

Esta Subsecretaría ha resuelto:  
El plazo de admisión de solicitudes, a que se refiere el apartado tercero de la Resolución de 26 de febrero de 1979, finalizará el día 26 de abril de 1979, para los aspirantes jóvenes.

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 4 de abril de 1979.—El Subsecretario, Miguel Angel Sánchez Terán-Hernández.

Ilmos. Sres. Delegados provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**10028** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Administración Turística Española» (ATE).

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la actividad de la Empresa «Administración Turística Española» (ATE); y

Resultando que con fecha 28 de febrero de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, acordada en 19 de febrero de 1979, para que se proceda a la homologación del mismo, y que fue suscrito por la Comisión Deliberadora designada a dicho propósito, integrada por las representaciones de las Centrales Sindicales de la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras e Independientes, por parte de los trabajadores, y por la representación de la Empresa «Administración Turística Española»;

Resultando que esta Dirección General, con informe al respecto, sometió el Convenio Colectivo a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual, con fecha 14 de marzo de 1979, ha dado su conformidad;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que las cláusulas del referido Convenio Colectivo se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha prestado su conformidad, y que no se observa contravención de disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Administración Turística Española» (ATE), suscrito por la Comisión Deliberadora, en representación de las partes, en 19 de febrero de 1979, haciéndose la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5, 2, y en el artículo 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 23 de marzo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL AÑO 1979. ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA ESPAÑOLA

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio Interprovincial se aplicará en todos los Centros de trabajo de Hostelería y Servicios Centrales dependientes del Organismo

autónomo «Administración Turística Española», adscrito en la actualidad a la Secretaría de Estado de Turismo del Ministerio de Comercio y Turismo.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Afectará asimismo a la totalidad del personal laboral que preste sus servicios en la Red Nacional de Establecimientos de Hostelería de Administración Turística Española y sus Servicios Centrales, así como al personal que ingrese en el futuro y durante su vigencia, tanto si se trata de trabajadores fijos como eventuales.

Estarán excluidos los puestos de alto consejo, dirección y demás cargos de confianza en los que concurran las características y circunstancias expresadas en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 3.º, k), de la Ley de Relaciones Laborales.

A este efecto se declaran expresamente excluidos del ámbito de este Convenio a los Administradores de los distintos establecimientos.

Art. 3.º *Vigencia y duración*.—Las normas del presente Convenio Colectivo comenzarán a regir el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con vigencia de un año desde la aplicación económica de las mejoras pactadas.

Las mejoras en retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a partir de 1.º de enero de 1979.

Las diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio, serán abonadas en el mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 4.º *Prórroga y revisión automática*.—En el caso de que el Convenio no fuese denunciado por una de las partes firmantes antes de los tres meses precedentes a la fecha de su vencimiento se prorrogará automáticamente, aplicándose sobre el salario garantizado y conceptos que de él se deriven, un porcentaje equivalente al incremento del índice de precios al consumo en el año 1979, según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, en el caso de no haberse aplicado la revisión prevista en el artículo siguiente.

En el supuesto de la revisión prevista en el artículo 5.º se aplicará solamente la correspondiente al segundo semestre.

#### CAPITULO II

##### Revisión, compensación, absorción y garantías

Art. 5.º *Revisión especial*.—Con efectos de 1.º de julio de 1979, y en el supuesto de que el incremento del índice de precios al consumo superase en el primer semestre del año 1979 el 6,50 por 100, se revisarán automáticamente los salarios garantizados y conceptos que de él se deriven, aplicándose el incremento que corresponda, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Art. 6.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, podrán ser compensadas en cómputo anual con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen, denominación y forma de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores que, fijadas por disposición legal, pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Art. 7.º *Garantías*.—Se respetarán aquellas situaciones personales de carácter fijo que, en su contenido económico, excedan globalmente de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### CAPITULO III

##### Organización del personal

Art. 8.º *Clasificación profesional*.—El personal que preste servicios en la Empresa a que este Convenio se refiere, se clasificará por los grupos y categorías que figuren en la vigente Ordenanza de Hostelería, a la cual se remite, conforme a las denominaciones y agrupación por niveles retributivos que figuran en el Anexo número 1 de este texto.

Art. 9.º *Plantillas*.—La plantilla de cada centro de trabajo la formará el conjunto numérico de puestos de trabajo, distribuidos por categorías profesionales, necesarios para realizar en el mismo la totalidad de las funciones habituales a los efectos reflejados en la vigente Ordenanza de Hostelería, delimitada para cada categoría profesional.

Art. 10. *Escalafón*.—Administración Turística Española, publicará y distribuirá anualmente y siempre dentro del primer trimestre natural, un único escalafón en el que constará relacionado todo el personal de plantilla de los distintos centros de trabajo por orden de rigurosa antigüedad dentro de los correspondientes grupos y categorías profesionales, con especificación concreta de su destino.

Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior publicación, el personal afectado podrá hacer ante la Dirección de Administración Turística Española, las reclamaciones a que crea tener derecho en su situación.

Administración Turística Española, resolverá dichas reclamaciones en un plazo no superior a treinta días, mediante notificación escrita al interesado, quien podrá, si así lo estimase conveniente, ejercitar sus acciones ante los Organismos competentes.

Art. 11. *Identificación del personal.*—A todo el personal fijo de la Empresa se le proveerá de un carné en el que consten los datos personales y su encuadre laboral.

Dicho carné deberá ser devuelto por el trabajador una vez cause baja en la Empresa.

Caso de pérdida o deterioro solicitará un nuevo carné a través de la Administración correspondiente, entregando nuevas fotografías y cien pesetas para gastos de su confección.

#### CAPITULO IV

##### Ingresos, ascensos y cambios de situación del personal

Art. 12. *Admisión del personal.*—Tendrán preferencia para su ingreso en la Empresa, los hijos de los trabajadores de la Red y, dentro de esta preferencia, con prioridad los huérfanos de los mismos, siempre y cuando reúnan las condiciones necesarias requeridas para el puesto de trabajo.

Los trabajadores de nuevo ingreso serán contratados a través de las Oficinas de Empleo.

Art. 13. *Vacantes y ascensos.*—Las vacantes que se produzcan en las plantillas de los respectivos Centros de Trabajo serán cubiertas por la Empresa en el plazo de un mes, salvo que se amortizasen legalmente.

La cobertura de las vacantes se harán de la forma que seguidamente se expresa, de acuerdo con los niveles del Anexo 1.

Niveles del 1 al 3: Las vacantes correspondientes a estos niveles, se cubrirán por riguroso turno de antigüedad por los trabajadores de la misma categoría.

Para los casos de cobertura de vacante de categoría inmediata superior ascenderán los solicitantes que hayan superado las pruebas de aptitud que se fijen para cada caso y con previa intervención del Comité Central de Empresa.

En estas pruebas formarán parte del Tribunal dos miembros del Comité Central de Empresa.

##### Restantes niveles:

A) El 50 por 100 por concurso abierto a todo el personal de la Red con aptitud y capacidad suficientes para el nuevo puesto, respetándose el principio de antigüedad total en la Empresa.

B) El otro 50 por 100 de las plazas vacantes se cubrirá por personal del propio Centro de Trabajo de categoría inmediata inferior con aptitud y capacidad suficiente.

Cuando no exista personal que reúna las condiciones antes señaladas, la Empresa tendrá libertad de contratación a través de las Oficinas de Colocación donde esté ubicado el Centro de Trabajo.

Art. 14. *Adaptación del personal.*—Se acoplará a los trabajadores cuya capacidad haya disminuido por accidente, enfermedad u otra circunstancia que no produzca baja definitiva, siempre que ésta sea certificada por un tribunal médico, destinándolos a trabajos adecuados a sus condiciones, cuando exista vacante en la plantilla.

Art. 15. *Enfermedad.*—Con independencia de lo establecido en las Leyes de Seguridad Social, sobre prestaciones en caso de enfermedad, se respetarán las condiciones más beneficiosas que puedan existir en la Empresa. Por lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 43 de la Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería, en sus párrafos primero y segundo.

Art. 16. *Servicio Militar.*—Los trabajadores que al incorporarse a filas hubiesen cumplido dos años de servicio efectivo en la Empresa tendrán derecho a percibir, en las fechas correspondientes a su devengo, el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, las cuales les serán satisfechas por el último establecimiento donde hubiesen prestado sus servicios.

Art. 17. *Excedencias.*—El trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año o más tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Para aquellos trabajadores que hayan recibido su capacitación profesional con cargo a la Empresa, será necesario que hayan prestado más de cinco años de trabajo efectivo en la misma.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, dos años de servicio efectivo en la Empresa.

El reingreso quedará condicionado a las vacantes de su categoría que existan en la Red, o inferiores si el trabajador libremente lo aceptara. En este último caso, el Comité Central de Empresa deberá ser informado por la Dirección de la misma de la primera vacante que se produzca en la categoría que anteriormente hubiese ostentado dicho trabajador.

El Comité Central de Empresa conocerá de aquellos casos en los que, no existiendo vacante, el trabajador hubiese quedado pendiente de reingreso.

#### CAPITULO V

##### Aprendizaje y formación profesional

Art. 18. *Aprendizaje.*—Al cumplir un año y medio de servicio en la Empresa, los Aprendices habrán de superar un cursillo de capacitación en el centro oficial de formación profesional que se designe.

Una vez superado el cursillo pasarán a la categoría inmediatamente superior.

En el supuesto de no aprobar dicho cursillo, la Empresa podrá rescindir el contrato si transcurridos seis meses, a partir de la fecha del examen, no superase las posteriores pruebas a que se viese sometido.

Art. 19. *Promoción y formación del personal.*—La Empresa, a través de los conciertos que para formación del personal mantenga con Organismos Oficiales dedicados a esta materia, proporcionará a sus trabajadores la formación profesional adecuada para el mejor desarrollo de sus funciones y para la promoción a categorías superiores.

A estos efectos, el personal presentará las solicitudes a través del Administrador del Centro, que deberá acompañarla en un informe a la Dirección de A. T. E. y enviarlas a la mayor brevedad posible.

La Empresa, reunida en el Comité Central, y oído éste, analizará las solicitudes y designará a aquellas personas que, a su criterio, deberán iniciar los cursos.

Durante el tiempo que dure el curso, la Empresa abonará al trabajador su salario garantizado más la antigüedad que le corresponda.

#### CAPITULO VI

##### Jornada de trabajo, descansos, licencias y vacaciones

Art. 20. *Jornada de trabajo.*—Se establece la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas con día y medio de descanso ininterrumpido, independientemente de estar o no alojado en el establecimiento.

Esta jornada podrá tener el carácter de continua o partida. Para la primera se dispondrá de treinta minutos computables como jornada de trabajo a todos los efectos.

En cuanto a la segunda, se podrá partir en dos turnos, siendo el descanso, entre uno y otro, de un mínimo de dos horas.

La Empresa deberá fijar dichos horarios de mutuo acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, según proceda.

En caso de no existir acuerdo, resolverá la autoridad laboral.

Una vez fijados no podrán ser modificados sin el consentimiento del trabajador, consultado el Comité o Delegados correspondientes.

En aquellos establecimientos en que pudiera establecerse la jornada continua, la Empresa, Comités o Delegados de Personal deberán estudiar la posibilidad de proporcionarla.

Todos los Centros de trabajo tendrán la obligación de establecer un sistema de control de entrada y salida, al objeto de la debida constancia en cuanto al cumplimiento de horario efectivo de todos los trabajadores.

El personal de servicios centrales contratado para media jornada percibirá la mitad de las retribuciones que figuran en este Convenio, tanto en conceptos fijos como variables.

Art. 21. *Fiestas abonables.*—Los días abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el personal los trabaje y de común acuerdo con la Empresa, podrán compensarse de una de estas formas:

A) Abonarlos con el 150 por 100 de recargo, juntamente con la mensualidad.

B) Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso continuado en período distinto. En este caso, se sumarán a los mismos los días de descanso incluidos en este período.

Art. 22. *Licencias retribuidas.*—Las licencias retribuidas tendrán la duración que a continuación se establece:

a) Matrimonio: Quince días.

b) Alumbramiento de la esposa:

Dentro de la localidad: Tres días.

Fuera de la localidad en la misma provincia: Cuatro días.

Fuera de la provincia: Seis días.

c) Fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente, hermanos y padres políticos:

Dentro de la provincia: Cuatro días.

Fuera de la provincia: Seis días.

d) Matrimonio de hijo, hermano del trabajador o hermano político:

Localidad: Un día.

Provincia: Dos días.

Otra provincia: Cuatro días.

e) Enfermedad grave del cónyuge, padre, hijos o hermanos del trabajador: Cuatro días.

(Con un tope máximo de ocho días al año.)

f) Deberes públicos: el tiempo indispensable.

g) Exámenes: el tiempo indispensable.

h) Para traslado de domicilio que suponga mudanza de mobiliario: Tres días.

Art. 23. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un período de vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos retribuidos de acuerdo con su salario real.

Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la Empresa las disfrutarán proporcionalmente a su permanencia en la misma.

Los Centros de trabajo, en el primer mes hábil del año, señalarán con intervención del Comité o Delegados de Personal las fechas y el modo de distribución de las vacaciones, que será expuesto en el mismo plazo en los tablones de anuncios.

El periodo de disfrute comenzará a contar a partir del día y medio siguiente del descanso semanal.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, excepto cuando se cause baja definitiva en la Empresa. En este supuesto, la liquidación del periodo de vacaciones devengadas y no disfrutadas se realizará con arreglo al salario real medio del último trimestre, integrándose en él los mismos conceptos que por motivo de vacaciones perciban los trabajadores en activo.

El derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas no se limitará en modo alguno por el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria.

Con independencia del tiempo que dure aquella, al incorporarse al trabajo disfrutará del periodo completo sin descuento alguno, salvo que la situación de incapacidad se haya originado durante el tiempo de vacaciones, en cuyo supuesto no se producirá ampliación alguna.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 24. *Ordenación.*—Las retribuciones del personal por jornada y horario normal de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- A) Salario base.
- B) Complementos personales.—Antigüedad.
- C) Complementos de puesto de trabajo.—Trabajos de distintas categorías, pluses de montaña y nocturnidad.
- D) Complemento de calidad y cantidad de trabajo.—Prima directa y prima indirecta de producción y horas extraordinarias.
- E) Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones de 1 de julio y 15 de diciembre.
- F) Complemento en especie.—Manutención y alojamiento.
- G) Complemento de residencia.—Plus de residencia.

Art. 25. *Salario base.*—Estará según niveles constituido por el garantizado que se establece en las tablas salariales del presente Convenio (anexo número 2).

Art. 26. *Antigüedad.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de hostelería, aplicándose los porcentajes establecidos en el mismo sobre los salarios garantizados de las tablas salariales anexas a este Convenio. A partir de los veinticinco años de servicio en la Empresa se incrementará dicho porcentaje en un 1 por 100 más por cada año de servicio en la Empresa.

Art. 27. *Trabajos de distinta categoría.*—El trabajador que desempeñe un puesto de categoría superior, previa orden escrita del representante de la Empresa en el Centro de trabajo, tendrá derecho a percibir el salario que corresponda a la misma, sea cual fuere el motivo de la sustitución.

Si por exigencias en el trabajo, y siempre con carácter transitorio, urgente y no reiterativo, se destinase a un trabajador a tareas propias de categoría profesional inferior a la que esté adscrito conservará la retribución correspondiente a su categoría; en todo caso, se respetará siempre el orden jerárquico, profesional y de antigüedad, siempre que sea factible, para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Art. 28. *Plus de montaña.*—Para los Centros de trabajo que actualmente tienen reconocido este complemento por razón de aislamiento y circunstancias climatológicas y que son los que a continuación se relacionan, se mantiene dicho plus de montaña en la cuantía de 8.885 pesetas por trabajador y mes, sea cual fuere su categoría profesional y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en el establecimiento.

- Parador nacional «Monte Perdido». Valle de la Pineda.
- Parador nacional de Sierra Nevada (Granada).
- Parador nacional de Gredos (Ávila).
- Parador nacional de Río Deva-Fuente de (Santander).
- Parador nacional de Las Cañadas del Teide (Santa Cruz de Tenerife).
- Parador nacional Del Adelantado. Cazorla (Jaén).
- Parador nacional de Pajares (Oviedo).
- Parador nacional de Fuentes Carrionas-Cervera Pisuerga (Palencia).
- Parador nacional de La Cruz de Tejada (Las Palmas).
- Refugio nacional del Juanar. Ojén (Málaga).

Respecto a aquellos Centros que en su día tuvieron reconocido este plus, se respetarán las situaciones económicas personales de aquellos trabajadores que lo percibieron y en las mismas cuantías que en su momento fueran abonadas y hasta tanto permanezcan en el Centro que dio origen a este plus.

Art. 29. *Nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las doce de la noche y las ocho de la mañana tendrán una retribución específica incrementada

con el 25 por 100 sobre el salario garantizado en las tablas de este Convenio, haciéndose constar que en las mismas no se ha previsto ningún salario especial para el trabajo de noche en ninguna categoría profesional.

Art. 30. *Prima a la producción.*—El porcentaje de servicio queda suprimido por este Convenio con efectos retroactivos de 1 de enero de 1979.

En su lugar se establece una prima a la producción, que consistirá en un complemento salarial por los ingresos brutos de la explotación normal de cada Centro de trabajo, incluidos los correspondientes a instalaciones deportivas y turísticas.

Teniendo en cuenta que ha sido acordado un sistema que sustituye al porcentaje de servicio, el incumplimiento de lo acordado en este artículo, tanto individual como colectivamente que pueda ser reconocido por los Organismos laborales o judiciales competentes y que tenga una trascendencia económica, traerá consigo que dicha repercusión económica pueda ser detráida de los distintos fondos de esta prima a la producción.

La forma de determinar esta prima de producción en cada Centro de trabajo será la siguiente:

A) Se creará un fondo constituido por la aplicación del porcentaje del 4,40 sobre los ingresos brutos referidos a cada Centro y en el mes de que se trate.

B) El valor del punto se conseguirá multiplicando los coeficientes que a continuación se establecen para cada nivel por el número de trabajadores que existan en el Centro en dichos niveles.

A continuación se dividirá el total montante en pesetas del fondo que se hace referencia en A) por el número total de puntos correspondientes a la plantilla, resultando el valor en ese mes, que se multiplicará por el coeficiente que corresponda a cada trabajador.

C) La tabla de equivalencias será la siguiente:

- Nivel 1: Coeficiente 7.
- Nivel 2: Coeficiente 6.
- Nivel 3: Coeficiente 5.
- Nivel 4: Coeficiente 4.
- Nivel 5: Coeficiente 3.
- Nivel 6: Coeficiente 2.
- Nivel 7: Coeficiente 1.

Este reparto se efectuará proporcionalmente a los días que permanezca en activo el trabajador, y los días de baja por incapacidad laboral transitoria no se computarán a efectos de devengo de la prima, pero sí las vacaciones, permisos retribuidos y licencias.

D) A título de ejemplo, se procederá de la siguiente forma:

Ingresos brutos del Centro de trabajo: 4.000.000 de pesetas.

$$\text{Fondo } \frac{4,40 \times 4.000.000}{100} = 178.000 \text{ pesetas}$$

Plantilla del Centro

Nivel	Número trabajadores	Coeficiente	Puntos
1	2	X	7
2	1	X	6
3	12	X	5
4	1	X	4
5	5	X	3
6	15	X	2
7	1	X	1
Total ... ..			138

$$\text{Valor punto: } \frac{178.000 \text{ (fondo)}}{138 \text{ (total puntos)}} = 1.294 \text{ pesetas valor punto}$$

Estas 1.294 pesetas del valor punto, multiplicadas por el coeficiente correspondiente al nivel del trabajador, dan el total a percibir de prima a la producción por persona.

Así, un trabajador del nivel 6 (coeficiente 2) percibirá en dicho mes  $1.294 \times 2 = 2.588$  pesetas, que se agregarían al sueldo garantizado del nivel 6, o sea 25.000 pesetas más 2.588 pesetas de prima, que harían un total de 27.588 pesetas.

Art. 31. *Prima indirecta de producción para el personal de servicios centrales.*—Ante la imposibilidad de obtener una prima directa de producción para este personal se acuerda establecer una prima indirecta de producción, en donde quedan absorbidas las cuantías «resto Convenio» y cualquier otra gratificación.

El valor del punto para Servicios Centrales se conseguirá sumando los valores de los puntos de los distintos Centros de trabajo y dividiendo este total por el número de Centros de trabajo, excepto Servicios Centrales y establecimientos tem-

poralmente cerrados por obras. Este punto medio se multiplicará por el coeficiente que corresponda al trabajador según su nivel.

Esta prima será pagadera al mes siguiente de su devengo. Los datos que sirvan de base al cálculo de esta prima se entregarán al Comité de Empresa cada mes para su control.

Art. 32. *Hóras extraordinarias*.—Tanto el cálculo de las horas extraordinarias como el pago de las mismas se regirán por las disposiciones de carácter general aplicables para esta materia.

A partir de la vigencia del presente Convenio desaparecerán todas las gratificaciones que pudieran existir por este concepto.

Art. 33. *Gratificaciones extraordinarias*.—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, que serán satisfechas los días 1 de julio y 15 de diciembre. Su cuantía será equivalente a una mensualidad de los salarios garantizados en las tablas salariales anexas, incrementada con la antigüedad que a cada uno le corresponda.

Art. 34. *Paga extraordinaria de marzo*.—La paga extraordinaria del mes de marzo queda suprimida por este Convenio. Su importe a partir del 1 de enero de 1979 ha quedado incrementado en los distintos salarios garantizados según los niveles que se establecen en el anexo 2 de este Convenio.

El pago de la parte proporcional devengada desde marzo a diciembre de 1978 se liquidará en el mes de marzo de 1979, de conformidad con el importe de los salarios que regían en diciembre de 1978, para aquellos trabajadores que estuviesen en activo en este período o, en su caso, proporcionalmente a los meses trabajados.

Art. 35. *Manutención*.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la Empresa la manutención.

Este complemento podrá sustituirse mediante la entrega de 500 pesetas mensuales, siempre que así lo pida el trabajador.

Se respetará la cantidad mensual de 1.705 pesetas brutas que venía percibiendo el personal de los Servicios Centrales por este concepto.

La manutención será sana, suficiente y bien condimentada, procurándose confeccionar un menú variado para evitar la monotonía.

Al propio tiempo y para aquellos trabajadores que tuvieran necesidad de un régimen especial alimenticio, se le confeccionará un menú adecuado, conforme a la prescripción médica.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal vigilarán el cumplimiento de lo expuesto anteriormente.

Art. 36. *Alojamiento*.—Los trabajadores que se determinan en el anexo III de la Ordenanza de Hostelería tendrán derecho a recibir alojamiento con cargo a la Empresa. Este complemento podrá sustituirse mediante la entrega al trabajador de 100 pesetas mensuales si así lo determina la Empresa.

Se respetarán aquellas situaciones en virtud de las cuales se viniese disfrutando de alojamiento en el Centro de trabajo por personal no incluido a estos efectos en el anexo III de la Ordenanza. No obstante, en caso de renuncia expresa o dejación de este derecho, o en el supuesto de cambio de destino, no tendrá derecho a la compensación económica mencionada.

Art. 37. *Plus de residencia*.—Para el Centro de trabajo de Melilla y de acuerdo con la Orden ministerial de 20 de marzo de 1975 se reconoce un complemento del 25 por 100 sobre los salarios garantizados en las tablas salariales anexas, y con los condicionamientos que establece la Orden ministerial de referencia.

A aquellos trabajadores que por circunstancias anteriores percibieran cantidades por este concepto superiores a las que resulten de la aplicación del mencionado porcentaje, se les respetarán dichas situaciones consolidadas hasta tanto sean absorbidas por este complemento o se produzca un cambio de destino fuera de la ciudad de Melilla.

Respecto a aquellos Centros que en su día tuvieran reconocido este plus, se respetarán las situaciones económicas personales de aquellos trabajadores que lo percibieran y en las mismas cuantías que en su momento fueran abonadas hasta tanto permanezcan en los Centros que dieron origen a este plus.

Art. 38. *Forma de pago*.—La Empresa estará obligada a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio dentro de los tres días siguientes a sus respectivos vencimientos.

## CAPITULO VIII

### Indemnizaciones y suplidos

Art. 39. *Plus de transporte*.—El trabajador que resida fuera del Centro de trabajo percibirá, como compensación por gastos de desplazamiento, la cantidad de 500 pesetas mensuales.

Art. 40. *Plus de distancia*.—Con independencia del plus de transporte, aquellos trabajadores que residan fuera del casco urbano en el que esté ubicado su establecimiento, o aquellos cuyo Centro de trabajo esté también situado fuera del casco urbano, tendrán derecho a percibir la cantidad de cinco pesetas por kilómetro recorrido, a partir de los dos kilómetros contados desde el límite del casco urbano. A este efecto se computará únicamente un viaje de ida y otro de vuelta por día de asistencia real al trabajo y cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

La percepción mensual en virtud de este plus no podrá ser superior al 25 por 100 del sueldo garantizado para cada categoría en las tablas salariales de este Convenio.

Art. 41. *Desgaste de herramientas*.—La Empresa estará obligada a suministrar al personal las herramientas necesarias para el cumplimiento de su función. Caso de que no las proporcione abonará la cantidad de 400 pesetas por persona y mes.

Art. 42. *Dietas y locomoción*.—Se fija la cantidad de 2.000 pesetas diarias, en concepto de dieta, para el personal afectado por este Convenio que se desplace en comisión de servicio.

En concepto de gastos de locomoción se le abonará la cantidad de ocho pesetas por kilómetro recorrido cualquiera que sea el medio utilizado, excepto en los desplazamientos fuera de la península, en los que se abonará el billete de avión.

Art. 43. *Dote a la mujer trabajadora*.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 21, apartado 3, de la vigente Ley de Relaciones Laborales.

## CAPITULO IX

### Higiene en el trabajo

Art. 44. *Ropa de trabajo*.—Se dotará al personal que trabaja en los establecimientos de la red del vestuario siguiente:

Cocina.—Gorros, pantalones, pañuelo, chaquetilla y zapatillas.

A criterio del Jefe de Cocina se repondrá la ropa de trabajo señalada, previa entrega de la deteriorada.

Office-cocina.—Bata, delantal, zapatillas, gorro y guantes de limpieza. Dicho vestuario se entregará a razón de dos prendas por año, salvo deterioro justificado.

Pisos.—Batas, delantales, zapatos y gorros. Dicho vestuario se entregará a razón de una prenda por año, salvo deterioro justificado.

Gobernanta.—Chaqueta, falda, blusa, zapatos y medias, reponiéndose por deterioro.

Comedor. Personal femenino.—Bata, delantal, cuellos blancos, medias y zapatos. Dicho vestuario se entregará a razón de una prenda por año, salvo deterioro justificado.

Personal masculino.—Chaqueta blanca, pantalón, camisa, zapatos, calcetines y lazo o corbata.

Conserjería.—Chaqueta, camisa, corbata, pantalón, zapatos y calcetines (incluido el Mozo de equipaje).

Recepción.—Chaqueta, pantalón, camisa, corbata, calcetines y zapatos.

Personal femenino.—Chaqueta, blusa, falda, zapatos y medias.

Telefonistas.—Batas, medias y calzado. Dicho vestuario se entregará, salvo deterioro justificado, a razón de una prenda por año.

Servicios técnicos.—Buzo, calzado de seguridad y guantes.

Salvo deterioro justificado, a razón de una prenda por año se dotará con buzo, botas y guantes a: Ebanistas, Porteros de servicio, Hortelanos, Carpinteros y Albañiles.

Conductor.—Se le entregará chaqueta, pantalón, camisa, corbata, zapatos y calcetines, que se renovarán a los dos años, salvo deterioro justificado.

La entrega de uniformes se hará cada dos años, salvo deterioro justificado. En los casos en que sea obligatoria la camisa en el uniforme, se entregarán dos camisas por cada uniforme.

La limpieza y conservación de la ropa de trabajo y uniformes será a cargo de la Empresa. Todos los trabajadores vendrán obligados a tratar su vestuario con el debido cuidado.

Existirá un vestuario de invierno y otro de verano allí donde las condiciones climatológicas lo requieran.

## CAPITULO X

### Régimen asistencial

Art. 45. *Premio de nupcialidad*.—El personal de uno u otro sexo que contraiga matrimonio, llevando en la Empresa más de dos años de servicio efectivo, percibirá con la nómina de dicho mes un premio de 10.000 pesetas.

Art. 46. *Premio de natalidad*.—Por cada hijo nacido a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se abonará al trabajador que llevase más de tres años en la Empresa la cantidad de 3.000 pesetas, pagaderas con la nómina de dicho mes. En el supuesto de que los padres del nacido sean ambos trabajadores de la Empresa, el premio se abonará exclusivamente al cabeza de familia.

Art. 47. *Premio de fidelidad por jubilación*.—Se establece la jubilación a los sesenta y cinco años de edad, con un premio de fidelidad y constancia, siempre que dicha jubilación se solicite antes o con la edad anteriormente citada, y en proporción a sus años de servicio efectivo en la Empresa, que será de dos mensualidades líquidas, incrementada con la antigüedad correspondiente si el trabajador tuviese diez años de servicio en la Empresa, y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los diez de referencia.

Las fracciones de año se computarán proporcionalmente.

Tendrá también derecho a cobrar este premio el personal que, a la entrada en vigor del Convenio, se jubile con más de sesenta y cinco años.

Cuando un trabajador, alegando razones justificadas de disminución física que le impidan desarrollar un trabajo con normalidad solicite de la Empresa la jubilación anticipada, es de-

cir, antes de los sesenta y cinco años de edad, y siendo ésta igual o inferior a sesenta años, se podrá llegar a la complementación de la pensión que le hubiera correspondido a los sesenta y cinco años una vez comprobada la veracidad de las alegaciones. El Comité de Empresa o Delegados de Personal serán oídos preceptivamente, adjuntándose el informe a la solicitud.

Art. 48. *Ayuda por fallecimiento.*—Al producirse el fallecimiento de un trabajador en servicio activo, la Empresa concederá a sus herederos legales una cantidad de 15.000 pesetas como ayuda para los gastos de sepelio.

Art. 49. *Seguro de vida.*—La Empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores fijos, menores de sesenta y cinco años, la percepción de 500.000 pesetas, para sí mismo, en el caso de incapacidad permanente, total o absoluta, o sus herederos legales, en el supuesto de fallecimiento.

En el caso de que la muerte se produjese por accidente laboral o se declare por dicho motivo situación de invalidez permanente, absoluta o total, el seguro completaría hasta 1.000.000 de pesetas la cifra concedida a tal fin por la Seguridad Social. Se considerará al trabajador beneficiario de dicho seguro a partir del primer día del mes siguiente natural a aquel en que haya obtenido la condición de fijo en plantilla.

Art. 50. *Becas para hijos de trabajadores.*—Se creará un fondo de 500.000 pesetas anuales para cursar estudios de Hostelería y Turismo, y Ciencias empresariales, fijándose la cuantía de 50.000 pesetas por beca para el caso de que los estudios se efectúen en régimen de internado, y de 25.000 pesetas en el caso de los externos.

Las bases de adjudicación de estas becas se fijarán posteriormente por el Comité Central de Empresa, examinándose también por el mismo las solicitudes, que deberán ser presentadas antes del día 31 de octubre con la documentación acreditativa de la matriculación y otros datos personales que se exijan en las bases.

Art. 51. *Créditos.*—La Empresa se compromete a gestionar créditos para sus trabajadores a través de una Entidad bancaria o Caja de Ahorros en función del empleo del dinero, así como de los ingresos fijos mensuales y tiempo de prestación de servicios efectivos a la misma.

Art. 52. *Bibliotecas.*—Se procurará dotar a los distintos centros de un fondo de libros cuya finalidad sea la extensión cultural y técnica del personal.

Las sanciones de tipo económico que imponga la Empresa al trabajador serán aportadas a los fines de este fondo para la adquisición de nuevos libros, a criterio de los trabajadores.

Será elegido entre los trabajadores un responsable de dicha biblioteca, que dará igualmente las instrucciones para su utilización.

## CAPITULO XI

### Derechos sindicales

Art. 53. *Derechos exclusivos del Comité Central.*—El Comité Central tiene las siguientes atribuciones:

A) Convenios Colectivos y Reglamento de Régimen Interior. Corresponderán al Comité Central las facultades de intervención en Convenios Nacionales. También en el Reglamento de Régimen Interior, en aquellas materias que sean de su competencia.

B) Cambio de titularidad.—Cualquier cambio de titularidad de la red a otro Organismo o Empresa deberá ser comunicado a los trabajadores inmediatamente por el Director de A. T. E., a través del Comité Central de Empresa, una vez que sea conocido oficialmente por aquél.

El Comité Central tendrá acceso a los datos y repercusiones que afecten a los trabajadores derivados del cambio de titularidad.

C) Formación profesional.—El Comité Central tendrá participación en la planificación general de Formación Profesional que se realice por parte de la Dirección de A. T. E.

D) Relaciones laborales.—Corresponderá al Comité Central tratar a su nivel aquellas cuestiones individuales que no hayan tenido solución a nivel del Comité del Centro de trabajo o Delegados de Personal y previamente a su reclamación en vía administrativa o jurisdiccional, teniendo la Empresa que contestar en un plazo máximo de quince días, entendiéndose el no cumplimiento de este plazo como derogatorio.

E) Conflictos colectivos.—Si por conflicto colectivo, o situaciones que puedan llegar al mismo, los representantes de los trabajadores en un Centro de trabajo solicitan la presencia de los Servicios Centrales tendrán facultad los Delegados del Comité Central de esta zona a la asistencia a dicha reunión.

Le corresponden facultades de mediación en los conflictos colectivos nacionales.

Art. 54. *Derechos del Comité Central, Comité del Centro de trabajo y Delegados de Personal.*—Tendrán las siguientes atribuciones:

A) Expediente de regulación de empleo.—Sesenta días antes como mínimo de la presentación del expediente ante la autoridad laboral, la Empresa deberá preavisar por escrito al Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores del Centro de trabajo afectado.

En los supuestos de expediente de regulación de empleo por cierre definitivo de los Centros de trabajo, la documentación del expediente se pondrá a disposición de los trabajadores y sus Asesores sindicales, así como los datos justificativos de la necesidad del expediente.

B) Información económico-financiera.—Administración Turística Española suministrará trimestralmente una información de la marcha económico-financiera y contable de la Empresa, referida al trimestre anterior.

C) Convocatoria de reuniones centrales y de zona.—El Comité Central de Empresa, previa justificación ante la Empresa y autorización de la misma, podrá convocar reuniones a nivel central. Se entenderá que existe autorización cuando la Empresa no conteste a la comunicación de los representantes de los trabajadores en el plazo de cuarenta y ocho horas.

Para las reuniones de zona, los representantes del Comité Central en la misma podrán convocar sin otro requisito que la comunicación a los Administradores de los distintos Centros de trabajo de dicha zona, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

D) Centros de reunión y locales.—La Empresa pondrá a disposición del Comité Central, Comité de Centro de Trabajo, o Delegados de Personal, y exclusivamente para las reuniones de los mismos, un local adecuado que reúna las condiciones debidas, así como un armario archivador dotado de cerradura. Podrán disponer igualmente del teléfono existente en ese local para usos estrictamente sindicales.

Salvando las necesidades del servicio, la Empresa o Centro de trabajo facilitará una máquina de escribir y el material de oficina que se precise.

E) Asamblea de trabajadores.—El Comité Central, Comité de Centro de trabajo o Delegados de Personal de los distintos establecimientos podrán convocar asambleas, que se desarrollarán fuera de las horas de trabajo, previa comunicación al Administrador y en un local facilitado por el mismo.

A estas asambleas no podrá asistir el personal que se encuentre de servicio, siempre que no sea representante de los trabajadores, ni los que ostenten representación de la Empresa.

F) Garantías y derechos del Comité Central, Comités de Empresa y Delegados de Personal.—Los miembros de ambos Comités y Delegados de Personal dispondrán cada uno de cuarenta horas mensuales retribuidas dentro de la jornada laboral para desarrollar las funciones de sus cargos sindicales, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancia de la Empresa, o en caso de negociación colectiva o de convocatoria oficial por razón del cargo.

Será de aplicación lo establecido en las disposiciones legales vigentes reguladoras de tales garantías.

G) Sanciones y despidos.—Cualquier sanción derivada de falta muy grave o el despido de un trabajador tendrá que ser comunicada por escrito a la vez que al interesado al Comité del Centro o Delegado de Personal.

En el caso de que el sancionado tenga cargo sindical tendrá que ser comunicado al Comité Central.

H) Derecho a la huelga.—El Comité Central tendrá facultad para la convocatoria de huelga de todos los Centros de la red, ajustándose al Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán igualmente facultad para la convocatoria de huelga limitada al Centro de trabajo, de conformidad con la anterior disposición legal.

Art. 55. *Otros derechos del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*—Tendrán las siguientes atribuciones:

A) Seguridad e Higiene en el Trabajo.—En el Comité de Empresa o Delegados de Personal recaerán las funciones legalmente determinadas en Comités de Seguridad e Higiene, quedando encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, así como de la entrega y reposición de uniformes y ropa de trabajo.

La Comisión de seguridad e higiene podrá recabar, si lo considera necesario, informe del Gabinete Técnico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

B) Contratos de trabajo.—El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán inmediatamente de una copia de los contratos de trabajo escritos del personal de nuevo ingreso.

C) Clasificación de personal.—El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán intervención en las cuestiones que se susciten por deficiente clasificación profesional, que resolverán de acuerdo con la Empresa en primera instancia, que elevarán a resolución de la autoridad laboral en caso de desacuerdo.

D) Sistemas y distribución de trabajo.—El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán participación e intervención en la confección de cuadros horarios de trabajo, turnos de vacaciones, información mensual escrita sobre la realización de horas extraordinarias a requerimiento de los representantes sindicales y participación en la confección de plantillas ideales por Centro de trabajo y Departamentos.

Art. 56. *Secciones Sindicales.*—Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa en aquellos Centros de trabajo en que el número de afiliados a las Cen-

trales Sindicales sea, como mínimo, equivalente al 20 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo. Los afiliados a las Centrales Sindicales no podrán ser discriminados en función de su afiliación.

Las Secciones Sindicales podrán realizar tareas de propaganda y afiliación, reunirse sin limitación fuera de las horas de trabajo en los locales de la Empresa con el simple requisito de su comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación, difundir libremente cualquier tipo de comunicados o publicación de la Sección Sindical o de las Centrales Sindicales. Tener facilidades para la recogida de cuotas de sus afiliados, pudiéndose convenir con la Dirección de A. T. E. cualquier sistema que facilite la recogida de dichas cuotas.

Disponer del tablón de anuncios, que para materia sindical y laboral debe facilitar cada Centro de Trabajo.

Para el desarrollo de estas actividades, las Secciones Sindicales dispondrán de locales adecuados cuando lo requieran.

Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa contarán con las siguientes garantías para el desarrollo de sus funciones:

No podrán ser despedidos, sin que se dé el dictamen favorable del Comité de Empresa o Delegados de los Trabajadores, caso de desacuerdo resolverá la Magistratura de Trabajo. Las garantías a estos efectos de dichos representantes se extenderán durante dos años después de la expiración de su mandato.

Art. 57. Interpretación de normas sindicales.—Sin perjuicio de lo pactado, y hasta tanto no se dicten normas legales modificativas de estos derechos sindicales, se estará a las disposiciones concordantes en vigor para solucionar cualquier interpretación de las mismas, rigiéndose por las nuevas normativas una vez que éstas vayan derogando las pactadas en este Convenio.

CAPITULO XII

Comisión Mixta

Ar. 58. Comisión mixta de vigilancia del Convenio.—Queda constituida la Comisión Mixta de Vigilancia como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio o de cualquier otro problema derivado de la aplicación del mismo.

La Comisión paritaria, establecida en el párrafo anterior, estará compuesta por cuatro miembros titulares y cuatro suplentes por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la parte social estará elegida entre los componentes del Comité Central.

La Comisión de Vigilancia del Convenio se reunirá, previa petición de convocatoria de cualquiera de las partes, por escrito razonado al Presidente de la Comisión, señalando las causas que motiven dicha petición.

El Presidente convocará a las dos partes a la reunión, en un plazo de cuarenta y ocho horas.

Las citaciones para toda clase de reuniones serán cursadas con una antelación de cuatro días.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantará en cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crean asistidos ante la jurisdicción administrativa o contencioso laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en el que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión de Vigilancia del Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 59. Publicidad.—La publicidad de este Convenio se efectuará enviando a cada Centro de Trabajo tantos números de ejemplares del Convenio como trabajadores tenga más un 10 por 100.

Se encargarán de la distribución de los ejemplares los Delegados del Personal del Centro.

Art. 60. Vinculación a la totalidad.—El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas de acuerdo con las cláusulas de este Convenio constituyen un todo indivisible. Por consiguiente, si las autoridades laborales en el ejercicio de las facultades que le son propias no homologasen algunas de las condiciones establecidas en el presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Art. 61. Exclusión de otros Convenios.—El presente Convenio anula, deroga y sustituye el concertado anteriormente entre A. T. E. y su personal. Durante su vigencia no será aplicable en los establecimientos de A. T. E. ningún otro Convenio de ámbito provincial, comarcal o local que pudiera ser homologado y afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por el personal de la Red.

Asimismo queda derogado el contenido del Reglamento de Régimen Interior de 10 de marzo de 1975, actualmente vigente, por cuanto se opone a lo regulado en el presente Convenio. Este Reglamento de Régimen Interior no producirá ningún efecto a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio.

DISPOSICION FINAL

En todas aquellas cuestiones no específicamente tratadas en este Convenio se estará a las disposiciones de carácter general tanto legales como reglamentarias.

ANEXO I

Niveles

- 1.º Jefe de Cocina. Mécánico-Conductor, Hortelano, Jardinero, Albañil, Pintor, Fontanero, Electricista.
- Jefe de Recepción.
- Jefe de Comedor.
- Contable General.
- Jefe de Economato y Bodega-Contable.
- 2.º Gobernanta. 5.º Telefonista.
- Segundo Jefe de Recepción.
- Segundo Jefe de Comedor.
- Segundo Jefe de Cocina.
- Jefe de Sector.
- Jefe de Partida.
- Repostero.
- 3.º Contable. Vigilante de noche, Ayudante Economato y Bodega, Auxiliar de Oficina, Guarda exterior, Portero de acceso, Portero de servicio, Ayudante de Mecánico, Guarda Jurado, Ayudante de Camarera de Comedor y Pisos, Ayudante de Camarero o Camarera de Comedor, Ayudante de Camarera de Pisos, Mozo de Equipajes, Ayudante de Conserje, Ayudante de Cocina.
- Subgobernanta.
- Recepcionista.
- Encargado de Lencería y Lavadero.
- Encargado de Economato y Bodega.
- Bodeguero.
- Secretario de Cocina.
- Cajero.
- Cocinero.
- Conserje.
- Encargado de Trabajos.
- Camarero o Camarera de Comedor.
- Camarera de Comedor y Pisos.
- Camarera de pisos.
- 6.º Costurera. Lavandera, Limpiadora, Planchadora, Fregadora, Pinche, Marmitón, Ascensorista.
- 4.º Facturista. 7.º Aprendiz, Cafetero, Botones, Mecánico-Calefactor.

Observaciones

Jefe de Economato y Bodega, Contable (a extinguir).—Todos los trabajadores que en la actualidad ostenten esta categoría pasarán a la de Contable General, a excepción de aquellos Jefes de Economato y Bodega-Contables que existieran en los Centros de trabajo en que ya tengan cubierto el puesto de Contable General.

Estos trabajadores podrán acceder a la categoría de Contable General por vacante en su mismo Centro de trabajo o por solicitud de traslado a otro en que existiera dicha vacante, concurando en igualdad de condiciones con los demás Contables Generales.

Camarera de Comedor y Pisos y Ayudante de Camarera de Comedor y Pisos.—Estas categorías profesionales deberán realizar la doble función de Pisos y Comedor sólo en aquellos Centros de trabajo con un máximo de veinte habitaciones. Por encima de este límite, los Centros de trabajo separarán los cometidos específicos de las Camareras, bien sea como de Comedor o como de Pisos.

Secretario de Cocina.—Se declara esta categoría a extinguir. La categoría de Subcamarera o Subcamarero desaparece, quedándose éstos integrados en Camareras o Camareros.

Todas las categorías de la sección de Bar quedan asimiladas a las de Comedor.

ANEXO 2

Tablas salariales

Niveles	Fijos	Iniciales	Garantizados (*)
1	23.162	5.017	35.400
2	20.474	4.346	32.200
3	19.801	3.673	28.400
4	19.130	3.405	27.400
5	17.786	3.136	26.300
6	17.383	3.002	25.000
7	10.893	2.329	18.700

(\*) Los sueldos garantizados están incrementados con la parte proporcional de la paga extra de marzo.