

12651 ORDEN de 22 de abril de 1981 por la que se fija el precio máximo de venta al público a diversos libros de texto, correspondiente al nivel de Formación Profesional.

Ilmo. Sr.: Examinadas las peticiones formuladas por diversas Editoriales en solicitud de fijación de los precios máximos de libros o material didáctico impreso, cuya utilización ha sido aprobada de conformidad con lo preceptuado en el Decreto 2531/1974, de 20 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 13 de septiembre), y en la Orden de 2 de diciembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 16).

Este Ministerio, a tenor de lo preceptuado en la Orden de 28 de julio de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de agosto), ha tenido a bien proceder a la fijación del precio máximo de venta al público que a continuación se expresa para los libros o material didáctico que se indican en el anexo de esta disposición.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 22 de abril de 1981.—P. D., el Director general de Enseñanzas Medias, Raúl Vázquez Gómez.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

ANEXO QUE SE CITA

Relación de libros de Formación Profesional, con expresión de la Editorial, título, autor, curso y precio máximo de venta

Editorial Luis Vives

1. Libros del alumno.

— Organización Empresarial. Alejandro Sierra de Cózar. FP2-2.º 366 pesetas.

— Economía. Alejandro Sierra de Cózar. FP2-2.º 287 pesetas.

Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

12682 RESOLUCION de 18 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, del Organismo Autónomo Administración Turística Española.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Organismo Autónomo «Administración Turística Española», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 13 de mayo de 1981, suscrito por las representaciones del Organismo y de su personal laboral el día 16 de marzo de 1981, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda en cumplimiento del artículo 12 de la Ley 74/1980, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1981, que contiene los crecimientos de la masa salarial correspondiente a 1981 para dicho Convenio, de acuerdo con la norma citada; en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 74/1980, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1981 en la aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

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 Administración Turística Española, adscrito en la actualidad a la Secretaría de Estado de Turismo, del Ministerio de Transportes Turismo y Comunicaciones.

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.

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 a 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, así como los artículos 22 y 53 h) de este Convenio Colectivo, se aplicarán a partir del día primero de enero de 1981.

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 derivan, un porcentaje equivalente al incremento del índice de precios al consumo en el año 1981, 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 1981 y en el supuesto de que el incremento del índice de precios al consumo superase en el primer semestre del año 1981 el 6 por 100, se revisarán automáticamente los salarios bases y conceptos que de ellos se derivan, aplicándole el incremento que resulte entre el citado 6 por 100 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, matenéndose 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 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 reflejadas en la vigente Ordenanza de Hostelería, delimitada para cada categoría profesional.

Art. 10. *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. *Identificación del personal*.—A todo el personal fijo de la Empresa se le proveerá de un carné en el que conste 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 nueva fotografía y 100 pesetas para gastos de su confección.

Art. 12. *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.

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 10.

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 vacantes 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, por departamentos:

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, concediéndose el beneficio de aumentarle la antigüedad real en la categoría en cinco años, hasta que adquieren 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. 13. *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 acopará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

Art. 14. *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. 15. *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 junio 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. 16. *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 dos años de trabajo efectivo en la misma a partir de haber recibido dicha capacitación.

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

En el último mes de su período de excedencia, el trabajador excedente deberá solicitar su reincorporación al trabajo a partir de la fecha en que aquella finalice. En caso de que no cumpla este requisito, se considerará que renuncia a su derecho de reincorporación y será dado de baja definitivamente en la Empresa.

Para su reingreso se incluirá automáticamente en los concursos que de su categoría profesional se produzcan a partir de su solicitud de ingreso, adjudicándosele la plaza a que tenga derecho según su antigüedad y en relación con el resto de concursantes. La no aceptación de la plaza concedida producirá la extinción de su relación laboral.

En caso de que no exista concurso de su categoría profesional, y si el trabajador lo acepta, podrá concursar a categorías inferiores dentro de su departamento. En todo caso permanecerá en el escalafón en la categoría de procedencia.

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. 17. *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 de 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 en 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. 18. *Promoción y formación del personal.*—La Empresa, a través de los comités 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. 19. *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 ésta situación, adoptarán las medidas que consideren oportunas.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo. Descansos. Licencias y vacaciones

Art. 20. *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, Comité o Delegados del 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 en los que no se hubiera producido tal instalación, según lo previsto en el Convenio de 1980, de relojes controladores de entrada

y salida de personal. Dicha obligación se producirá en 1981 para aquellos centros de nueva creación que contasen con plantilla superior a 34 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. 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 período distinto en la fecha acordada por la Empresa.
- Disfrutarlos en el mismo mes 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 períodos.

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 lo tuviere; todo ello dividido por los treinta días del mes; dará el valor del día natural al cual se le aplicará el 200 por 100 de recargo, siendo este total lo que percibirá.

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

- Matrimonio, quince días.
- 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.
- Fallecimiento de cónyuge, ascendiente o descendiente, hermanos, y padres y hermanos políticos: Dentro de la provincia, cuatro días. Fuera de la provincia, seis días.
- Matrimonio de hijo, hermano del trabajador, hermano político y nuevas nupcias de alguno de sus padres: Localidad, un día. Dentro de la provincia, dos días. Fuera de la provincia, cuatro días.
- Enfermedad grave del cónyuge, padre, hijos o hermanos del trabajador, cuatro días (con un tope máximo de ocho días al año).
- Deberes públicos, el tiempo indispensable.
- Exámenes, el tiempo indispensable.
- Para traslado de domicilio que suponga mudanza de mobiliario en distancia superior a 300 kilómetros del anterior, cuatro días.

Para traslado de domicilio que suponga mudanza de mobiliario en distancia inferior a 300 kilómetros del anterior, 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 tabloneros de anuncios.

El período 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 ese supuesto, la liquidación del período 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 disfrutarán del período 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 período.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 24. Las retribuciones del personal por jornada y horario 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.
- Complementos de residencia: Pluses de residencia.

Art. 25. *Salario base.*—Estará, según niveles, constituido por el 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 incluidos en el anexo número 2. 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. 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.

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. 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 10.000 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. Fuente Dé (Santander).
- Parador Nacional Las Cañadas del Teide (Santa Cruz de Tenerife).
- Parador Nacional De; Adelantado, Cazorla (Jaén).
- Parador Nacional Pajares (Oviedo).
- Parador Nacional Fuentes Carrionas, Cervera de Pisuerga (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 dió origen a este plus.

Art. 29. *Nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período 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 período nocturno.

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

Art. 30. *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 turística.

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 de 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 devengos de la prima, pero sí las vacaciones, permisos retribuidos y licencias.

Art. 31. *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 y Burgo de las Naciones. Dadas las especiales características de estas explotaciones, se acuerda incluirlos en el mismo sistema del apartado anterior.

Art. 32. *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 número 3, 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. 33. *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 salarial anexa, incrementada por la antigüedad que a cada uno le corresponda.

Cuando la totalidad del personal del Centro de trabajo, ratificado en acta, solicite la inclusión de las dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas entre las doce mensualidades, se procederá al abono de ellas mensualmente en las cuantías que figuren en las tablas salariales del anexo 2, en la proporción que corresponda a la permanencia del trabajador en su Centro respectivo.

Art. 34. *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 Comité 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. 35. *Alojamiento.*—Los trabajadores que se determinan en el anexo III de la Ordenanza de Hostelería tendrán dere-

cho 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.

En aquellos casos en 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. 36. *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. 37. *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. 38. *Plus de transporte.*—El trabajador que resida fuera del Centro de trabajo percibirá, como compensación por gastos de desplazamiento, la cantidad de 550 pesetas mensuales.

Este plus se fija en 1.100 pesetas mensuales para los Centros de trabajo ubicados en Madrid, teniendo en cuenta las tarifas de los transportes en la capital.

Art. 39. *Plus de distancia.*—Con independencia del plus de transporte, aquellos trabajadores que residen 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 7 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 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. 40. *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. 41. *Diets 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 10 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. 42. *Compensación por diferencia 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. 43. *Ropa de trabajo.*—Se proveerá a los trabajadores de los establecimientos de la red del vestuario siguientes:

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 le entregará el uniforme completo reglamentario, incluidos 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, incluidas medias y zapatos.

Telefonistas.—Bata, medias y zapatos.

Encargado de trabajos de 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 guardapolvo.

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.

Cuando 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. 44. *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. 45. *Premio de natalidad*.—Por cada hijo nacido, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se abonará al trabajador que lleve 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 a la cabeza de familia.

Art. 46. *Premio a la constancia*.—Se establece un premio a la constancia cuando el trabajador a los 65 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.

Art. 47. *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 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. *Seguro de vida*.—La Empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores hijos, 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 produjese por accidente laboral o se declare por dicho motivo situación de invalidez permanente, absoluto 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 aquel en que haya obtenido la condición de fijo en plantilla.

Art. 49. *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 tendrán 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) Las 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. 50. *Créditos*.—Se crea un fondo de 2.000.000 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 1981, las cuales serán entregadas al Comité Central de Empresa que será quien efectúe su selección; posteriormente serán aprobados por la Dirección del Organismo.

Una vez concedidos los préstamos, se reintegrarán en plazo máximo de 48 mensualidades.

Art. 51. *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. 52. *Subvención para comida al personal de los Servicios Centrales*.—Teniendo en cuenta la exclusión de este personal del complemento salarial por manutención, este queda sustituido por una subvención de 150 pesetas por día efectivamente trabajado.

El personal contratado para media jornada tendrá derecho a una subvención de 50 pesetas por día efectivamente trabajado.

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 el Convenio Interprovincial de la Empresa. También 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 A. T. E. 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 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.

e) Conflictos colectivos.—Si por conflicto colectivo o situaciones que puedan llegar al mismo los Representantes de los Tra-

bajadores en un Centro de trabajo solicitan bien la presencia de los Servicios Centrales o 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 A. T. E., 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.

h) Con cargo a las horas mensuales para asuntos sindicales, que conforme al artículo 88, e) del Estatuto de los Trabajadores corresponde a los miembros del Comité Central de Empresa, éste podrá acumular las necesarias para disponer de la jornada de trabajo de dos de sus componentes para asuntos sindicales y funciones de representación del Comité Central que serán los mismos durante todo el año.

Cuando el Comité Central decida visitas de sus miembros a zonas de la red, dichas visitas, a excepción de lo que establece el apartado f) de este artículo, las realizará uno de los miembros dedicados permanentemente a asuntos sindicales acompañado de los componentes del Comité Central de la zona.

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 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 exclusiva 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 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, Comité 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 de 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 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 de 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 Centros 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 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 facultades 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.

Dispondrán de tablón de anuncios, que para material sindical y laboral deben 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.

CAPITULO XII

Comisión Mixta

Art. 57. *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 motiven 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 consta los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión de Vigilancia del Convenio.

CAPITULO XIII

Publicidad, unidad y exclusividad del Convenio

Art. 58. *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 tengan, más un 10 por 100.

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

Art. 59. *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. 60. *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

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

Nivel 2

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

Nivel 3

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

Oficial de Trabajos Varios.
Cafetero (a extinguir).
Telefonista con idiomas.

Nivel 5

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

Lavandera.
Fregadora.

Nivel 7

Pinche mayor de dieciocho años.
Botones mayor de dieciocho años.
Ascensorista.
Marmítón (a extinguir).
Costurera.
Planchadora.
Limpiadora.

Nivel 8

Pinche menor de dieciocho años.
Aprendiz mayor de dieciocho años.
Botones menor de dieciocho años.

Nivel 9

Aprendiz menor de dieciocho años.

SERVICIOS CENTRALES

Nivel 1

Oficial de primera.

Nivel 3

Taquimecanógrafa.
Oficial de segunda.

Nivel 4

Conductores.
Ordenazas.
Encargado de Fotocopiadora y Multicopista.

Nivel 5

Auxiliar.
Telefonista.

OBSERVACIONES AL ANEXO DE NIVELES

1.º Las categorías de Camarero/a de Pisos en categoría consolidada a 31 de diciembre de 1979, nivel 3, se mantienen «ad personam» y corresponden a los trabajadores que tienen reconocida tal categoría con nombramiento anterior a la indicada fecha.

2.º Para cubrir la categoría de Camarera de Piso, nivel 5, 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.

3.º 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 prorrateo pagas extras (Cantidades redondeadas)	Salario mensual con prorrateo pagas extras (12 pagas)	Coefficiente para el reparto de prima a la producción
1	44.000	616.000	44.000 + 7.333 = 51.333	616.000	10
2	40.000	560.000	40.000 + 6.667 = 46.667	560.000	8
3	35.300	494.200	35.300 + 5.883 = 41.183	494.200	6
4	34.000	476.000	34.000 + 5.667 = 39.667	476.000	5
5	32.700	457.800	32.700 + 5.450 = 38.150	457.800	4
6	31.700	443.800	31.700 + 5.283 = 36.983	443.800	3
7	31.000	434.000	31.000 + 5.167 = 36.167	434.000	2
8	28.300	396.200	28.300 + 4.383 = 30.683	396.200	1
9	20.700	289.800	20.700 + 3.450 = 24.150	289.800	1

Cuadro valor horas extraordinarias según antigüedad

Jornada de cuarenta y dos horas

Niveles	0	3 %	6 %	10 %	16 %	24 %	33 %	45 %	60 %	80 %	100 %	130 %	160 %	200 %	250 %	300 %	360 %	420 %	500 %	600 %	720 %	
1	540	555	583	628	680	745	782	788	793	798	803	810	815	821	825	831	836	842	847	853	857	863
2	491	505	531	569	619	677	711	716	721	726	731	737	741	747	751	757	761	765	771	775	780	785
3	433	447	469	503	547	599	629	633	639	642	646	651	654	658	662	668	673	677	682	685	689	694
4	417	429	450	484	526	576	605	610	613	618	622	626	630	634	638	642	646	651	655	658	663	674
5	401	413	433	465	505	553	581	585	589	593	597	602	606	610	614	617	622	625	629	634	637	642
6	389	400	420	451	491	537	563	568	571	576	579	583	587	590	594	599	603	606	611	614	618	622
7	380	392	411	441	479	524	552	555	560	563	567	571	574	578	582	586	589	593	598	601	606	609
8	323	333	348	373	406	444	468															
9	254	262	274	294	320	350	368															

Casos especiales:

- 1.º Trabajadores con plus de montaña.
- 2.º 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 un plus de montaña mensual de 10.000 pesetas:

$10.000 \times 0,0822 = 82,20$, o sea, la hora extra de este trabajador saldría de la suma siguiente: $805 + 82,20 = 887,20$ pesetas/hora.

Jornada de cuarenta y tres horas

Niveles	0	3 %	6 %	10 %	16 %	24 %	33 %	45 %	60 %	80 %	100 %	130 %	160 %	200 %	250 %	300 %	360 %	420 %	500 %	600 %	720 %	
1	529	543	570	612	663	727	765	770	775	780	786	791	796	801	808	812	818	823	828	833	839	844
2	480	494	517	556	604	662	696	700	705	709	715	719	724	729	733	739	743	749	753	758	763	768
3	424	436	458	491	534	585	614	619	623	626	631	635	640	644	647	652	656	661	664	670	674	678
4	407	419	439	472	513	561	590	593	599	603	607	611	615	619	623	627	631	635	638	643	647	651
5	392	405	423	454	494	541	569	572	576	580	584	587	592	596	601	604	608	612	616	619	624	627
6	379	391	410	440	478	524	551	555	558	562	566	570	573	577	581	584	588	592	596	601	604	607
7	371	382	402	431	468	512	539	543	546	550	554	557	561	565	568	572	576	579	583	587	590	593
8	316	325	341	366	398	435	458															
9	243	252	263	283	307	337	354															

Casos especiales:

- 1.º Trabajadores con plus de montaña.
- 2.º 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 10.000 pesetas:

$10.000 \times 0,0842 = 84,20$, o sea, la hora extra de ese trabajador sería: $590 + 84,20 = 674,20$ pesetas/hora.