

III. Otras disposiciones y actos

A. Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Resolución de 5 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Restaurantes, Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016

201309090016751

III.A.2906

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 (Código núm. 26000345011981), que fue suscrito con fecha 1 de agosto de 2013, de una parte, por la Asociación de Hostelería Riojana adscrita a la FER y la Asociación de Hostelería y Restauración de La Rioja (ARBACARES), en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera, todas ellas de La Rioja, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, Acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

En Logroño a 5 de septiembre de 2013.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Rosario Cuartero Lapeña.

Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Restaurantes, Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 Y 2016

Artículo 1º.- Partes que lo Conciertan

El presente convenio se concierta entre la Asociación Hostelería Riojana, adscrita a la FER, y la Asociación de Hostelería y Restauración de La Rioja (Arbacares), por parte empresarial, y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obreras, todas ellas de La Rioja.

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 2º. - Ámbito Personal

Se registrarán 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.

Artículo 3º.-Ámbito Funcional

El acuerdo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería. Se incluyen en el sector de Hostelería todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen, en instalaciones fijas o móviles y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de prestación de servicios de productos listos para su consumo, tales como, restaurantes, establecimientos de 'catering', 'colectividades', 'de comida rápida', 'pizzerías', 'hamburgueserías', 'creperías', etc. y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos u otros servicios de ocio y esparcimiento y 'cybercafés'.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 4º.-Ámbito 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.

Artículo 5º.- Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos económicos, el día 1 de enero de 2009, siendo su vigencia, de ocho años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2016, para todos los temas comprendidos en él.

Artículo 6º.-Denuncia, Negociación y Prorroga

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.

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 7º.-Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia.

Entre sus funciones estará incluida la interpretación auténtica del Convenio, el arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes, vigilancia del cumplimiento de lo pactado y cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, elevando consultas a la Autoridad Laboral cuando lo considere conveniente para un mejor cumplimiento de sus fines.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones administrativas y contenciosas previstas en las Disposiciones Legales vigentes.

Estará compuesta por los siguientes vocales titulares:

Por los empresarios: D. Francisco Martínez Bergés y D. Antonio Cendra Ganuzas (Asociación Hostelería Riojana-FER) y D. Enrique Arévalo Ruiz y D. Lorenzo Alonso Bajo (Arbacares).

Por los trabajadores: Dña. Ana Cruz Llach Sáenz y D. Pedro Rodríguez Pérez (UGT), D. Gregorio Adán San Miguel (CC.OO.) y Dña. Eva María Ausejo Olmedo (USO)

En el defecto de éstos, quedará determinada por las partes negociadoras del Convenio Colectivo, actuando como secretario de la misma, el que las partes designen.

Se reunirá en el plazo de ocho días, cuando así sea solicitado por cualquiera de las partes, y sus acuerdos deberán ser tomados por la mayoría simple.

ARTÍCULO 8º.-SALARIOS

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán desde el 1 de Junio de 2013 por el concepto de Salario Base, para cada una de las Categorías Profesionales en los distintos subsectores de empresas que se especifican, los salarios que se señalan en las Tablas anexas a este Convenio, producto de incrementar un 0,50% a los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2008.

Durante el año 2014, se mantendrán las tablas salariales señaladas para 2013.

Con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, las tablas vigentes al 31 de diciembre de 2014, experimentarán un incremento del 0,75%.

Con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2016, las tablas vigentes al 31 de diciembre de 2015, experimentarán un incremento de 1%.

El importe de los atrasos de los salarios devengados y no percibidos entre el periodo 1 de junio de 2013 y la fecha de publicación en el B.O.R., derivadas de la aplicación retroactiva del presente Convenio se abonarán a los trabajadores dentro del mes siguiente a la publicación del mismo, especificando claramente en la hoja de salarios el concepto 'atrasos convenio'.

Cuando algún trabajador haya cesado en su empresa con anterioridad a la fecha de publicación en el B.O.R. del presente Convenio, tendrá derecho a la percepción de las diferencias salariales derivadas de la aplicación del Convenio con independencia de la firma del finiquito.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, de acuerdo con la normativa vigente y previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio.

Artículo 9º.- Revisión Salarial:

Habida cuenta de las gravísimas dificultades por las que está atravesando el sector y reconociendo el esfuerzo económico realizado durante períodos anteriores, las partes acuerdan dejar en suspenso y sin aplicación durante la vigencia del convenio cláusula de revisión salarial alguna, y la no aplicación de la cláusula de revisión sobre el IPC como se venía haciendo hasta el momento.

Artículo 10º.-Jornada Laboral

A) La jornada laboral anual de trabajo real y efectivo durante la vigencia del presente convenio, será de 1788 horas, tanto en jornada partida como continuada. Se respetarán aquellas jornadas reales y efectivas que, inferiores a las anteriormente indicadas, vinieran disfrutando los trabajadores antes de la publicación de este Convenio. Si durante la vigencia del presente Convenio, el Gobierno promulgara alguna disposición de obligado cumplimiento en materia de jornada laboral inferior a la anteriormente pactada, se estará a lo regulado por la misma.

B) La distribución de la jornada no tiene por qué ser necesariamente homogénea, pudiéndose superar la jornada normal diaria hasta un máximo de 10 horas de trabajo efectivo diario y siempre que no supere en cómputo anual la jornada máxima establecida y respetando los descansos mínimos establecidos legalmente o en el presente convenio colectivo, debiendo de mediar un descanso mínimo, entre jornada y jornada de 12 horas. En la jornada partida cada uno de los dos periodos de trabajo tendrá una duración máxima de cinco horas y mínima de tres, debiendo existir un periodo de descanso ininterrumpido mínimo de dos horas de duración entre ambos.

La distribución de la jornada irregular de trabajo se realizará por el empresario de manera que los trabajadores, con carácter general, conozcan con una antelación mínima de 5 días la fijación del momento de la prestación de su trabajo. Esta flexibilidad interna de las empresas, será de un porcentaje máximo del 15% del horario anual establecido. Podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, por causas organizativas en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores o acumulación de clientes. Los cambios que se produzcan serán documentados mensualmente a los trabajadores.

C) Dentro del concepto de 'trabajo efectivo', se entenderá comprendido el descanso de 15 minutos diarios en jornadas continuadas. No obstante, si por imperativos legales la jornada anual pactada en este Convenio sufriese alguna reducción, el cómputo anual como trabajo efectivo de descanso diario citado, se verá disminuido en la misma proporción en que se reduzca la jornada anual.

D) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio. Este descanso, por acuerdo entre empresa y trabajador, podrá ser distribuido atendiendo a los siguientes criterios:

a) Como mínimo, cada semana se disfrutará de un día de descanso.

b) Las partes podrán convenir la acumulación del medio día restante en periodos quincenales o mensuales.

E) Anualmente se elaborará, dentro del primer trimestre de cada año, el calendario laboral.

Se introduce en el texto como novedad el contenido de este artículo en función de la situación económica actual.

Artículo 11º.-Uniformidad

Las empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o en caso contrario, a su compensación en metálico.

La limpieza y el mantenimiento de las correspondientes prendas de trabajo serán por cuenta del trabajador.

El trabajador, una vez finalizada su jornada laboral, deberá dejar el uniforme en la empresa, salvo que, lo tengan que llevar para su limpieza o arreglos.

Los gastos de tintorería serán por cuenta de la empresa para las prendas que requieran de tratamientos especiales de limpieza, determinando la empresa la frecuencia de su limpieza.

Artículo 12º.-Manutención

El personal de establecimientos de restauración, casas de comidas y aquellos que dispongan de dicho servicio, y siempre y cuando el horario de trabajo coincida con las comidas, tendrá derecho a la manutención, que se dará sin discriminación de categorías y de la misma calidad y cantidad que la ofertada para el cliente.

Artículo 13º.-Plus de Transporte

Durante la totalidad de la vigencia del presente convenio, las empresas abonarán las cantidades abajo señaladas por cada día efectivamente trabajado en concepto de Plus de Transporte, a aquellos trabajadores que tengan que utilizar para la asistencia al trabajo medios de transporte no previstos por la empresa y siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de dos kilómetros del centro del casco urbano de la localidad donde esté ubicado dicho centro de trabajo, independientemente del lugar de residencia del trabajador. En el caso de Logroño, el centro de la ciudad se considera el edificio del antiguo Ayuntamiento.

Cuando exista servicio de autobús:

- 2 viajes/día 1,50 Euros

- 4 viajes/día 3,00 Euros

Cuando no exista servicio de autobús:

- 2 viajes/día 1,90 Euros

- 4 viajes/día 3,80 Euros

Artículo 14º.- Servicios Extraordinarios dentro del Casco Urbano

El personal de la sala percibirá el 12% del total del importe de la factura, referido al cubierto y el 10% en comedor montado.

El máximo de comensales a cargo de cada uno de ellos será de 15 y si excediese de dicho número se incrementará su retribución proporcionalmente.

Si los comensales se suministrasen las bebidas, el personal recibirá el 20% del importe señalado a aquellas en las cartas de vinos y licores del establecimiento donde se sirven.

El personal de limpieza cobrará por servicio extra el resultado de dividir lo que indiquen las tablas salariales entre 30.

El almuerzo y la comida del personal serán por cuenta de la empresa, siempre y cuando coincida el servicio de los comensales, con las horas normales de la comida.

Sobre los precios de sala y terraza del personal del mismo percibirán el 20% salvo que al personal de mostrador y fregadura se le abone el 2% del personal de sala y terraza, se deducirá de este último porcentaje.

Artículo 15º.-Servicios Extraordinarios fuera del Casco Urbano

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 14 sin otra variación que la de que el personal de sala, percibirá un incremento en su retribución del 5%.

El personal no tendrá a su cargo las labores de carga, descarga, acarreo y transporte, siendo prioritarios de las empresas y trabajadores, en ponerse de acuerdo para realizar estos trabajos, por el sobresueldo que estimen conveniente de común acuerdo y de un modo particular.

Los gastos de viaje serán por cuenta y cargo de las empresas.

Artículo 16º.-Pagas Extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, siendo abonadas los días 30 de junio y 20 de diciembre respectivamente. Serán ambas exactamente iguales a una mensualidad de salario base vigente en cada momento según la categoría profesional, incrementadas, en su caso, por los conceptos personales de antigüedad correspondiente a cada trabajador.

Artículo 17º.- Horas Extraordinarias

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

No se podrá pactar la realización de horas extraordinarias en los contratos de trabajo.

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 períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural 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 las horas extraordinarias, se incrementarán el 75% del salario real ordinario.

d).- El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a ochenta al año.

e).- Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

f).- Se dará cumplimiento a lo establecido para esta materia por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 18º.- Licencias

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Por matrimonio del trabajador quince días.

- Por enfermedad grave, hospitalización, alumbramiento, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres ó cinco días, según sea dentro de la Comunidad Autónoma de La Rioja o fuera de la misma.

- Boda de hijos, hermanos, padres, uno ó tres días según las mismas condiciones del apartado anterior.

- Exámenes: El tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su presencia en las pruebas de que se trate.

- Por cambio de domicilio habitual, el día.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad, de acuerdo con la legislación vigente.

En el día de la Primera Comunión de los hijos el permiso semanal será trasladado a dicho día.

Las licencias serán retribuidas a cargo de las empresas, sean o no sustituidos los trabajadores por personal de la empresa o ajeno a la misma.

Así mismo dispondrán de un día por asuntos propios, sin derecho a remuneración, debiendo ser solicitado con la antelación mínima de una semana, no pudiéndose disfrutar en los periodos de mayor actividad de la empresa y no coincidiendo dos o más trabajadores al mismo tiempo en el mismo centro de trabajo.

En cuanto a las licencias retribuidas, la referencia al cónyuge se entenderá realizada no solo al vínculo matrimonial, sino también a la pareja de hecho, debidamente acreditado, mediante certificación del correspondiente ayuntamiento.

Artículo 19º.-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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una 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 al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. No obstante, para lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

c).- Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia voluntaria, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado 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).- El trabajador excedente, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f).- La situación de excedencia podrá extenderse a otro supuesto colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 20º.-Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas para el personal afectado por este Convenio serán de treinta días naturales al año, debiendo disfrutarse quince días entre los meses de mayo y septiembre. 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 de las vacaciones.

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 o nacionales, en cuyo caso se deberá proceder a la resta de los días correspondientes por haber sido ya disfrutados.

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

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionalmente a dicho tiempo de servicio.

Dentro del primer trimestre de cada año, la representación de la empresa y de los trabajadores, negociarán el calendario vacacional cuya prioridad en el disfrute se concederá de modo rotativo.

El período de disfrute de vacaciones y de festivos abonables y no recuperables, comenzará a continuación del descanso semanal.

Artículo 21º.- Antigüedad

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.

La Comisión Paritaria del Convenio estudiará la posibilidad de transformar el concepto de antigüedad previo estudio del tema.

Artículo 22º.-Plazo de Preaviso

Cuando algún trabajador desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá notificarse a ésta por escrito, con una antelación mínima de un mes para el personal de Jefes o Subjefes y con quince días de antelación, para el resto del mismo. Así mismo, este plazo será de obligado cumplimiento para las empresas en relación a sus trabajadores. Se excluirá el plazo de preaviso mientras el trabajador esté en período de prueba.

Los que incumplieran esta obligación deberán indemnizar a la otra parte por el importe de los días que hubieran dejado pasar sin realizar la notificación requerida.

La empresa estará obligada a liquidar, con un plazo máximo de tres días naturales, los conceptos fijos que pudieran ser calculados en tal momento, y si la empresa no cumpliera con esta obligación, el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite del número de días de previos.

Artículo 23º.- Compensación, Garantía y Absorción

Las mejoras establecidas por el presente Convenio serán absorbidas y compensadas con las mejoras que, de cualquier clase y forma, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las Disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

Debido a la modificación de las categorías profesionales que se efectuaron en el Convenio de 1999, todos aquellos trabajadores que hasta la firma del mismo tuvieran una categoría o un salario superior a las que aparecen en el anexo I (tablas salariales), deberán seguir conservándolos y en ningún momento podrán ser absorbidos o compensados por ningún otro concepto, incrementándose anualmente en el porcentaje que se pacte para el resto de trabajadores.

Artículo 24º.-Derechos Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta el 100 por 100 del máximo total 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 de su tarea sindical y con conocimiento previo por escrito a la Dirección de la empresa, en cada período mensual. La Comisión Paritaria del Convenio queda facultada para adecuar esta acumulación de horas a los programas de formación sindical que presenten las Centrales de Trabajadores.

Así mismo los Delegados de Personal podrán acumular las horas sindicales (15 al mes) hasta un periodo máximo de tres meses.

En el caso de que dicha acumulación de horas supusiera para la empresa una extorsión de importantes características, el representante sindical podrá delegar en otro compañero dicha acumulación.

Artículo 25º.-Revisión Médica

Las empresas del sector solicitarán que se efectúen revisiones médicas a sus trabajadores anualmente, de acuerdo con su puesto de trabajo, ampliándose para todos los mayores de 40 años la revisión electrocardiográfica.

A las trabajadoras en estado de gestación se les evitará realizar funciones que a criterio facultativo considere lesivas para el normal desarrollo del feto, por lo que se le adecuará el puesto de trabajo a sus circunstancias. En los casos de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto se estará a lo dispuesto en el artículo 26, punto 4º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 26º.-I. T. Por Accidente de Trabajo

En situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, las empresas estarán obligadas a retribuir a los mismos la diferencia económica existente entre la indemnización abonada por la Seguridad Social o Mutua y el 100% del salario percibido en el mes anterior.

Artículo 27.- Accidentes de Trabajo.

Si por accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia del presente convenio, sobreviniera la muerte del trabajador o este 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 invalido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de 30.000 euros por muerte y por invalidez, a cuyo efecto las empresas deberán efectuar los correspondientes seguros.

A estos efectos se incluye el riesgo de infarto cuando este se produzca durante la jornada laboral.

Las indemnizaciones señaladas entrarán en vigor a los 90 días de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Artículo 28º.-Publicidad

Las empresas afectadas por este Convenio tendrán expuesto en su centro de trabajo y en lugar visible un ejemplar del mismo para el debido conocimiento de los trabajadores.

Artículo 29º.-Indemnización por Finalización de Contrato Temporal.

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 por baja voluntaria, despido procedente o improcedente en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la Ley.

Artículo 30º.- Embarazo

La mujer trabajadora que desempeñe su labor en comedores o cualquier otro puesto de trabajo en contacto directo con el público tendrá derecho a partir del sexto mes de gestación a ocupar otro puesto de distintas circunstancias de las referidas, que sean más suaves, cuando así lo permita la organización de la empresa. Las empresas aportarán a la mujer embarazada, cuando ésta no se encuentre en estado físico óptimo durante el embarazo, un documento en el que conste que tipo de trabajo realiza, para que ésta lo pueda aportar al médico de la Seguridad Social y solicitar la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos durante el embarazo dentro del primer trimestre de vigencia de este Convenio.

Artículo 31º.- Empresas de Restauración. Garantías por cambio de empresario.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería que establece los supuestos y condiciones de la sucesión o sustitución empresarial y la adscripción del personal.

Artículo 32º.-Contratos de Duración Determinada

Al amparo de lo establecido 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 el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, 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.

La duración máxima de estos contratos de trabajo será de un total de 12 meses en un periodo de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Cuando se utilicen contratos para la formación, la duración de esta contratación será mínimo de seis meses y máximo de un año, su salario será del 85% del de la categoría para la cual realiza la formación.

Artículo 33º.-Igualdad de Oportunidades

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

Asimismo, ambas representaciones se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas respecto a igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género, habiendo formado esta cuestión parte destacada de las negociaciones del presente convenio al objeto de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

De igual modo serán valoradas por la dirección de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, las situaciones especiales que necesitaran reducciones de jornada por motivos familiares, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, situaciones de violencia de género, excedencias especiales, y todas aquellas, debidamente justificadas que de forma coyuntural, se produzcan.

Cláusula de Liquidación

Se incluye en el ámbito personal de aplicación del Convenio a efectos del devengo de los incrementos pactados en el mismo a aquellos trabajadores que hubieran extinguido su contrato de trabajo con posterioridad al 1 de junio de 2013 y con anterioridad a la firma del Convenio.

Cláusula Adicional Primera

La remuneración básica anual que percibirán los trabajadores desde el 1 de Junio de 2013 al 31 de Diciembre de 2014 la correspondiente a las cantidades consignadas en las Tablas Salariales adjuntas, y que figuran como Anexo nº 1 multiplicado por catorce mensualidades.

Cláusula Adicional Segunda

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Cláusula Adicional Tercera.

La norma subsidiaria de aplicación del presente Convenio será el IVAcuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Cláusula Adicional Cuarta.

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 Sindicatos 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.

Cláusula Derogatoria

El presente Convenio anula y deja sin efecto al anterior Convenio Colectivo de Trabajo del Sector y sus revisiones posteriores, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el día 22 de Mayo de 2008.

Logroño, 1 de Agosto de 2013

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES DE RESTAURANTES
CAFETERIAS, CAFÉS-BARES, SALAS DE FIESTA, CASINOS, PUBS Y DISCOTECAS
DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA
TABLA SALARIAL AÑO 2013 (vigencia desde 01/06/2013 a 31/12/2013)
CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO PRIMERO: Restaurantes, pizzerías, hamburgueserías, establecimientos en general que sirvan comidas y cáterings.

1.- Restaurantes, pizzerías, hamburgueserías y establecimientos en general que sirvan comidas.

a) Varios

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
10	Jefe de Administración	1.043,48	14.578,44
11	Administrativo	1.030,73	14.400,30
14	Ayudante Administrativo	1.016,22	14.197,56
14	Telefonista y recepcionista	1.016,22	14.197,56

14	Planchador, costurero, lavadero y lencero	1.016,22	14.197,56
14	Limpiador	1.016,22	14.197,56
14	Repartidor	1.016,22	14.197,56
14	Dependiente	1.016,22	14.197,56

b) Comedor

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
7	Jefe de Restaurante o sala	1.066,42	14.898,91
10	Jefe de sector	1.043,48	14.578,44
10	Camarero	1.043,48	14.578,44
10	Sommelier	1.043,48	14.578,44
14	Ayudante	1.016,22	14.197,56

c) Cocina y mostrador

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
7	Jefe de cocina	1.066,42	14.898,91
10	Segundo jefe de cocina	1.043,48	14.578,44
10	Jefe de partida	1.043,48	14.578,44
11	Cocinero	1.030,73	14.400,30
14	Ayudante de cocina	1.016,22	14.197,56
11	Repostero	1.030,73	14.400,30
14	Ayudante de repostero	1.016,22	14.197,56
11	Barman	1.030,73	14.400,30
14	Ayudante de Barman	1.016,22	14.197,56
14	Personal de almacén y bodega	1.016,22	14.197,56
14	Limpiador	1.016,22	14.197,56
14	Preparador de pizzas, hamburguesas y cocina rápida	1.016,22	14.197,56

2.- Caterings y colectividades

a) Personal de cocina

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
1	Jefe de cocina	1.196,34	16.714,05
2	Segundo Jefe de cocina	1.168,62	16.326,79
3	Jefe de partida	1.140,89	15.939,33
4	Cocinero y repostero	1.113,18	15.552,20
12	Ayudante de cocinero y repostero	1.030,07	14.391,12
14	Limpiador	1.016,22	14.197,56

b) Personal de Operaciones

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
1	Jefe de Operaciones	1.196,34	16.714,05
3	Supervisor	1.140,89	15.939,33
5	Ayudante de supervisor	1.085,80	15.169,70
10	Conductor-repartidor	1.043,48	14.578,44
13	Monitor de Catering/colectividades	1.030,07	14.391,12
14	Repartidor	1.016,22	14.197,56

c) Personal de sala de preparación

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
3	Jefe de sala	1.140,89	15.939,33
4	Jefe de equipo	1.113,18	15.552,20
13	Ayudante de equipo	1.030,07	14.391,12
14	Preparador	1.016,22	14.197,56

d) Personal administrativo

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
10	Jefe administración	1.043,48	14.578,44
11	Administrativo	1.030,73	14.400,30
14	Ayudante Administrativo	1.016,22	14.197,56

GRUPO SEGUNDO: Cafeterías, bares, bares-americanos, cafés, cervecerías, chocolaterías y heladerías.

a) Mostrador

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
10	Encargado de mostrador	1.043,48	14.578,44
11	Barman	1.030,73	14.400,30
14	Ayudante de Barman	1.016,22	14.197,56
14	Dependiente	1.016,22	14.197,56

b) Sala

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
7	Jefe de sala	1.066,42	14.898,91
11	Camarero	1.030,73	14.400,30
14	Ayudante de camarero	1.016,22	14.197,56

c) Varios

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
10	Jefe de Administración	1.043,48	14.578,44
11	Administrativo	1.032,31	14.422,36
14	Ayudante Administrativo	1.016,22	14.197,56
14	Cajero	1.016,22	14.197,56
14	Cocinero-repostero	1.016,22	14.197,56
14	Personal de almacén y bodega	1.016,22	14.197,56
14	Portero	1.016,22	14.197,56
14	Limpiador	1.016,22	14.197,56

GRUPO TERCERO: Salas de fiesta y te, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos

a) Administración

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
11	Administrativo	1.030,73	14.400,30

14	Ayudante Administrativo	1.016,22	14.197,56
14	Taquillero	1.016,22	14.197,56

b) Mostrador

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
10	Jefe de mostrador	1.043,48	14.578,44
11	Barman	1.030,73	14.400,30
14	Ayudante de Barman	1.016,22	14.197,56

c) Sala

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
7	Jefe de sala	1.066,42	14.898,91
11	Camarero	1.030,73	14.400,30
14	Ayudante	1.016,22	14.197,56
10	Relaciones Públicas	1.043,48	14.578,44
10	Pinchadiscos	1.043,48	14.578,44
14	Ayudante de pinchadiscos	1.016,22	14.197,56

d) Servicios varios

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
14	Personal de almacén y bodega	1.016,22	14.197,56
10	Encargado de puerta	1.043,48	14.578,44
14	Portero	1.016,22	14.197,56
14	Guardarropa	1.016,22	14.197,56
14	Limpiador	1.016,22	14.197,56

GRUPO CUARTO: Billares y salones de recreo.

a) Sala

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
6	Encargado de sala	1.092,42	15.262,21
8	Mozo de billar o salón de recreo	1.058,46	14.787,70
9	Ayudante	1.043,93	14.584,75

b) Varios

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
11	Administrativo	1.030,73	14.400,30
14	Ayudante administrativo	1.016,22	14.197,56
14	Limpiador	1.016,22	14.197,56

SALARIO ANUAL: (Salario 2008 x 5 meses) + (Salario 2013 x 7 meses)+ 2 pagas extras

PAGAS EXTRAS: (Salario-mes 2008 : 6 meses x 5 meses) + (Salario-mes 2013 : 6 meses x 7 meses)

INCREMENTO SOBRE TABLAS 2008: 0,5% (de 1 de junio a 31 de diciembre de 2013)

GRUPOS PROFESIONALES

A) Tipo de Establecimiento: Restaurantes, pizzerías, hamburgueserías, establecimientos en general que sirvan comidas.

Categorías anteriores	Niveles
Jefe de administración.- Jefe de restaurante o sala.- Jefe y segundo jefe de cocina.	1
Administrativo.- Jefe de sector.- Camarero.- Sumilier.- Jefe de partidas.- Cocinero.- Repostero, y Barman.	2
Ayudante administrativo.- Telefonista-Recepcionista.- Planchador...- Limpiador.- Repartidos.- Dependiente.- Ayudantes.- Personal de almacén y bodega.- Preparador de pizzas...	3

B) Tipo de Establecimiento: Cafeterías, Bares, Bares Americanos, Cafés, Cervecerías, Chocolaterías y Heladerías.

Categorías anteriores	Niveles
Jefe de Sala.- Jefe de Administración.	1
Encargado de mostrador.- Barman.- Camarero.- Administrativo.- Cocinero-Repostero.-	2
Ayudantes (de Barman, camarero, administrativo).- Dependiente.- Cajero.- Personal de almacén y bodega.- Portero y Limpiador.	3

C) Tipo de Establecimiento: Salas de fiesta y té. Salones de baile, discotecas y tablaos flamencos.

Categorías anteriores	Niveles
Jefe de sala.	1
Administrativo.- Jefe de mostrador.- Barman.- Camarero.- Relaciones públicas.- Pinchadiscos.- Encargado de puerta.	2
Taquillero.- Ayudantes (de barman, pinchadiscos).- Portero.- Guardarropa.- Limpiador.	3

D) Tipo de Establecimiento: Billares y salones de recreo.

Categorías anteriores	Niveles
Encargado de sala	1
Mozo de billar o salón de recreo.- Administrativo.	2
Ayudantes.- Limpiador.	3

E) Tipo de Establecimiento: Caterings y colectividades.

Categorías anteriores	Niveles
Jefe de cocina.- Jefe de operaciones.- Segundo jefe de cocina.- Jefe de administración.	1
Jefe de partida.- Cocinero-repostero.- Supervisor.- Jefe de sala.- Jefe de equipo.- Administrativo.	2
Conductor - repartidor.- Ayudante de cocinero-repostero.- Limpiador.- Ayudante de supervisor.- Repartidor.- Monitor de catering.- Ayudante de equipo.- Preparador.- Ayudante administrativo.	3

TABLA SALARIAL AÑO 2014										
GRUPOS PROFESIONALES										
NIVEL	A		B		C		D		E	
	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
1	1.066,42	14.929,88	1.066,42	14.929,88	1.066,42	14.929,88	1.092,42	15.293,88	1.196,34	16.748,76
2	1.043,48	14.608,72	1.030,73	14.430,22	1.043,48	14.608,72	1.058,46	14.818,44	1.140,89	15.972,46
3	1.016,22	14.227,08	1.016,22	14.227,08	1.016,22	14.227,08	1.016,22	14.227,08	1.085,80	15.201,20
SALARIO ANUAL: Salario mes x 14										
INCREMENTO SOBRE TABLAS 2008: 0,5%										

TABLA SALARIAL AÑO 2015										
GRUPOS PROFESIONALES										
NIVEL	A		B		C		D		E	
	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
1	1.074,42	15.041,88	1.074,42	15.041,88	1.074,42	15.041,88	1.100,61	15.408,54	1.205,31	16.874,34
2	1.051,31	14.718,34	1.038,46	14.538,44	1.051,31	14.718,34	1.066,40	14.929,60	1.149,45	16.092,30
3	1.023,84	14.333,76	1.023,84	14.333,76	1.023,84	14.333,76	1.023,84	14.333,76	1.093,94	15.315,16
SALARIO ANUAL: Salario mes x 14										
INCREMENTO SOBRE TABLAS 2014:			0,75%							

TABLA SALARIAL AÑO 2016										
GRUPOS PROFESIONALES										
NIVEL	A		B		C		D		E	
	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO MES	SALARIO AÑO
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
1	1.085,16	15.192,24	1.085,16	15.192,24	1.085,16	15.192,24	1.111,62	15.562,68	1.217,36	17.043,04
2	1.061,82	14.865,48	1.048,84	14.683,76	1.061,82	14.865,48	1.077,06	15.078,84	1.160,94	16.253,16
3	1.034,08	14.477,12	1.034,08	14.477,12	1.034,08	14.477,12	1.034,08	14.477,12	1.104,88	15.468,32
SALARIO ANUAL: Salario mes x 14										
INCREMENTO SOBRE TABLAS 2015:			1,00%							