

Modelo	Precio F. F.	Comisión
	Pesetas	Pesetas
JD-80-36	808.700	8.333
JD-88	637.500	7.650
JF-01-12	534.300	5.736
JM-01-32	573.600	6.301
JM-20-35	626.800	6.903
ME-30	588.100	6.400
ME-34	607.100	7.285
ME-36	662.500	7.619
MF-30	605.700	6.840
MF-34	624.700	7.496
GE-70	683.600	7.840
GE-71	742.400	8.433
GE-72	744.800	8.461
GE-73	803.600	9.054
MD-06-25	764.600	8.842
MD-07-27	714.700	8.277
GC-04	824.000	10.831
GC-03	886.900	11.858
GH-03	958.600	12.558
<i>Pintura metalizada</i>		
127-Monocapa	5.270	63
127-Bicapa	7.460	90
Resto modelos - Mono- capa	8.020	96
Restos modelos-Bicapa.	11.190	134

Los facturados que se aplicarán durante 1980 para alcanzar los premios serán:

Trimestral: 9.155.780 pesetas.
Anual: 36.623.251 pesetas.

Cuando salgan modelos derivados de los actuales se aplicará la comisión que tiene por el que ha sido sustituido, igual en el facturado trimestral y anual.

En los modelos nuevos se calculará la comisión al 1,2 por 100 del precio F. F. más los extras con que venga equipado entrando en la tabla. El mismo precio se aplicará al facturado trimestral y anual.

ANEXO 4

Indice	Categoría 1.ª	Categoría 2.ª	Categoría 3.ª	Categoría 4.ª
	Pesetas-hora	Pesetas-hora	Pesetas-hora	Pesetas-hora
Mano de obra productiva				
98	16,90	14,80	12,74	10,87
99	18,05	15,88	13,72	11,56
100	19,24	16,95	14,72	12,44
101	20,41	18,05	15,72	13,32
102	21,61	19,14	16,87	14,23
103	22,77	20,22	17,86	15,11
104	23,95	21,30	18,64	16,—
105	25,13	22,40	19,63	16,90
106	26,31	23,46	20,60	17,77
107	27,51	24,54	21,61	18,64
108	28,09	25,05	22,—	19,03
109	28,69	25,52	22,37	19,42
110	29,26	26,01	22,77	19,83
111	29,85	26,52	23,16	20,22
112	30,45	27,—	23,56	20,60
113	31,04	27,51	23,95	21,01
114	31,61	28,—	24,36	21,41
115	32,21	28,47	24,74	21,80
116	32,81	28,97	25,13	22,20
117	33,40	29,45	25,52	22,57
118	33,97	29,95	25,92	22,95
119	34,59	30,45	26,31	23,36
120	35,17	30,92	26,71	23,76
121	35,75	31,44	27,09	24,16
122	36,34	31,92	27,51	24,54
123	36,89	32,41	27,91	24,93
124	37,44	32,89	28,30	25,33
125	38,02	33,37	28,70	25,73
126	38,61	33,86	29,11	26,13
127	39,16	34,34	29,51	26,53
128	39,73	34,82	29,89	26,94
129	40,32	35,32	30,29	27,32
130	40,87	35,81	30,69	27,73
Mano de obra auxiliar				
98	13,84	11,76	9,90	8,04
99	14,72	12,74	10,80	8,82

Indice	Categoría 1.ª	Categoría 2.ª	Categoría 3.ª	Categoría 4.ª
	Pesetas-hora	Pesetas-hora	Pesetas-hora	Pesetas-hora
100	15,78	13,72	11,67	9,61
101	16,89	14,72	12,55	10,40
102	17,96	15,72	13,43	11,15
103	19,03	16,87	14,33	11,96
104	20,12	17,86	15,20	12,74
105	21,21	18,64	16,08	13,52
106	22,28	19,63	16,95	14,33
107	23,36	20,60	17,85	15,11
108	24,45	21,61	18,74	15,88
109	25,52	22,57	19,63	16,67
110	26,01	22,95	20,02	17,08
111	26,52	23,36	20,41	17,47
112	27,—	23,76	20,80	17,85
113	27,51	24,16	21,06	18,24
114	28,—	24,54	21,71	18,64
115	28,47	24,93	22,—	19,03
116	28,97	25,33	22,37	19,42
117	29,45	25,71	22,77	19,83
118	29,95	26,12	23,16	20,22
119	30,45	26,52	23,56	20,60
120	30,92	26,88	23,95	21,41
121	31,44	27,29	24,36	21,53
122	31,92	27,70	24,74	21,80
123	32,41	28,09	26,85	22,19
124	32,89	28,47	27,25	22,57
125	33,37	28,86	27,65	22,98
126	33,86	29,26	28,05	23,37
127	34,34	29,66	28,46	23,77
128	34,82	30,06	28,86	24,17
129	35,32	30,46	29,24	24,58
130	35,81	30,85	29,65	24,97

5269

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

Visto el Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Administración Turística Española» (ATE) y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 14 de febrero de 1980 tuvo entrada en este Centro Directivo el citado Convenio, que fue suscrito por las partes negociadoras el día 11 de febrero de 1980, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, al objeto de proceder a su homologación;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente le viene atribuida a esta Dirección General en virtud de lo dispuesto por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que no observándose en sus cláusulas contravención alguna a 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 interprovincial para la Empresa «Administración Turística Española» (ATE) y sus trabajadores, firmado el día 11 de febrero de 1980.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y 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, 20 de febrero de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

ADMINISTRACION TURISTICA ESPAÑOLA. CONVENIO
INTERPROVINCIAL. AÑO 1980

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio interprovincial se aplicará en todos los Centros de trabajo de Hostelería y Servicios Centrales dependientes del Organismo autónomo de Administración Turística Española, adscrito en la actualidad a la Secretaría de Estado de Turismo del Ministerio de Comercio y Turismo.

Art. 2.º *Ambito 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 concurren las características y circunstancias expresadas en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 3 k), 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 económicas reconocidas en los capítulos VII, VIII y X de este Convenio Colectivo se aplicarán a partir del día 1 de enero de 1980.

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 base y conceptos que de él se deriven un porcentaje equivalente al incremento del índice de precios al consumo en el año 1980 según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, deduciendo, en todo caso, el porcentaje que se haya incrementado por aplicación del artículo 5.º de este Convenio.

CAPITULO II

Revisión, compensación, absorción y garantías

Art. 5.º *Revisión especial*.—A partir del 1 de julio de 1980 y en el supuesto de que el incremento del índice de precios al consumo superase en el primer semestre del año 1980 el seis por ciento, se revisarán automáticamente los salarios bases y conceptos que de ellos se deriven, aplicándoles el incremento que resulte entre el citado seis por ciento y el índice real de los precios al consumo.

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 que, en su contenido económico y con carácter de homogeneidad, excedan globalmente de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam». Dichas diferencias deberán contabilizarse a instancia del trabajador afectado y percibirse, si procede, una vez finalizado el año natural.

CAPITULO III

Organización del personal

Art. 8.º *Clasificación profesional*.—El personal afectado por este Convenio 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 I 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 reflejadas en la vigente Ordenanza de Hostelería, delimitada para cada categoría profesional.

Art. 10.º *Escalafón*.—«Administración Turística Española» publicará y distribuirá anualmente, y siempre dentro de los dos primeros meses del año 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 respecto a los datos o situación de ellos derivada.

«Administración Turística Española», a la vista de las reclamaciones, publicará el escalafón definitivo, pudiendo el trabajador disconforme ejercitar sus acciones ante los Organismos competentes en un plazo no superior a treinta días.

Art. 11.º *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.º *Admisión del personal*.—Tendrán preferencia para su ingreso en la Empresa, en igualdad de condiciones, los hijos de los trabajadores de la Red y, dentro de esta preferencia, con prioridad, los huérfanos de los mismos.

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

Art. 13.º *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 I.

Nivel 1: La Empresa podrá para cubrir las vacantes de este nivel exigir unas pruebas teóricas y prácticas, puntuándose cada una de ellas de 1 a 10 puntos, y la antigüedad se tendrá en cuenta de acuerdo con un punto por cada tres años en la categoría, con un máximo de diez.

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.

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

Nivel 2: 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 se seguirá el mismo procedimiento establecido para el nivel 1.

Para cubrir las vacantes de los niveles 1 y 2 en los que haya quedado desierto el concurso por no haber superado las pruebas de aptitud las categorías inmediatas inferiores que se hayan presentado, se volverá a sacar a concurso dando opción a todas las categorías.

Niveles del 3 al 8: La cobertura de las vacantes se hará de la forma que seguidamente se expresa:

A) El 50 por 100 por concurso abierto a todo el personal de la Red con aptitud y capacidad suficiente para nuevos puestos, respetándose el principio de antigüedad en la categoría.

B) El otro 50 por 100 de las plazas vacantes se cubrirá con 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.

En el caso de reestructuración de plantillas de algún Centro de trabajo, los trabajadores que tengan que ser forzadamente trasladados a otros Centros de trabajo, concursarán automáticamente a las vacantes que aparezcan, concediéndosele el beneficio de aumentarle la antigüedad real en la categoría en cinco años, hasta que adquieran en propiedad una de las plazas vacantes.

Cuando alguno de los cónyuges en un matrimonio de trabajadores de la Empresa esté destinado en Centro distinto en donde el otro preste sus servicios, cuando exista vacante podrá concursar a efectos de reunirse ambos, concediéndosele el beneficio de considerar su antigüedad, incrementada en dos anualidades, siempre que el motivo de la separación por razón de destino de cualquiera de ambos cónyuges no haya sido motivado por voluntad de alguno de ellos.

Art. 14.º *Adaptación del personal*.—Se ocupará 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 o equivalente, destinándose a trabajos adecuados a sus condiciones, cuando exista vacante en la plantilla.

En el caso de la trabajadora embarazada, cuyo Médico de cabecera prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se acoplará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

Art. 15.º *Enfermedad*.—Con independencia de lo establecido en las Leyes de la Seguridad Social sobre prestaciones en caso

de enfermedad, 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, cualquiera que sea la fecha de incorporación a uno de los Centros de trabajo de la Empresa.

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 periodo 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 periodo 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.

Al finalizar la excedencia y siempre que no exista vacante de la misma categoría en la Red, el excedente tendrá la facultad de prorrogar su situación hasta un máximo de un año. Esta norma no afecta a la situación especial recogida por la Ley para la mujer trabajadora.

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.

Caso de no existir plaza, una vez superada positivamente la prueba de aptitud en el establecimiento, se le ofrecerá la primera vacante que exista de la categoría conseguida, en cualquier otro Centro de trabajo de la Empresa.

Para su contratación, tendrán preferencia los Aprendices que tengan titulación de Formación Profesional.

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.

Durante el tiempo que dure el curso, el Centro de trabajo abonará al trabajador su salario base más la antigüedad que le corresponda, continuando en situación de alta en la Seguridad Social.

Se publicará por Circular el número de plazas y las fechas acordadas con las Escuelas Oficiales para los distintos cursos de Formación Profesional, debiendo, los interesados solicitar, a través del Administrador respectivo, dichas plazas y enviando copia de su solicitud a la Secretaría del Comité Central. Estas plazas serán concedidas por orden de antigüedad y grupos profesionales respectivos.

La Empresa confeccionará unos programas con los temas mínimos exigibles para tomar parte en los exámenes para optar a categorías superiores.

Art. 20. Cursos de actualización y perfeccionamiento.—La Empresa asume la responsabilidad de programar cursos especiales de capacitación y reciclaje para los Jefes de Departamento, a los cuales éstos tendrán la obligación de asistir.

Si como consecuencia del curso impartido, quedase en evidencia la falta de formación elemental para el desarrollo del puesto de trabajo con la eficacia exigida, la Empresa y el Comité Central, conocida esta situación, adoptarán las medidas que consideren oportunas.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, descansos, licencias y vacaciones

Art. 21. Jornada de trabajo.—Se establece la jornada semanal de cuarenta y dos horas, en el caso de que ésta sea continuada, y de cuarenta y tres horas, en el caso de que sea partida, excluyendo de este cómputo los descansos para efectuar comidas, con día y medio de descanso ininterrumpido, independientemente de estar o no alojados en el establecimiento.

En cuanto a la partida, se podrá dividir en dos turnos, siendo el descanso, entre uno y otro, de un mínimo de dos horas, salvo pacto en contrario en cada Centro de trabajo.

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 casos en que pudiera establecerse la jornada continuada, 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.

A los efectos del párrafo anterior la Empresa se obliga a la instalación en los 35 Centros de trabajo de mayor plantilla, de relojes controladores de entrada y salida de personal.

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. 22. En cuanto a los días abonables y no recuperables, la Empresa determinará con cada trabajador el disfrute o abono con el 200 por 100 de recargo.

En el caso que la Empresa haya determinado el disfrute de estas fiestas abonables, el trabajador tendrá las siguientes opciones a elegir por el mismo:

- Acumularlos en bloque a las vacaciones anuales.
- Disfrutarlos en bloque como descanso continuado en periodo distinto en la fecha acordada por la Empresa.
- Disfrutarlos en el mismo mes en que se produzcan dichas fiestas abonables, a continuación del descanso semanal y de mutuo acuerdo con la Empresa.

En los anteriores supuestos a) y b) se sumarán los días de descanso que le correspondan proporcionalmente por estos periodos.

En el caso de que la Empresa haya elegido el sistema de abono de los festivos recuperables, el cálculo se efectuará de la siguiente forma: Al salario base correspondiente a su nivel se le añadirán los complementos personales, complementos de puesto de trabajo y complemento de residencia si los tuviere, todo ello dividido por los treinta días del mes, daría el valor del día natural, al cual se le aplicará el 200 por 100 de recargo, siendo este total lo que percibirá.

Art. 23. Licencias retribuidas.—Las licencias retribuidas tendrán la duración que a continuación se establece:

	Días
a) Matrimonio	15
b) Alumbramiento de la esposa:	
Dentro de la localidad	3
Fuera de la localidad en la misma provincia	4
Fuera de la provincia	6
c) Fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendientes, hermanos, y padres y hermanos políticos:	
Dentro de la provincia	4
Fuera de la provincia	6
d) Matrimonio de hijo, hermano del trabajador, hermano político y nuevas nupcias de alguno de sus padres:	
Localidad	1
Dentro de la provincia	2
Fuera de la provincia	4
e) Enfermedad grave del cónyuge, padre, hijos o hermanos del trabajador (con un tope máximo de ocho días al año)	4
f) Deberes públicos: El tiempo indispensable.	
g) Exámenes: El tiempo indispensable.	
h) Para traslado de domicilio que suponga mudanza de mobiliario en distancia superior a 300 kilómetros del anterior	4
Para traslado de domicilio que suponga mudanza de mobiliario en distancia inferior a 300 kilómetros del anterior	3

Art. 24. Vacaciones.—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un periodo 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 o terminará a partir del día y medio siguiente al descanso semanal.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, excepto cuando se cause baja definitiva en el centro. 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 aquélla, al incorporarse al trabajo disfrutará del periodo completo en el año natural 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.

En el caso de que se acumulen a las vacaciones los días festivos trabajados y no disfrutados se considerará que a las vacaciones corresponden los treinta primeros días de todo el periodo.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 25. Las retribuciones del personal por jornada v hora normal de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos personales: Antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo: Trabajo de distinta categoría, pluses de montaña y nocturnidad.
- Complemento de calidad y cantidad de trabajo: Prima directa y prima indirecta de producción y horas extraordinarias.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones de 30 de junio y 15 de diciembre.
- Complementos en especie: Manutención y alojamiento.
- Complemento de residencia: Pluses de residencia.

Art. 26. *Salario base.*—Estará según niveles, constituido por el que se establece en las tablas salariales del presente Convenio (anexo II).

Art. 27. *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 incluidos en el anexo II. A partir de los veinticinco años de servicio en la Empresa se incrementará dicho porcentaje en un 1 por 100 más por cada año.

Art. 28. *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 su 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, se 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.

Se entenderá que las sustituciones contempladas en los párrafos anteriores, serán aquellas que, suficientemente prolongadas, obliguen al sustituto a tomar las responsabilidades propias de la categoría superior, por lo cual no se tomarán en cuenta en los casos de ausencia del superior en días aislados o situaciones eventuales, excepto en aquellos casos en que el Administrador sea expresamente sustituido por un Jefe de Departamento en atención a la responsabilidad asumida.

Art. 29. *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 Pineta.
- Parador Nacional Sierra Nevada (Granada).
- Parador Nacional Gredos (Ávila).
- Parador Nacional Río Deva-Puente Dé (Santander).
- Parador Nacional Las Cañadas del Teide (Santa Cruz de Tenerife).
- Parador Nacional Del Adelantado, Cazorla (Jaén).
- Parador Nacional Pajares (Oviedo).
- Parador Nacional Fuentes Carrionas-Cervera Pisuegra (Palencia).
- Parador Nacional 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 fueron abonadas y hasta tanto permanezcan en el centro que dio origen a este plus.

Art. 30. *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 base de 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.

Respecto al cálculo del incremento correspondiente a la nocturnidad, se llevará a cabo efectuando la aplicación del porcentaje correspondiente al 25 por 100 sobre los sueldos base, con exclusión de cualquier otro complemento. Así, pues, la fórmula será la siguiente:

El 25 por 100 sobre el salario base dará el valor del incremento mensual de la nocturnidad. Este valor de incremento mensual, dividido por treinta días, multiplicado por siete días de la semana y todo ello dividido por las cuarenta y dos horas de la semana, dará el incremento de cada hora nocturna, que será la cantidad a abonar de más a todos aquellos trabajadores que efectúen horas en periodo nocturno.

Es incompatible este plus con el abono de las horas extraordinarias y viceversa, o sea, que las horas extras que se realicen en periodo nocturno no serán recargadas con el 25 por 100 como nocturnas, ya que tienen un recargo que contempla todas las situaciones.

Art. 31. *Prima a la producción.*—Se ratifica que el antiguo sistema de participación en los ingresos se sustituye por la presente prima de producción.

Esta prima consiste 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.

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

a) Se crea un fondo constituido por la aplicación del porcentaje del 5,25 sobre los ingresos brutos referentes a cada centro de trabajo 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 dicho nivel. A continuación se dividirá el total montante en pesetas del fondo a que se hace referencia en a), por el número total de puntos correspondientes a la plantilla, resultando el valor de ese mes, que se multiplicará por el coeficiente que corresponde a cada trabajador.

c) La tabla de equivalencia será la siguiente:

- Nivel 1: Coeficiente 10.
- Nivel 2: Coeficiente 8.
- Nivel 3: Coeficiente 6.
- Nivel 4: Coeficiente 5.
- Nivel 5: Coeficiente 4.
- Nivel 6: Coeficiente 3.
- Nivel 7: Coeficiente 2.
- Nivel 8: Coeficiente 1.
- Nivel 9: 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 los efectos de devengo de la prima, pero sí las vacaciones, permisos retribuidos y licencias.

Art. 32. *Prima indirecta de producción.*

a) Servicios centrales.—Ante la imposibilidad de obtener una prima directa de producción se acuerda establecer una prima indirecta. Esta prima se estimará y abonará mensualmente, regularizándose a trimestre vencido.

El valor del punto 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 temporalmente cerrados por obras. Este punto medio se multiplicará por el coeficiente que corresponde al trabajador según su nivel.

Los datos que sirvan de base al cálculo de esta prima se entregarán al Comité de Empresa cada trimestre para su control.

b) Personal del club de prensa.—Dadas las especiales características de esta explotación, se acuerda incluirlo en el mismo sistema del apartado anterior.

Art. 33. *Horas extraordinarias.*—Las bases sobre las que se aplicarán los porcentajes legales que rijan en su momento para las horas extraordinarias serán las que figuren en el anexo III según los distintos niveles.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente entregando copia de la relación total de las mismas, a final de mes, tanto al Comité de Empresa o Delegado de personal como al trabajador afectado.

Art. 34. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, que serán satisfechas los días 30 de junio y 15 de diciembre. Su cuantía será equivalente a una mensualidad de los salarios base de la tabla sala-

rial anexa, incrementada con la antigüedad que a cada uno le corresponda.

Quando la totalidad del personal del centro de trabajo, ratificado en acta, solicite la inclusión de las doce gratificaciones extraordinarias prorrateadas entre las doce mensualidades, se procederá al abono de ellas mensualmente en las cuantías que figuran en las tablas salariales del anexo II, en la proporción que corresponda a la permanencia del trabajador en su centro respectivo.

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 1.000 pesetas mensuales, siempre que así lo pida por escrito el trabajador.

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

El trabajador alojado que estuviese enfermo o accidentado debe recibir las comidas ordinarias como si estuviese en activo.

Para aquellos trabajadores que tuvieran necesidad de un régimen especial alimenticio se confeccionará un menú adecuado, conforme a la prescripción médica.

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

Queda excluido de este complemento salarial el personal de los servicios centrales.

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, cde desplazamiento, la cantidad de 500 pesetas mensuales.

En aquellos casos que la Empresa crea oportuno sacar a concurso la vacante con alojamiento para alguna categoría que no tenga derecho al mismo, deducirá de las retribuciones del trabajador, que aceptara dichas condiciones, la cantidad de 3.000 pesetas mensuales como participación en los costos que se producen en el centro por motivo de este alojamiento.

Art. 37. *Plus de residencia.*—Para el personal del 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 base de las tablas 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 los distintos aumentos de este complemento o cuando se produzca un cambio de destino fuera de la ciudad de Melilla.

Respecto a aquellos centros que en su día tuvieron reconocido este plus, se respetarán las situaciones económicas personales de aquellos trabajadores que lo hubieran percibido y en las mismas cuantías que en su momento fueran abonadas, hasta tanto permanezcan en los centros que dieron origen a esta situación.

Art. 38. *Forma de pago.*—La Empresa está 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.

Este plus se fija en 1.000 pesetas mensuales para los centros de trabajo ubicados en Madrid, teniendo en cuenta las tarifas de los transportes en la capital.

Art. 40. *Plus de distancia.*—Con independencia del plus de transporte, aquellos trabajadores que residan fuera del casco urbano en el que este ubicado su establecimiento o aquellos cuyo centro de trabajo esté también situado fuera del casco urbano tendrán derecho a percibir la cantidad de 5 pesetas por kilómetro recorrido, a partir de los dos kilómetros contados desde el límite del casco urbano. A este efecto, se computarán 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.

Una vez fijados los kilómetros correspondientes al recorrido diario, las fracciones de esta medida que resulten se redondearán hacia arriba, con el fin de computar kilómetros completos.

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

Art. 41. *Desgaste de herramientas.*—La Empresa está 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 2.200 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 8 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. *Compensación por diferencia de alquiler.*—En los casos de traslado forzoso de trabajadores con familia a su cargo, y que impliquen cambio de residencia, al trabajador afectado se le compensarán las diferencias que pudieran existir por los gastos de alquiler de la nueva vivienda familiar, de características similares.

Una vez fijada la diferencia, ésta permanecerá inalterable mientras continúe la situación de destino forzoso motivada por el traslado.

CAPITULO IX

Higiene en el trabajo

Art. 44. *Ropa de trabajo.*—Se proveerá a los trabajadores de los establecimientos de la Red del vestuario siguiente:

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

Fregadora, Limpiadora, Planchadora, Costurera y Lavandera. Bata, delantal, zapatillas y medias.

Personal femenino de pisos y comedor.—Se les entregará el uniforme completo reglamentario incluidas medias y zapatos.

Gobernanta y Subgobernanta.—Uniforme completo reglamentario, incluidos medias y zapatos.

Personal masculino de Comedor y Bar.—Uniforme completo reglamentario, incluidos calcetines y zapatos.

Personal de Conserjería, Vigilantes y Mozos de Equipajes.—Uniforme completo reglamentario, incluidos calcetines y zapatos.

Personal masculino de Oficina y Recepción.—Uniforme completo reglamentario, incluidos calcetines y zapatos.

Personal femenino de Oficina y Recepción.—Uniforme completo reglamentario, incluidos medias y zapatos.

Telefonistas.—Batas, medias y zapatos.

Encargado de trabajos y personal de oficios varios.—Buzo, calzado de seguridad, zapatillas y guantes; el calzado de seguridad solamente se entregará al personal de servicios técnicos.

Conductor.—Uniforme completo reglamentario, incluidos zapatos, calcetines y buzo.

Almacén.—Se dotará a este Departamento de un guarda-polvo.

La entrega de uniforme se hará cada dos años, salvo deterioro justificado; en el caso de ser obligatoria la camisa, se entregará a razón de dos camisas por año.

El resto del vestuario se repondrá a razón de una prenda por año, salvo deterioro justificado.

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

Quando se efectúe un traslado de personal a otro centro de trabajo llevará consigo el uniforme y la ropa de trabajo correspondiente.

Existirá un vestuario de invierno y otro de verano allí donde las condiciones climatológicas lo requieran y según se determine por la Dirección Central de Administración Turística Española.

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 en la nómina de dicho mes un premio de 12.000 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 4.000 pesetas, pagaderas en 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 a la constancia.*—Se establece un premio a la constancia cuando el trabajador a los sesenta y cinco años o antes de dicha edad solicite la jubilación.

Este premio consistirá en dos mensualidades líquidas, incrementadas con la antigüedad correspondiente si el trabajador tuviese diez años de servicio en la Empresa y una mensualidad más por cada cinco años que exceda de los diez de referencia.

Las fracciones de año se computarán proporcionalmente, entendiéndose año completo cuando la fracción del mismo sea superior a seis meses.

Con carácter excepcional, y por última vez, tendrá derecho también a cobrar este premio el personal que durante el mes

posterior a la entrada en vigor de este Convenio se jubile con más de sesenta y cinco años.

Art. 48. *Jubilación anticipada.*—Cuando un trabajador, alegando razones justificadas de disminución física que le impida desarrollar un trabajo con normalidad, solicite de la Empresa la jubilación anticipada, es decir, antes de los sesenta y cinco años de edad, se podrá llegar a la complementación de la pensión, que le hubiere 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. 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 a sus herederos legales, en el supuesto de fallecimiento.

En el caso de que la muerte se produzca por accidente laboral o se declare por dicho motivo situación de invalidez permanente, absoluta o total, el Seguro cubrirá la percepción de 1.000.000 de pesetas. Se considerará al trabajador beneficiario de dicho Seguro a partir del primer día del mes siguiente natural a aquél en que haya obtenido la condición de fijo en plantilla.

Art. 50. *Becas para hijos de trabajadores.*—Se crea un fondo de 500.000 pesetas anuales como ayuda para cursar estudios de cualquier tipo de carrera, fijándose la cuantía de 50.000 pesetas por beca para aquellos casos en que los estudios se efectúen en régimen de internado, y de 25.000 pesetas en el caso de los externos.

Las normas para la adjudicación de estas becas serán las siguientes:

a) Tendrán derecho a solicitar estas becas, todos los hijos del personal acogidos a este Convenio. Igualmente podrán solicitarlo aquellos hijos, huérfanos de trabajadores que en vida del padre hayan disfrutado con aprovechamiento de una de las becas concedidas en este artículo.

b) Se tendrá en cuenta el número de hijos del trabajador solicitante.

c) Se presentará junto con la solicitud un certificado de la Empresa sobre los ingresos del solicitante, así como declaración jurada sobre otros ingresos familiares que pudieran existir o bien declaración igualmente de que el cónyuge no trabaja.

d) Los hijos emancipados no tendrán derecho a estas becas.

e) Tampoco tendrán derecho aquellos que estén disfrutando de otras becas, por lo cual se acompañará también declaración jurada de que no se disfruta de ningún otro tipo de becas.

f) Es requisito indispensable de justificación de que esté matriculado en el Centro donde va a realizar los estudios.

g) El Comité Central queda facultado para solicitar cualquier otro tipo de datos de los solicitantes que sirva para su mejor selección.

h) Los solicitudes se presentarán antes del 31 de octubre, a través del Administrador respectivo y dirigidas a la Subdirección General de Personal de los Servicios Centrales de «Administración Turística Española», adjuntando con la solicitud toda la documentación acreditativa que se exige en los apartados anteriores.

Una vez cerrado el plazo de admisión de solicitudes, éstas serán entregadas al Comité Central de Empresa, el cual efectuará su selección y posteriormente serán aprobadas por la Dirección del Organismo.

Se crea igualmente otro fondo de 100.000 pesetas para ayudar a la recuperación de los hijos de los trabajadores en escuelas especiales por razón de su deficiencia psíquica o mental.

Los requisitos para efectuar la solicitud de esta ayuda serán los mismos expresados en este artículo para becas de estudios, acompañando además un certificado médico acreditativo del tipo de deficiencia padecida.

Art. 51. *Créditos.*—Se crea un fondo de dos millones de pesetas para concesión de créditos a sus trabajadores para hacer frente a necesidades familiares urgentes que será distribuido de la siguiente forma:

Cuatro créditos de 100.000 pesetas.

Cuatro créditos de 150.000 pesetas.

Cinco créditos de 200.000 pesetas.

Los solicitantes deberán adjuntar la situación familiar y certificación de ingresos anuales.

Las solicitudes deberán enviarse a la Subdirección General de Personal antes del 30 de junio de 1980, las cuales serán entregadas al Comité Central de Empresa que será quien efectúe su selección, posteriormente serán aprobadas por la Dirección del Organismo.

Una vez concedidos los préstamos, se integrarán en un plazo máximo de cuarenta y ocho mensualidades.

Art. 52. *Bibliotecas.*—Se dotará a los distintos Centros de trabajo un fondo de libros cuya finalidad sea la formación cultural y técnica del personal.

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

Art. 53. *Subvención para comida al personal de los Servicios Centrales.*—Teniendo en cuenta la exclusión de este personal del complemento salarial por manutención, éste queda sustituido por una subvención de 150 pesetas por día efectivamente trabajado en aquellos meses del año en los que tuvieran obligación de efectuar jornada partida.

El personal contratado para media jornada tendrá derecho a una subvención de 50 pesetas por día efectivamente trabajado durante todos los meses del año, excepto en vacaciones.

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 54. *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 el Convenio Interprovincial de la Empresa. 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, por inclusión en otro Organismo o Empresa deberá ser comunicado a los trabajadores inmediatamente por el Director de ATE, a través del Comité Central de Empresa, una vez 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 ATE.

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.

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 bien la presencia de los Servicios Centrales o a la de los Delegados del Comité Central de esa zona, éstos tendrán derecho a asistir a la Asamblea respectiva.

Le corresponden facultades de representación en los conflictos colectivos nacionales.

f) El Comité Central a efectos de vigilar el exacto cumplimiento y seguimiento de lo acordado en el Convenio podrá tener reuniones en los distintos Centros de trabajo, a través de los Delegados de Zona del Comité Central, una vez al año durante la vigencia del presente Convenio y previo acuerdo con la Dirección de ATE, a efectos de señalar las fechas de dichas reuniones.

g) El Comité Central dictará las bases de mutuo acuerdo con la Empresa para la elección del Comité Central de Empresa, siempre de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 55. *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 reuniones 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 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 desarrolla-

rán 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, siempre que sean justificadas, 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.

No podrán ser despedidos sin que se dé el dictamen favorable del Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores, y en 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.

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 Delegados de Personal.

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

h) Derecho de 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, tendrá igualmente facultad para la convocatoria de huelga limitada al centro de trabajo, de conformidad con la anterior disposición legal.

Art. 56. *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) Sistema 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, confección de plantillas ideales por Centro de trabajo y departamentos.

Art. 57. *Secciones Sindicales.*—Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa en aquellos Centros de trabajo en que el número de afiliados a las Centrales 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 comunicación o publicación de la Sección Sindical o de las Centrales Sindicales. Tendrán facilidades para la recogida de cuotas de sus afiliados, pudiéndose convenir con la Dirección de ATE cualquier sistema que facilite la recogida de dichas cuotas.

Dispondrán 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 los 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.

CAPITULO XII

Comisión Mixta

Art. 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 a instancia de una de las partes, por escrito razonado en el que se señalen las causas que motivan esta petición.

La participación del Presidente de la Comisión solamente será a requerimiento de cualquiera de las partes, cuando así lo considere necesario.

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 conste los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión de Vigilancia del Convenio.

CAPITULO XIII

Publicidad, unidad y exclusividad del Convenio

Art. 59. *Publicidad.*—La publicidad de este Convenio se efectuará enviando a los Delegados de Personal de cada Centro de trabajo tantos números de ejemplares como trabajadores tenga, más un 10 por 100.

Los propios Delegados de Personal se encargarán de la distribución de estos ejemplares.

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, este 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 al concertado anteriormente entre «Administración Turística Española» y su personal. Durante su vigencia no será aplicable en los establecimientos de «Administración Turística Española» 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.

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

Nivel 1.º

Contable general.
Jefe de Recepción.
Jefe de Comedor.
Jefe de Cocina.
Gobernanta.

Nivel 2.º

Segundo Jefe de Recepción.
Segundo Jefe de Comedor.
Segundo Jefe de Cocina.
Jefe de Partida.
Jefe de Sector.
Subgobernanta.

Nivel 3.º

Conserje.
Cocinero.
Recepcionista.
Encargado/a de Lencería y Lavadero.
Oficial de Oficina y Almacén (Encargado/a de Economato y Bodega y Oficial de Contabilidad).
Camarero/a de Comedor.
Camarero/a de Comedor y Pisos.
Camarero/a de Pisos, con categoría consolidada al 31 de diciembre de 1979.
Encargado de trabajos.

Nivel 4.º

Oficial de trabajos varios.
Cafetero (a extinguir).
Telefonista con idiomas.

- Nivel 5.º
 - Telefonista sin idiomas.
 - Auxiliar de Oficina y Almacén (Ayudante de Economato y Bodega y Auxiliar de Oficina).
 - Ayudante de Recepción.
 - Ayudante de trabajos varios.
 - Ayudante de Conserje.
 - Ayudante de Cocina.
 - Ayudante de Camarero/a de Comedor y Pisos.
 - Ayudante de Camarero/a de Comedor.
 - Camarera de Pisos.
 - Vigilante.
 - Mozo de Equipajes.
- Nivel 6.º
 - Lavandera.
 - Fregadora.
- Nivel 7.º
 - Pinche mayor de dieciocho años.
 - Botones mayor de dieciocho años.
 - Ascensorista.
 - Marmitón (a extinguir).
 - Costurera.
 - Planchadora.
 - Limpiadora.
- Nivel 8.º
 - Pinche menor de dieciocho años.
 - Aprendiz mayor de dieciocho años.
 - Botones menor de dieciocho años.
- Nivel 9.º
 - Aprendiz menor de dieciocho años.
- Servicios centrales
 - Nivel 1.º
 - Oficial primera.
 - Nivel 3.º
 - Taquimecanógrafa.
 - Oficial segunda.
 - Nivel 4.º
 - Conductores.
 - Ordenanza.
 - Encargado de fotocopiadora y multicopista.

- Nivel 5.º
 - Auxiliar.
 - Telefonista.

Observaciones al anexo de niveles

- 1.º Pasarán automáticamente a la nueva categoría de Oficial de Oficina y Almacén las siguientes categorías, reconocidas en el Convenio anterior:
 - Contable, Encargado de Economato y Bodega, Bodeguero, Secretario de Cocina, Cajero y Facturista.
- 2.º Las categorías de Camarero-a de pisos en categoría consolidada a 31 de diciembre de 1979, nivel 3.º, se mantienen, «ad personam», y corresponden a los trabajadores que tienen reconocida tal categoría con nombramiento anterior a la indicada fecha.
- 3.º Quedan integradas en la categoría de Oficial de trabajos varios las categorías siguientes reconocidas en el Convenio anterior:
 - Mecánico-Calefactor, Mecánico-Conductor, Hortelano, Jardínero, Albañil, Pintor, Fontanero y Electricista.
- En la anterior integración se respetarán las especialidades profesionales de cada trabajador.
- 4.º En la categoría de Telefonista, con idioma, se integran aquellas que se expresen correctamente en un idioma extranjero.
- 5.º Se integrarán en la categoría de Auxiliar de Oficina y Almacén las siguientes categorías del Convenio anterior:
 - Ayudante de Economato y Bodega y Auxiliar de Oficina.
- 6.º Se integran en la categoría de Ayudante de trabajos varios las categorías siguientes del Convenio anterior:
 - Ayudante de Mecánico y cualquier otro Ayudante de Oficial de trabajos varios.
- 7.º Las trabajadoras que desempeñen la categoría de Ayudante de Camarera de pisos pasarán automáticamente al nivel 5.º, como Camareras de pisos.
- 8.º Para cubrir la categoría de Camarera de pisos, nivel 5.º, las limpiadoras que vienen desempeñando hasta la fecha estas funciones, pasarán automáticamente y por orden de antigüedad en la categoría, a cubrir las vacantes que se produzcan, salvo renuncia expresa.
- A los anteriores efectos en cada Centro de trabajo se determinarán las vacantes.
- 9.º Quedan integrados en las categorías de vigilantes las siguientes categorías del Convenio anterior:
 - Vigilantes de noche, Guarda exterior, Portero de acceso, Portero de servicio, Guarda Jurado.
10. 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.

**ANEXO II
TABLAS SALARIALES**

Niveles	Salario base mensual	Salario anual (14 pagas)	Salario base mensual más prorrateso pagas extras (cantidades redondeadas)	Salario anual con prorrateso pagas extras (12 pagas)	Coefficiente para el reparto de prima a la producción
1	39.300	550.200	39.300 + 0.550 = 48.850	550.200	10
2	35.000	499.800	35.700 + 5.050 = 41.650	499.800	8
3	31.500	441.000	31.500 + 5.250 = 36.750	441.000	6
4	30.400	425.600	30.400 + 5.087 = 35.487	425.600	5
5	29.200	408.000	29.200 + 4.087 = 34.007	408.000	4
6	28.300	396.200	28.300 + 4.717 = 33.017	396.200	3
7	27.700	387.000	27.700 + 4.617 = 32.317	387.000	2
8	23.500	329.000	23.500 + 3.917 = 27.417	329.000	1
9	18.500	259.000	16.500 + 3.083 = 21.583	259.000	1

Artículo 34.

ANEXO III A

CUADRO VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS, SEGUN ANTIGUEDAD

Jornada de cuarenta y tres horas

Nive- les	0	3 %	8 %	16 %	26 %	38 %	45 %	46 %	47 %	48 %	49 %	50 %	51 %	52 %	53 %	54 %	55 %	56 %	57 %	58 %	59 %	60 %
1	404	416	436	469	509	558	588	590	594	598	602	606	610	614	618	622	626	630	634	638	642	646
2	367	378	396	426	462	506	532	536	539	543	546	550	554	558	562	565	569	573	576	580	584	587
3	324	334	350	376	408	447	470	473	476	480	483	486	489	492	496	499	502	505	509	512	515	518
4	312	321	337	362	393	431	452	456	459	462	465	468	471	474	477	480	484	487	490	493	496	499
5	300	309	324	348	378	414	435	438	441	444	447	450	453	456	459	462	465	468	471	474	477	480
6	291	300	314	338	367	402	422	425	428	431	434	436	439	442	445	448	451	454	457	460	463	466
7	285	294	308	331	359	393	413	416	419	423	425	428	430	433	436	439	442	445	447	450	453	456
8	241	248	260	280	304	333	349															
9	190	196	205	220	239	262	276															

Casos especiales:

1. Trabajadores con plus de montaña.
2. Trabajadores con plus de residencia.

En estos casos el valor de las horas extraordinarias se hallará de la siguiente forma:

A las cantidades correspondientes de la tabla anterior, según la antigüedad que tenga el trabajador, se sumará la cantidad resultante de multiplicar el plus de montaña o residencia a que tenga derecho mensualmente por el coeficiente 0,0842.

Ejemplo: Trabajador del nivel 4 con veinticuatro años de antigüedad y un plus de montaña mensual de 8.885 pesetas: $8.885 \times 0,0842 = 74,81$; o sea, la hora extra de este trabajador sería: $452 + 74,81 = 526,81$ pesetas por hora.

ANEXO III B

CUADRO VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS, SEGUN ANTIGUEDAD

Con jornada de cuarenta y dos horas

Nive- les	0	3 %	8 %	16 %	26 %	38 %	45 %	46 %	47 %	48 %	49 %	50 %	51 %	52 %	53 %	54 %	55 %	56 %	57 %	58 %	59 %	60 %
1	413	425	446	479	520	570	599	603	607	611	615	620	624	628	632	636	640	644	648	653	657	661
2	375	386	405	435	473	518	544	548	551	555	559	563	566	570	574	578	580	585	589	593	596	600
3	331	341	357	384	417	457	480	483	487	490	493	497	500	503	508	510	513	516	520	523	526	530
4	320	330	346	371	403	442	464	467	470	474	477	480	483	486	490	493	496	499	502	506	509	512
5	307	316	332	356	387	424	445	448	451	454	457	461	464	467	470	473	476	479	482	485	488	491
6	298	307	322	346	375	411	432	435	438	441	444	447	450	453	456	459	462	465	468	471	474	477
7	291	300	314	338	367	402	422	425	428	431	434	436	439	442	445	448	451	454	457	460	463	466
8	247	254	267	287	311	341	358															
9	195	201	211	226	246	269	283															

Casos especiales:

1. Trabajadores con plus de montaña.
2. Trabajadores con plus de residencia.

En estos casos el valor de las horas extraordinarias se hallará de la siguiente forma:

A las cantidades correspondientes de la tabla anterior, según la antigüedad que tenga el trabajador, se sumará la cantidad resultante de multiplicar el plus de montaña o residencia a que tenga derecho mensualmente por el coeficiente 0,0822.

Ejemplo: Trabajador del nivel 4 con veinticuatro años de antigüedad y plus de montaña mensual de 8.885 pesetas: $8.885 \times 0,0822 = 73,03$; o sea, la hora extra de este trabajador saldría de la suma siguiente: $464 + 73,03 = 537,03$ pesetas por hora.