

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución 1/2024, de 29 de enero, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, 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 2022 a 2025

202401300104706

III.427

Visto el texto correspondiente al 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 2022 a 2025 (Código número 26000345011981), que fue suscrito con fecha 17 de noviembre de 2023, de una parte, por la Asociación Hostelería Riojana, adscrita a la FER, en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras-Servicios La Rioja, FeSMC-UGT La Rioja y USO Servicios, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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'.

Logroño a 29 de enero de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

Convenio colectivo de trabajo para las actividades de restaurantes, cafeterías, cafés-bares, salas de fiesta, casinos, pubs y discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2022, 2023, 2024 y 2025

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio se concierta entre la Asociación Hostelería Riojana, adscrita a la FER, por parte empresarial, y las Centrales Sindicales CCOO-Servicios La Rioja, FeSMC-UGT La Rioja y USO Servicios.

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. *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.

Artículo 3. *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', '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 'cibercafés'.

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.

Concurrencia de convenios.

Las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio sectorial, consideran pertinente ponerlo en valor como elemento generador de reglas colectivas que garanticen, tanto la igualdad de oportunidades para los trabajadores como la transparencia en los procesos de competencia entre empresas.

El presente convenio sectorial autonómico tendrá prioridad aplicativa sobre las materias que

se puedan someter a negociación en su ámbito y que no están recogidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, al considerarse este Convenio como una herramienta fundamental de las relaciones laborales, y de la competitividad de nuestro sector.

Para ello, las partes se obligan a incorporar al presente convenio las fórmulas legales que conforme al ordenamiento jurídico vigente y a la futura jurisprudencia obliguen y permitan dotar de una equidad competitiva salarial que garantice un mismo nivel mínimo de competencia en lo referido a salarios y coste salarial anual (en proporción a la jornada trabajada), es decir, que el presente convenio colectivo pueda regular, si la normativa legal lo permite, las condiciones laborales para todas las empresas reguladas y recogidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 4. *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 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos económicos, el día 1 de enero de 2022, siendo su vigencia, de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025, para todos los temas comprendidos en él.

Artículo 6. *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 7. *Comisión paritaria.*

Se crea la comisión Paritaria del convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia. 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.

En representación de la Asociación Hostelería Riojana-FER:

Titulares:

Francisco Martínez Berges

Jaime Álvarez Orive

Nigelia Caro Sosa

Ricardo García Herrera

Víctor Manuel Riarte Canga

En representación de CCOO-Servicios La Rioja:

Titular:

Ana Belén Moreno González

Manuela Lorenzo Requerey

En representación de FeSMC-UGT La Rioja:

Titulares:

Ana Cruz Llach Sáenz

Pilar Díez Adán

En representación de USO-Servicios:

Titular:

Rubén Lafuente Gil

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.

La Comisión Paritaria, celebrará sus sesiones en esta ciudad en el lugar que acuerden las partes, a instancia de cualquiera de ellas, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Redacción de las Tablas Salariales en caso de prórroga.
3. Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes con causa o como consecuencia de este Convenio.
4. Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la Jurisdicción o Autoridades Laborales.
5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
6. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del Sector.
7. Estudiar y proponer acciones y medidas que contribuyan a desarrollar en el sector el contenido de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral.
8. Entender en todas las demás cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
9. El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo, conforme se establece en el Art. 91.3 del ET. Con carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.
10. Intervención, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de las mismas establecidas en convenio colectivo.
11. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, para lo que deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación y la constitución válida de la mesa, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.
12. La intervención en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, y/o no se haya designado una comisión al efecto, así como en el de sustitución del período de consultas, todo ello conforme a la legislación vigente.

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

El Presidente levantará acta en todas las reuniones y se llevará un registro de las mismas, que podrá ser consultado por cualquiera de las partes que así lo soliciten.

Cada una de las partes, podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz pero no voto, y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista presente o representada la mayoría o mínimo un miembro de cada una de las cuatro representaciones que la componen (Hostelería Riojana/FER, CCOO y UGT). En caso de no poder celebrarse la reunión por falta de Quorum se convocará de nuevo a las partes en el plazo de 8 días naturales. Si transcurrido dicho plazo la comisión no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de la misma, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuera planteada, podrá formular consulta a la autoridad laboral competente.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente en que se registró la consulta.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administración.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de sus competencias, podrán someterse para su solución al sistema de arbitraje establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico.

Ambas partes, convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión, emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Federación de Empresarios de La Rioja, calle Hermanos Moroy, número 8-4º, 26001 Logroño.

Artículo 8. *Salarios.*

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, percibirán desde el 1 de enero de 2022 hasta el 30 de junio de 2023 por el concepto de salario base, para cada uno de los niveles profesionales que se especifican, los salarios que se señalan en la tabla anexa a este Convenio, de acuerdo con el ALEH, donde se inserta la Tabla de correspondencias de las antiguas categorías profesionales a las contenidas en los actuales grupos profesionales.

Con efectos desde el 1 de julio al 31 de diciembre de 2023, las tablas salariales anteriormente señaladas, se incrementarán en un 4,50%.

Para los siguientes años 2024 y 2025, los incrementos salariales serán los que se detallan a continuación, y cuyo resultado se refleja en las tablas salariales del anexo:

- 2024: 3,20%

- 2025: 3,00%

El importe de los atrasos de los salarios devengados y no percibidos entre el periodo 1 de julio de 2023 y la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, 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 alguna persona trabajadora haya cesado en su empresa con anterioridad a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja 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 9. *Revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional, establecido por el INE, correspondiente al período 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025, registrase un incremento superior al 10,70%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra con el tope del 2,00%.

Tal incremento no tendrá efectos retroactivos aplicándose exclusivamente su valor a las tablas salariales de 2026.

Artículo 10. *Jornada laboral.*

A) La jornada laboral anual de trabajo real y efectivo durante la vigencia del presente convenio, será de 1.780 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 las personas trabajadoras, 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, con el aviso legal 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) Las personas trabajadoras 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.

F) Para aquellas empresas, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, que por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a su personal una retribución inferior a la establecida en las tablas salariales del presente convenio para el grupo (el que más personal agrupa en el sector), la jornada laboral será proporcional al salario contemplado en este convenio.

A estos efectos, se entiende que una empresa abona un salario inferior al presente convenio, cuando la retribución bruta anual a jornada completa y por todos los conceptos salariales garantizados que establece su convenio de aplicación, sea inferior a la retribución anual bruta que por todos los conceptos garantizados establezca el presente convenio para un trabajador a jornada completa.

Artículo 11. *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.

La persona trabajadora, 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 12. *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 13. *Plus de transporte.*

Desde el 1 de junio de 2023 y durante el resto 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 aquellas personas trabajadoras 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	1,61 euros
- 4 viajes/día	3,22 euros

Cuando no exista servicio de autobús:

- 2 viajes/día	2,05 euros
- 4 viajes/día	4,11 euros

Artículo 14. *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 15. *Plus de nocturnidad.*

Se establece un complemento del 20% sobre el salario, como retribución específica para el personal que realice la jornada nocturna a partir de las 00:30.

La base de cálculo de dicho complemento será: Salario anual / 1780 horas

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia, de manera que la realización de las horas extraordinarias se garantiza que serán de carácter voluntario, salvo las horas debidas a fuerza mayor tal y como se regulan según el Estatuto de los Trabajadores.

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, considerándose horas de fuerza mayor.

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, considerándose horas extras estructurales y por tanto prevalecerá la voluntariedad de su realización por cada trabajador.

c) En caso de realizarse las horas extraordinarias, se incrementarán el 75% del salario real ordinario, tanto las de fuerza mayor como las horas extraordinarias voluntarias.

En función al objetivo de empleo, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente y las mismas se tendrán que disfrutar dentro de los cuatro meses siguiente a su realización.

- 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 16. *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 de la persona trabajadora quince días.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de 3 a 5 días según sea dentro de la Comunidad Autónoma de La Rioja o fuera de la de la misma.
- Estos permisos podrán ser disfrutados mientras dure el hecho causante
- Boda de hijos, hermanos, padres, uno o 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 personas trabajadoras dispondrán por asuntos propios, de un día anual dentro de la jornada laboral, debiendo ser solicitado con la antelación mínima de una semana, no pudiéndose disfrutar en los períodos de mayor actividad de la empresa y no coincidiendo dos o más trabajadores al mismo tiempo en el mismo centro de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento de hijos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- Las personas trabajadoras en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. El trabajador por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad, o acumulando en jornadas completas a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad, 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.

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.

No obstante, en todo lo no regulado en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Excedencias.*

Se regularán según lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si bien se tendrá en cuenta que, 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 período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Artículo 18. *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 el Acuerdo Laboral de Hostelería (ALEH) y Estatuto de los Trabajadores serán disfrutadas en las mismas condiciones de las vacaciones.

Cuando por acuerdo entre empresa y persona trabajadora se disfruten los 14 días festivos anuales de forma acumulada y continuada, se aumentará en 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 la persona trabajadora y la 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, exceptuando lo recogido en el primer párrafo donde se respetará, en su caso, el período pactado.

Las personas trabajadoras 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 del personal, 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 19. *Antigüedad.*

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

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

Cuando alguna persona trabajadora 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 la persona trabajadora esté en período de prueba, el contrato temporal sea inferior a un año o se realice la extinción de la relación laboral por despido disciplinario.

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.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar la propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. 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 preaviso.

Artículo 21. 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, todas aquellas personas trabajadoras 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 22. 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 23. Revisión médica.

Las empresas del sector solicitarán que se efectúen revisiones médicas a su personal 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 24. IT por accidente de trabajo.

En situación de Incapacidad Temporal (IT) 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 25. 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 la persona trabajadora 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 26. 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 27. 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 28. Embarazo.

Las empresas aportarán a la mujer embarazada, cuando ésta informe durante el embarazo que no se encuentra en estado físico óptimo, independientemente del mes de gestación, un documento en el que conste qué tipo de trabajo realiza, para que lo pueda aportar al médico que le atienda en su Servicio Médico correspondiente y solicitar la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

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

No obstante, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre esta materia.

Artículo 29. 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 30. Contratos de duración determinada por circunstancias de producción.

La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de producción previsto en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por el Real Decreto-Ley32/2021 de 28 de diciembre, será de 12 meses.

En caso de que dicho contrato se concierte por un período de tiempo inferior a dicho máximo podrá ser prorrogado por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido.

Artículo 31. Contratos Fijos Discontinuos.

Se estará a lo dispuesto en el ALEH

Artículo 32. Igualdad de oportunidades.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

2.

- a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa

3. El sector de hostelería, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera necesario que todas las empresas, independientemente del número de plantilla, elaboren

medidas en esta materia, incidiendo en la conciliación personal, familiar y laboral. En el caso de empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Todas las empresas estarán obligadas a hacer un uso no sexista e inclusivo del lenguaje e imágenes en sus comunicaciones, tanto internas como externas.

En la medida de lo posible, las empresas que se rijan por el presente convenio, se procurarán las adaptaciones de jornada de su plantilla cuando así se precise por los motivos legalmente establecidos. En caso de que esta adaptación no sea posible, deberá quedar debidamente justificada por parte de la empresa proponiendo una alternativa conciliadora con las necesidades familiares de la persona solicitante.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

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 aquellas personas trabajadoras que hubieran extinguido su contrato de trabajo con posterioridad al 1 de enero de 2022 y con anterioridad a la firma del Convenio.

Cláusula adicional primera.

La remuneración básica anual que percibirán los trabajadores durante la vigencia del presente Convenio, serán las correspondientes a las cantidades consignadas en el anexo de Tablas Salariales.

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 de aplicación directa y preferente para la definición del presente Convenio será el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería en vigor.

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 CCOO y UGT de La Rioja y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja 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 Boletín Oficial de La Rioja 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, o cualquier otro organismo de mediación o arbitraje, 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 adicional quinta.

Como consecuencia de la aplicación el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, aquellas personas trabajadoras que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del presente Convenio, especialmente las categorías extintas del anterior Grupo E, percibiesen un salario de Convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento 'ex categoría profesional', no siendo compensable ni absorbible. Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el Convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría eran superiores a los de Grupo, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso. Asimismo, este complemento se considerará a título individual salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio anula y deja sin efecto al anterior Convenio Colectivo de Trabajo del Sector, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el día 10 de mayo de 2019 y posteriores revisiones salariales.

Tabla Salarial año 2023 (desde 01/01/2022 a 30/06/2023)
Se mantienen los salarios revisados a 31 de diciembre de 2021

Nivel Profesional	Salario mes euros
I	1.246,75
II	1.208,00
III	1.175,61

Tabla Salarial año 2023 (desde el 1 de julio 2023)

Niveles profesionales

Nivel Profesional	Salario mes euros	Salario año euros
I	1.302,85	17.847,20
II	1.262,36	17.292,52
III	1.228,51	16.828,84

Salario anual: (Salario mes 1º semestre x 7) + (salario mes 2º semestre x 7)

Incremento salarial s/2021: 4,50%

Tabla Salarial año 2024 (desde el 1 de enero 2024)

Niveles profesionales

Nivel Profesional	Salario mes euros	Salario año euros
I	1.344,54	18.823,56
II	1.302,76	18.238,64
III	1.267,82	17.749,48

Salario anual: Salario mes x 14

Incremento salarial s/2023: 3,20%

Tabla Salarial año 2025 (desde el 1 de enero 2025)

Niveles profesionales

Nivel Profesional	Salario mes euros	Salario año euros
I	1.384,88	19.388,32
II	1.341,84	18.785,76
III	1.305,85	18.281,90

Salario anual: Salario mes x 14

Incremento salarial s/2024: 3,00%

Cuadro Correspondencia Categorías

Área	Detalles
1	Recepción-conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.
2	Cocina y economato.
3	Restaurante, sala, bar y similares, colectividades y pista para catering.
4	Pisos y limpieza.
5	Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares.
6	Servicios complementarios.

Nivel	Grupo	Área	Funciones	ALEH-V	Antiguo CCLR
1	1	1	Jefe de administración	Jefe/a administración	G-A, N-1 G-B, N-1 G-E, N1
1	1	2	Jefe de cocina	Jefe/a cocina	G-A, N-1 G-E, N-1
1	1	2	Segundo Jefe de cocina	2º Jefe/a cocina	G-A, N-1 G-E, N-1
1	1	3	Jefe de restaurante o sala	Jefe/a restaurante o sala	G-A, N-1 G-B, N-1 G-B, N-2 G-C, N-1 G-C, N-2 G-E, N-2A
1	1	3	Jefe de operaciones	Jefe/a operaciones catering	G-E, N-1
1	2	2	Jefe de partidas	Jefe/a partida	G-A, N-2 G-E, N-2 ^a
1	2	3	Jefe de sector	Jefe/a sector	G-A, N-2
1	2	3	Supervisor	Supervisor/a catering	G-E, N-2 ^a G-E, N-3 ^a
1	2	5	Encargado de sala	Encargado/a sección	G-D, N-1

Nivel	Grupo	Área	Funciones	ALEH-V	Antiguo CCLR
2	2	1	Administrativo	Administrativo/a	G-A, N-2 G-B, N-2 G-C, N-2 G-D, N-2 G-E, N-2C
2	2	1	Relaciones públicas	Relaciones públicas	G-C, N-2
2	2	1	Encargado de Puerta	Conserje	G-C, N-2
2	2	2	Cocinero	Cocinero/a	G-A, N-2 G-B, N-2 G-E, N-2B
2	2	2	Repostero	Repostero/a	G-A, N-2 G-B, N-2 G-E, N-2B
2	2	3	Sumiller	Sumiller	G-A, N-2

2	2	3	Barman	Barman/barwoman	G-A, N-2 G-B, N-2 G-C, N-2
2	2	3	Camarero	Camarero/a	G-A, N-2 G-B, N-2 G-C, N-2
2	2	3	Dependiente	Camarero/a	G-A, N-3 G-B, N-3
2	2	3	Cajero	Camarero/a	G-B, N-3
2	2	3	Conductor	Conductor/a equipo catering	G-E, N-3A
2	2	3	Repartidor	Conductor/a equipo catering	G-A, N-3 G-E, N-3 ^a G-E, N-3C
2	2	6	Pinchadiscos	Especialista Servicio	G-C, N-2
2	3	5	Mozo de billar o salón de recreo	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	G-D, N-2

Nivel	Grupo	Área	Funciones	ALEH-V	Antiguo CCLR
3	2	1	Ayudante administrativo	Ayudante/a administrativo	G-A, N-3 G-B, N-3 G-E, N-3C
3	2	1	Telefonista-recepcionista	Recepcionista	G-A, N-3
3	3	1	Guardarropa	Auxiliar recepción y/o conserjería	G-C, N-3
3	2	2	Ayudante de cocinero-repostero	Ayudante/a cocina	G-E, N-3B
3	2	2	Planchador	Ayudante/a cocina	G-A, N-3
3	2	2	Preparador de pizzas	Ayudante/a cocina	G-A, N-3
3	2	2	Personal almacén y bodega	Encargado/a economato	G-A, N-3 G-B, N-3
3	2	3	Preparador	Preparador/a montador/a catering	G-E, N-3C
3	3	1	Portero	Auxiliar recepción y/o conserjería	G-B, N-3 G-C, N-3
3	3	1	Taquillero	Auxiliar recepción y/o conserjería	G-C, N-3
3	3	3	Ayudantes	Ayudante camarero/a	G-A, N-3 G-B, N-3 G-C, N-3 G-E, N-3C
3	3	3	Repartidor	Repartidor de comidas y bebidas	GA, N-3 GE, N3A G-E, N-3C
3	3	4	Limpiador	Auxiliar pisos y limpieza	G-A, N-3 G-B, N-3 G-D, N-3 G-E, N-3C
3	3	5	Ayudantes	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	G-D, N-3
3	3	6	Ayudante de pinchadiscos	Auxiliar servicio	G-C, N-3