaime García-Calzada Barrena, D. Carlos López Melón, D. José María Arancón Alonso, D. Demetrio Domínguez Ruiz, D. Germán García Genís y Dña. Sonia Bartolomé Nájera.

Por la Unión General de Trabajadores: D. José Sánchez Cabezuelo, D. Fernando Ruiz Sánchez y Dña. Estrella Gómez Olarte

Por Comisiones Obreras: D. José Vicente de la Fuente y Dña. Ana Rosa Velilla Estepa.

Por Unión Sindical Obrera: D. Matías de la Santísima Trinidad Chivite.

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.

TÍTULO II. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

Artículo 7. 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, es decir, 5, 4, 3, 2 y 1 estrella, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, ambos de 2007, y, sin perjuicio de la revisión aplicable, en su caso, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente, los porcentajes siguientes:

- Nivel profesional 1: 2,10%
- Nivel profesional 2: 2,30%
- Nivel profesional 3: 2,65%
- Nivel profesional 4: 2,70%

Asimismo, a todas las categorías profesionales en los distintos niveles salariales de los establecimientos de 3, 2 y 1 estrella se les aplicará un incremento adicional del 1,10% únicamente sobre las tablas salariales fijadas en el presente Convenio, excluyéndose cualquier otro concepto económico o pacto salarial propio, no afectándole la cláusula de revisión.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial para cada ejercicio, en función del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno en el conjunto nacional, será el siguiente, calculándose dicho incremento sobre la tabla salarial del año inmediatamente anterior:

Año 2008:

- Nivel profesional 1: I.P.C. previsto + 0,10
- Nivel profesional 2: I.P.C. previsto + 0,30
- Nivel profesional 3: I.P.C. previsto + 0,65

- Nivel profesional 4: I.P.C. previsto + 0,70

Año 2009:

- Nivel profesional 1: I.P.C. previsto + 0,10
- Nivel profesional 2: I.P.C. previsto + 0,30
- Nivel profesional 3: I.P.C. previsto + 0,65
- Nivel profesional 4: I.P.C. previsto + 0,70

Año 2010

- Nivel profesional 1: I.P.C. previsto + 0,10
- Nivel profesional 2: I.P.C. previsto + 0,30
- Nivel profesional 3: I.P.C. previsto + 0,65
- Nivel profesional 4: I.P.C. previsto + 0,70

Asimismo, a todas las categorías profesionales en los distintos niveles salariales de los establecimientos de 3, 2 y 1 estrella se les aplicará en los tres años señalados un incremento adicional del 1,10% únicamente sobre las tablas salariales fijadas en el presente Convenio, excluyéndose cualquier otro concepto económico o pacto salarial propio, no afectándole la cláusula de revisión.

Independientemente de los salarios mencionados en los años 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.

El incremento salarial establecido en el presente Convenio o sus revisiones no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios y se observarán las normas establecidas en el artículo 3º 2c) del A.E.S. de 1985-86.

Artículo 8. Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) En el conjunto nacional, establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 2007, un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación para dicho año (2%), 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 2007, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2008 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o Tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 2007.

Para 2008, 2009 y 2010, la cláusula de revisión antedicha operará en los mismos términos expuestos en el párrafo anterior, sustituyendo la referencia a los años 2007 y 2008 por la de 2008 y 2009 en el primer caso, por la de los años 2009 y 2010 en el segundo año y por la de los años 2010 y 2011 en el tercer año, así como el I.P.C. previsto para cada año.

Artículo 9. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias cuyo devengo será semestral (del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre), 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 el concepto de "antigüedad consolidada".

Artículo 10. Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 1998, el complemento salarial de antigüedad quedó suprimido, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, no devengándose derecho alguno por este concepto. No obstante, los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio publicado en el B.O.R. de fecha 24 de agosto de 1995, vinieran percibiendo dicho complemento salarial, mantendrán la cantidad consolidada a fecha 31 de diciembre de 1997. Dicha cuantía quedará reflejada permanentemente en la nómina de cada trabajador como complemento personal bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 11. Plus de nocturnidad.

a. 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 tres horas, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y el salario se haya establecido atendiendo a esta condición.

B. Aquellos trabajadores que presten sus servicios laborales las noches del 24 y 31 de diciembre percibirán un Plus de 50 euros por cada una de las citadas noches.

Artículo 12. Plus de transporte.

Cuando el centro de trabajo se sitúe a más de dos kilómetros del centro urbano y la residencia habitual del trabajador a más de dos kilómetros del centro de trabajo, ambos medidos a "vuelo de pájaro", los trabajadores percibirán, en cada ocasión en que se realicen los trayectos, en concepto de plus de transporte las cantidades siguientes:

- 2 viajes/día 1,50 euros
- 4 viajes/día 3,00 euros

En el caso de la ciudad de Logroño, el centro urbano queda fijado en el Palacio de los Chapiteles (antiguo Ayuntamiento) El domicilio del trabajador para los que se encuentren en activo a la firma del presente Convenio será el que conste en la actualidad y para las nuevas incorporaciones el domicilio que figure a la firma del contrato.

TÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 13. Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, tanto en jornada partida como continuada, será de 1.785 horas de trabajo efectivo en cómputo anual durante el año 2007, 1.777 (-8) horas de trabajo efectivo para 2008, 1.777 horas de trabajo efectivo para 2009 y 1.777 horas de trabajo efectivo para 2010.

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.

Siempre y cuando las necesidades de la empresa lo permitan, los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de dos días consecutivos de descanso semanal y tendrán derecho a disfrutar seis fines de semana completos (sábado y domingo) al año, con un mínimo de un fin de semana cada dos meses, excluyéndose los fines de semana incluidos en el período vacacional de 30 días, tanto se disfruten de forma continuada como en diferentes períodos.

Cuando se establezca por Ley un nuevo horario laboral, quedará asumida la nueva jornada en los términos que esta Ley disponga.

Cuando se establezcan turnos de trabajo, el de mañana se entenderá aquel que finalice como máximo a las 16,00 horas y el de tarde el que finalice a las 24,00 horas.

En jornadas partidas a tiempo total, la duración de cada uno de los turnos tendrá una duración mínima de 3 horas y de 5 horas como máximo.

Artículo 14. 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, debiendo ser disfrutado dentro de los tres meses siguientes a su realización, salvo pacto en contrario.

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 períodos 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 o de descanso.

Para el cálculo del importe de la hora extraordinaria, se utilizará la siguiente fórmula como ejemplo:

Valor Hora Extraordinaria = (Salario anual/Jornada anual) x 2

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 1995, la Orden Ministerial de 18 de enero de 1995. (B.O.E. 21/01/1995) 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 15. Calendario laboral.

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan a elaborar anualmente un calendario laboral para la vigencia del mismo dentro del primer trimestre de cada año.

Los días de descanso semanal se conocerán con un mes de antelación y en caso de existir alguna modificación éstas se realizarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

TÍTULO IV. VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 16. 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 el 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.

Cuando por acuerdo entre empresa y trabajador se disfruten los 14 días festivos anuales de forma acumulada y continuada, se disfrutarán tres días más en concepto de descanso semanal, siempre y cuando durante las vacaciones no exista ninguna de dichas fiestas locales, autonómicas o nacionales, en cuyo caso se deberá proceder a la resta de los días correspondientes por haber sido ya disfrutados.

Los días de descanso semanal no son computables como vacaciones anuales o fiestas no recuperables.

No obstante, 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.

Cuando el trabajador curse estudios en centros oficiales, previo acuerdo y a petición del mismo, el empresario hará coincidir el periodo de exámenes con el de vacaciones.

El trabajador conocerá la fecha de disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación.

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, aún cuando 15 días de vacaciones sean disfrutados en los meses comprendidos entre el 16 de mayo y 30 de septiembre.

Artículo 17. 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. Tres días en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, enfermedades graves u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos de nacimiento de hijos o fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores dispondrán de un día más cuando dos de los tres días sean inhábiles a efectos administrativos.

C. Dos días en los casos de fallecimiento, enfermedad grave, u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad y para los casos de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días en los casos de parientes de primer grado y de cuatro para los de segundo grado. A estos efectos se considera desplazamiento cuando el enfermo o fallecido se encuentre a más de 75 kilómetros del lugar de residencia del trabajador. Si por necesidad personal el trabajador precisase ampliar el periodo de licencia, previo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán destinar a tal fin días de vacaciones..

D. Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

E. Un día por bautizo o comunión de hijos.

F. Un día por traslado del domicilio habitual.

G. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a permiso no retribuido para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso justificado posteriormente mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda. Este derecho, en caso de asistencia a consulta de médicos especialistas, se hará extensiva a consultas privadas. Las ocho primeras horas utilizadas serán retribuidas por las empresa.

Se procederá del mismo modo para el acompañamiento de hijos menores de catorce años y de cualquier familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.

h. 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.

I. Un día sin retribuir en los casos de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

A todos los efectos señalados, la referencia al cónyuge se entenderá realizada no solo al vínculo matrimonial, sino también a la pareja de hecho, demostrada mediante certificación del correspondiente Ayuntamiento

Artículo 18. Permiso por lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 19. 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. Excedencia por cuidado de hijos. 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.

B. Excedencia Voluntaria. 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. En este caso se mantendrá el reingreso inmediato en el puesto de trabajo durante los tres primeros años. A partir de este periodo únicamente tendrá prioridad en el mismo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

C. 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.

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

E. 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.

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.

No obstante, en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

TÍTULO V. MEJORA DE PRESTACIONES.

Artículo 20. Jubilación parcial.

Las empresas aceptarán las solicitudes de pasar a situación de jubilación parcial de aquellos trabajadores que reúnan las condiciones exigidas por la legislación vigente, en el artículo 9º, Capítulo III, jubilación parcial, del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, debiendo pactar las condiciones.

Dicha solicitud deberá realizarse ante la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes.

Los trabajadores, reuniendo las condiciones contenidas en el artículo 9º del Convenio Colectivo de Hoteles en vigor hasta el 31 de diciembre de 2003, podrán acogerse a la jubilación anticipada, percibiendo las mensualidades correspondientes contenidas en dicho artículo, hasta el 31 de diciembre de 2004. A partir de esta fecha queda sin efecto dicho artículo, siendo sustituido por el texto señalado en el primer párrafo.

Artículo 21. Jubilación 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.

Artículo 22. Uniformidad.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, cuando así se les exijan, así como la ropa de trabajo que no sea común en la vida ordinaria de sus empleados o, en caso contrario, a su compensación en metálico. Se entenderá como ropa de uso común el calzado, excepto en los supuestos en que las empresas obliguen a un tipo o modelo de calzado determinado, en cuyo caso éste deberá ser proporcionado por la empresa.

Artículo 23. 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 se proporcionará sin discriminación de categorías, siendo de tipo usual, sana y suficiente.

Artículo 24. 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 suplieran voluntariamente su cometido laboral.

Cuando la situación de Incapacidad Temporal 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.

Artículo 25. Póliza de accidente de trabajo.

Si por accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia del presente Convenio, sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total o Absoluta, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de 30.000,00 euros por muerte y 30.000,00 euros por Invalidez, a cuyo efecto las empresas deberán efectuar los correspondientes seguros.

Las indemnizaciones señaladas entrarán en vigor a los treinta días de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

TÍTULO VI. CONTRATACIÓN.

Artículo 26. Contratación y finiquito.

a. Las empresas afectadas por el presente Convenio que tengan más de seis trabajadores en plantilla se obligan a que, al finalizar la vigencia del presente Convenio, en el total del volumen de trabajadores de las mismas existan como mínimo un 75% de contratos fijos.

Las partes intervinientes en el presente acuerdo llevarán un control exhaustivo cada seis meses del cumplimiento del contenido de este párrafo.

B. 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.

La empresa, a solicitud del trabajador, elaborará el finiquito en el plazo máximo de siete días desde que el trabajador cause baja en la misma. Si la empresa no cumpliera con esta obligación, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un día por cada día de retraso.

Artículo 27. Contratos de duración determinada.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos de trabajo que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o que se encuentren en vigor a la firma del mismo, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2456/94, de 29 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción) La duración máxima de estos contratos será de un total de 9 meses en un periodo de 12 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

TÍTULO VII. ASPECTOS SINDICALES.

Artículo 28. 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 29. Tribunal Laboral.

En materia de solución de conflictos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicales CC.OO. Y U.G.T. de La Rioja y publicado en el B.O.R. el 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el B.O.R. el 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las organizaciones señaladas, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES Y CLÁUSULAS ADICIONALES.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que marquen las Disposiciones generales vigentes y a las específicas del sector de hostelería, especialmente el III Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.

Los incrementos salariales convenidos están en función del tiempo de trabajo efectivo pactado, cualquier variación que se produzca en la jornada laboral, será causa de una nueva negociación.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales publicada en el B.O.E. de fecha 10 de noviembre de 1995.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.

El importe de los atrasos de los salarios devengados y no percibidos desde el 1 de enero de 2007, derivadas de la aplicación retroactiva de los incrementos del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores en una sola paga y en un plazo no superior a 30 días a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Las mejoras salariales pactadas en el presente Convenio serán de aplicación a aquellos trabajadores que sin pertenecer a la plantilla de la empresa en el momento de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja hayan prestado sus servicios a la misma durante el periodo de vigencia del mismo señalado en el artículo tercero.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA.

Ambas partes asumen íntegramente el contenido de los artículos 21 al 34 del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería sobre formación profesional, acordando convocar a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio a fin de determinar las necesidades de formación sectorial y canalizar las mismas.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas sobre igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género.

CLÁUSULA DEROGATORIA.

El presente Convenio anula y deja sin efecto al Convenio Colectivo de Trabajo para las actividades de Hoteles, Hostales, Pensiones, Fondas y Casas de Huéspedes publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 8 de septiembre de 2001 y sus posteriores revisiones salariales.

ANEXO I. Niveles y categorías.

Primer nivel.

Categorías

Encargado General

Jefe de Recepción

Primer Conserje

Jefe de Cocina

Primer Jefe de Comedor

Primer Encargado de Mostrador

Primer Encargado General de Trabajos (Titulados)

Contable General

Primer Barman

Jefe de Sala

Encargado de Taberna

Primer Jefe de Comedor en Pensiones

Gobernante

Segundo nivel.

Categorías

Segundo Jefe de Recepción

Segundo Conserje

Segundo Jefe de Cocina

Segundo Jefe de Comedor

Segundo Barman

Segundo Encargado de Mostrador

Segundo Jefe de Sala

Mayordomo de Pisos

Encargado de Trabajos

Tercer nivel.

Categorías

Recepcionista

Conserje de Noche

Jefe de Partida

Repostero y Oficial de Repostero

Contable y Oficial de Contabilidad

Jefe de Sector

Camarero

Sumiller

Encargado de Economato y Bodega

Bodeguero

Cafetero

Encargado de Salas de Billar

Gobernante de Segunda

Encargado de Lencería y Lavadero

Mecánico calefactor

Cocinero

Telefonista de Primera

Planchista

Dependiente de Cafetería

Ayudante de Barman (Bares Americanos)

Interventor

Cajero

Dependiente de Primera

Encargado de Pisos y Pensiones

Segundo Jefe de Cocina en Pensiones

Segundo Jefe de Comedor en Pensiones

Vigilante de noche

Cuarto nivel.

Categorías

Ayudante de Recepción

Ayudante de Conserje

Ayudante de Cocinero

Ayudante de Repostero

Auxiliar de Oficina

Cajero de Comedor

Tenedor de Cuentas de Clientes

Telefonista de Segunda
Ayudante de Camarero de Comedor
Camarero de Pisos
Mozo de Habitación
Ayudante de Planchista
Ayudante de Economato y Bodega
Ayudante de Mecánico
Portero de Accesos
Portero de Coches
Auxiliar de Caja
Mozo de Almacén
Conductor
Jardinero
Guarda Exterior
Portero de Servicios
Encargado de Platería
Cobrador
Ayudante de Cafetera
Camarero y Camarera de Pensión
Cocinero y Cocinera de Pensión
Camarero y Camarera de Taberna
Mozo de Salón de Billar
Limpiadores
Fregadores
Mozo de Equipajes
Marmitón
Pinche
Lenceros
Planchadores

Zurcidores

Botones (mayor de 18 años)

Personal de Platería

ANEXO II.
Tabla salarial año 2007.

Salarios mensuales					
Cat/Nivel	Cinco *	Cuatro *	Tres *	Dos*	Una* Hostal. Pens., Fonda
1º	1.436,74	1.369,93	1.046,64	978,29	936,68
2º	1.294,80	1.234,78	966,74	922,00	886,22
3º	1.204,35	1.148,69	926,63	904,73	889,12
4º	1.157,74	1.104,37	908,88	893,95	860,54
Salarios anuales					
1º	20.114,36	19.179,02	14.652,96	13.696,06	13.113,52
2º	18.127,20	17.286,92	13.534,36	12.908,00	12.407,08
3º	16.860,90	16.081,66	12.972,82	12.666,22	12.447,68
4º	16.208,36	15.461,18	12.724,32	12.515,30	12.047,56

Se autoriza a los usuarios de este sitio web la visualización, reproducción, impresión y descarga parcial del contenido de la web exclusivamente si concurren las siguientes condiciones:

1. Que sea compatible con los fines de la web y que no perjudique la imagen y buen nombre de Leggio, sus proveedores, o los productos o servicios de éstos.

2. Que se realice un uso personal y privado de los mismos. Se prohíbe expresamente toda explotación o utilización con fines comerciales o promocionales.

3. Que se respeten los derechos de propiedad intelectual o industrial de Leggio. En ningún caso se permitirá la modificación, total o parcial, de dichos contenidos, ni su descompilación o la alteración de su integridad. En todo caso, deberá incluirse, refiriéndose a Leggio, la mención "copyright", o su signo equivalente (©), en cualquier divulgación, reproducción, distribución o comunicación pública de los contenidos de esta web.

El incumplimiento de las condiciones anteriores constituirá una actividad ilícita, que podrá dar lugar a las correspondientes sanciones civiles o penales conforme a la legislación aplicable.