

Categorías	Salario	Antigüedad
	Diario	Diario
Ayudante de Cocina	1.281,50	14,00
Pinche-Pinche Repostero	1.118,50	12,60
Jefe de Comedor	1.310,80	13,70
Camarero	1.046,30	13,40
Ayudante de Camarero	1.040,50	13,20
Agente de Minibar	1.021,70	13,20
Ayudante de Viaje	1.040,50	13,20
	Anual	Anual
Turismo		
Mando superior 1. ^a	1.852.016	28.048
Mando superior 2. ^a	1.433.920	19.520
Mando medio 1. ^a	1.314.720	14.912
Mando medio 2. ^a	1.173.504	13.856
Mando medio 3. ^a	1.030.576	13.096
Técnico superior 1. ^a	882.752	12.352
Técnico superior 2. ^a	784.800	12.048
Técnico superior 3. ^a	752.272	12.048
Técnico medio	722.752	8.848
Técnico especialista	699.216	8.336
Asistente	615.696	7.808
Talleres		
Jefe de Talleres y P. C.	1.868.656	24.512
Jefe de Talleres	1.115.984	13.936
Subjefe de Talleres	1.010.384	13.088
Jefe de Pequeña Conservación	1.010.384	13.088
Jefe de Taller	982.912	11.776
Subjefe de Taller	916.480	11.776
Contraamaestre principal	915.200	11.360
Contraamaestre	901.952	11.360

RETRIBUCION HORA

Categorías	Salario base	Bienio
Jefe de Equipo principal	272,60	2,81
Jefe de Equipo	259,81	2,64
Experto Instalaciones Técnicas	256,38	2,54
Oficial 1. ^a A	244,41	2,38
Oficial 1. ^a B	232,37	2,24
Oficial 2. ^a A	222,41	2,11
Oficial 2. ^a B	214,98	2,08
Oficial 3. ^a A	208,61	2,03
Oficial 3. ^a B	203,47	1,93
Aprendiz 1. ^o año	127,17	—
Aprendiz 2. ^o año	134,53	—
Aprendiz 3. ^o año	141,72	—
Aprendiz 4. ^o año	148,74	—
Peón primera	195,72	1,86
Guarda	201,13	1,93
Costurera	201,04	1,93

9777

RESOLUCION de 21 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Organismo autónomo «Administración Turística Española».

Visto: El texto del Convenio Colectivo del Organismo autónomo «Administración Turística Española», recibido en esta Dirección General con fecha 3 de abril de 1982, suscrito por las representaciones del Organismo y de su personal laboral el día 3 de febrero de 1982, a que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 44/1981, de 26 de diciembre, aprobatoria de los Presupuestos Generales del Estado para 1982, con escrito ampliatorio de aportación de documentación de 7 de abril de 1982, cumplimentado por el Presidente del Comité Central por escrito presentado el 16 de abril del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, esta Dirección General acuerda:

- 1.º 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 44/1981, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, en la aplicación del Convenio de referencia.
- 2.º Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO «ADMINISTRACION TURISTICA ESPAÑOLA»

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 en los que concurren las características y circunstancias expresadas en el artículo 2.º, 1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—Las normas del presente Convenio Colectivo comenzarán a regir el día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982.

Las mejoras económicas reconocidas en los capítulos VII, VIII y X, así como los artículos 23, 24 y 58 H), de este Convenio Colectivo, se aplicarán a partir del día 1 de enero de 1982.

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 1982, 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.*—En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase el 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

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 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.

Se entregará un ejemplar del escalafón de la Red individualmente a cada trabajador.

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

Dicho carné deberá ser devuelto por el trabajador una vez cause baja en la Empresa, salvo que pase a la situación de invalidez o jubilación, en cuyo caso deberá modificar el carné para adaptarlo a estas situaciones.

Caso de pérdida, deterioro o cambio de categoría, solicitará un nuevo carné a través de la Administración correspondiente, entregando una nueva fotografía y 100 pesetas para gastos de su confección.

CAPÍTULO IV

Ascensos y cambio de situación del personal

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 produzca la amortización individual de un puesto de trabajo en los mismos términos previstos en este Convenio.

La cobertura de las vacantes se hará 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 uno a diez 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 vacantes 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 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 mismo Departamento, 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 de 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 ambos cónyuges, no haya sido motivado por voluntad de alguno de ellos.

Cuando resulte necesario efectuar pruebas de ascenso entre el personal del propio Departamento del centro, de categoría inmediata inferior, se juzgará por un Tribunal compuesto por el Administrador del centro, el Jefe del Departamento y un Delegado de Personal.

Los exámenes constarán de dos pruebas, una teórica y otra práctica. A cada prueba se le atribuirá una puntuación igual y un valor máximo que fijará libremente el Tribunal.

En todo caso, se valorará la antigüedad de los trabajadores, de acuerdo con los siguientes criterios:

— La antigüedad puntuará con un valor máximo igual al valor máximo de cada una de las pruebas. La puntuación máxima por antigüedad se otorgará al trabajador con mayor antigüedad en la Red, que se presente a las pruebas.

— Los demás trabajadores que se presenten a las pruebas tendrán una puntuación proporcional a la puntuación reconocida al más antiguo, en relación con sus respectivas antigüedades.

Art. 13. *Adaptación del personal.*—Los trabajadores cuya capacidad haya disminuido por accidente, enfermedad u otras circunstancias, tendrán que someterse a examen de la Comisión Técnica Calificadora u Organismo competente.

El trabajador declarado en situación de incapacidad laboral, permanente total, será adaptado a otro trabajo adecuado a sus condiciones, en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la notificación de la incapacidad, en el mismo establecimiento en el que venía trabajando.

El salario que ha de abonarse a estos trabajadores adaptados dependerá de su capacidad, según lo establecido en la legislación vigente para estos casos.

Si por cualquier circunstancia la Empresa incumpliese la obligación de la citada adaptación estará obligada a complementar al trabajador, a partir del referido mes, el 100 por 100 de lo que venía percibiendo en activo antes de pasar a la situación de incapacidad.

La adaptación será decidida de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado y se comunicará a los Delegados de Personal o al Comité del centro de trabajo.

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. 14. *Enfermedad.*—Con independencia de lo establecido en las Leyes de la Seguridad Social sobre prestaciones en caso de enfermedad o accidente, el trabajador afectado por esta situación deberá percibir, con cargo al establecimiento, la diferencia existente hasta completar el 100 por 100 del sueldo más antigüedad, prima de producción y, en su caso, plus de montaña o residencia.

El trabajador afectado por las citadas situaciones, y que fuera sustituido, percibirá los mismos emolumentos a partir del décimo día de la baja y por un periodo máximo de tres meses.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste, para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dichas situaciones.

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 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. *Excedencia.*—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 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 periodo, al menos de dos años de servicio efectivo en la Empresa.

En el último mes de su periodo 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.

Excedencia especial de uno a doce meses.—El trabajador, con una antigüedad en la Empresa de un año o más, se le concederá este tipo de excedencia por un periodo de uno a doce meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo establecimiento, siempre y cuando esté suficientemente justificadas

las causas de la solicitud, a juicio de la Dirección y previo informe de los Delegados de Personal. No se podrá disfrutar de una nueva excedencia de este tipo si no han transcurrido dos años desde la conclusión de la inmediata anterior. Caso de comprobarse la falsedad de las causas alegadas tal hecho tendrá la consideración de falta muy grave.

CAPÍTULO V

Contratos y Formación Profesional

Art. 17. *Contrato de trabajo para la formación.*—El Organismo contratará a jóvenes mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años cumplidos, con contratos de trabajo para la formación, de conformidad con el Real Decreto 1361/1981, de 3 de julio.

Los trabajadores contratados de esta manera desarrollarán su trabajo en un establecimiento de la Red y 1/3 de la jornada establecida en el Convenio, de forma acumulada, se dedicará a la capacitación práctica y teórica, bien en el propio Organismo o bien en los centros debidamente autorizados.

El contrato de trabajo para la formación tendrá una duración máxima de dos años. Los trabajadores en esta situación que superen positivamente el periodo de contrato pasarán a ocupar las vacantes de trabajadores fijos que existan en su especialidad en cualquier centro de trabajo de la Red.

Art. 18. *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. 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.

Art. 20. *Contratación.*—Los tipos de contratos que se establecen para la Red son los siguientes:

- A) Fijos o por tiempo indefinido.
- B) Fijos con carácter discontinuo. Son aquellos contratos con periodo determinado. Los trabajadores afectados deberán ser llamados por orden de antigüedad para sucesivas contrataciones, de conformidad con el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- C) Eventuales, regulados por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- D) Interinos, regulados por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- E) De tiempo parcial, conforme se regula en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se admitirán cualesquiera fórmulas contractuales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en su desarrollo posterior.

Todo ello sin perjuicio de los derechos adquiridos para nuevas contrataciones por trabajadores que hubieran contratado anteriormente con la Red.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo. Descansos. Licencias y vacaciones

Art. 21. *Jornada de trabajo.*—Se establece la jornada anual de mil ochocientas ochenta horas, con un día y medio de descanso ininterrumpido, independientemente de estar o no alojado en el establecimiento, eliminando de este punto el periodo de comida.

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 el caso de que el día o medio día de disfrute del descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta deberá computarse como tal, no pudiendo por este hecho considerarse como día festivo disfrutado y, por lo tanto, no se descontará del total de los mismos.

La Empresa, de mutuo acuerdo con los Comités de centro o Delegados de Personal, confeccionarán en el plazo de un mes un calendario en el que se incluirá el horario de trabajo, los días libres, vacaciones anuales, así como los festivos de cada trabajador. Dicho calendario no podrá ser modificado salvo circunstancias de fuerza mayor y con el consentimiento de los

Delegados de Personal o Comités de centro. La Empresa entregará individualmente a cada trabajador dicho calendario. El calendario general del centro de trabajo estará constantemente expuesto en el tablón de anuncios.

En caso de no existir acuerdo resolverá la autoridad laboral. 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 mecánico por medio del reloj de entrada y salida, al objeto de la debida constancia, en cuanto al cumplimiento de horario efectivo de todos los trabajadores:

- 1.º Se fichará personalmente.
- 2.º En el momento de fichar tendrá que llevarse la ropa de trabajo correspondiente, tanto a la entrada como a la salida, para que el tiempo medido sea de trabajo específico.
- 3.º Se prohíbe manipular las fichas que no sean las del propio interesado.
- 4.º Por parte de la Dirección del centro de trabajo se designará a los Departamentos encargados de la vigilancia y control correspondiente.
- 5.º Si en el momento de fichar se observase alguna anomalía en el funcionamiento del reloj-control se estará obligado a comunicarlo a quien proceda.
- 6.º El día 1 de cada mes, se repondrán las fichas en su totalidad. En el caso del personal con turno partido se le pondrán dos fichas.
- 7.º En el caso de que sea necesario la realización de horas extraordinarias deberán estar justificadas y certificadas por el Jefe del Departamento o el sustituto, en su caso, y el visto bueno del responsable del centro de trabajo, mediante un parte en el que se especificarán los motivos, número de horas realizadas, etc.
- 8.º Los Comités de centro de trabajo o Delegados de Personal tendrán acceso, durante los diez primeros días de cada mes, a supervisar las fichas correspondientes al mes vencido para comprobación del parte de horas extraordinarias entregado a los mismos en virtud del artículo 34, párrafo segundo, del vigente Convenio.
- 9.º Se da un margen de diez minutos sin penalización ni justificación al trabajador en el momento de fichar. En caso que se produzca esta circunstancia, la demora en la entrada será recuperada a la salida.
- 10.º El reloj-control solamente podrá ser utilizado para control de entrada y salida al trabajo o al turno, quedando prohibida su utilización para otros fines.
- 11.º El reloj deberá ser respetado y cuidado por las personas que lo utilizan.
- 12.º Los trabajadores obligados a fichar serán todas las categorías profesionales comprendidas en el anexo I del vigente Convenio.

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. Los días festivos abonables y no recuperables no podrán compensarse en metálico, sino que deberán disfrutarse en todo caso.

A tal efecto, el trabajador tendrá las siguientes opciones a elegir:

- A) Acumularlos en bloque a las vacaciones anuales.
- B) Disfrutarlos en bloque como descanso continuado en periodo distinto, en la fecha acordada entre la Empresa y el trabajador.
- C) Disfrutarlos en el mismo mes que se produzcan dichas fiestas abonables, a continuación del descanso semanal y de mutuo acuerdo entre la Empresa y el citado trabajador.
- D) Disfrutar en la misma semana que tenga lugar el día abonable y no recuperable, antes o después de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

La Empresa podrá designar aquellos trabajadores que por razones de servicios puedan disfrutar el día festivo en la propia fecha de su celebración.

En los anteriores supuestos A) y B) se sumarán los días de descanso que correspondan proporcionalmente por estos periodos.

Sólo procederá la compensación en metálico de las fiestas abonables en el supuesto de que el trabajador cause baja en la Empresa o en el establecimiento, en cuyo caso las fiestas pendientes de disfrutar se abonarán con el 200 por 100 de recargo. 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, 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:

- A) Matrimonio, quince días.
- B) Alumbramiento de la esposa:
 - Dentro de la localidad, tres días.
 - Fuera de la localidad, en la misma provincia, cuatro días.
 - Fuera de la provincia, seis días.

C) Fallecimiento de cónyuge, ascendiente o descendiente, hermanos y padres y hermanos políticos:

- Dentro de la provincia, cuatro días.
- Fuera de la provincia, seis días.

D) Primeras comuniones, bautizos de hijos, hermanos y nietos, matrimonio de hijos, hermanos del trabajador, hermanos políticos y nuevas nupcias de alguno de sus padres:

- Localidad, un día.
- Dentro de la provincia, dos días.
- Fuera de la provincia, cuatro días.

E) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos del trabajador, cuatro días (con tope máximo de ocho días al año).

- F) Deberes públicos, el tiempo indispensable.
- G) Exámenes, el tiempo indispensable.

H) Para traslado de domicilio que suponga mudanza de mobiliario 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. 24. *Permisos por lactancia*.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 25. *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 anuncio.

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. 26. Las retribuciones del personal por jornada y horario normal de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- A) Salario base.
- B) Complementos personales: Antigüedad.
- C) Complementos de puestos de trabajo: Trabajos de distinta categoría, pluses de montaña, nocturnidad, complementos de Servicios Centrales de especial dedicación o responsabilidad.
- D) Complemento de calidad y cantidad de trabajo: Prima directa y prima indirecta de producción y horas extraordinarias.
- E) Complementos de vencimiento periódicos superior al mes: Gratificaciones de 30 de junio y 15 de diciembre.
- F) Complementos en especies: Manutención y alojamiento.
- G) Complementos de residencia: Pluses de residencia.

Art. 27. *Salario base*.—Estarán, según niveles, constituidos por el que se establece en las tablas salariales del presente Convenio (anexo número 2).

Art. 28. *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. 29. *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 en sustituciones eventuales, excepto en aquellos casos en que el Administrador sea expresamente sustituido por un Jefe de Departamento en atención a la responsabilidad asumida.

Art. 30. *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 Pinete).
- Parador Nacional Sierra Nevada (Granada).
- Parador Nacional de Gredos (Ávila).
- Parador Nacional Río Deba, Fuente De (Santander).
- Parador Nacional Las Cañadas del Teide (Santa Cruz de Tenerife).
- Parador Nacional del Adelantado, Cazorla (Jaén).
- Parador Nacional de Pajares (Oviedo).
- Parador Nacional Fuentes Carrionas, Cervera de Pisuerga (Palencia).
- Parador Nacional La Cruz de Tejada (Las Palmas).
- Refugio Nacional de 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. 31. *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 a los cálculos 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 una 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. 32. *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 6,25 por 100 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 de 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. 33. 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 estima en 2.000 pesetas mensuales por punto y se regularizará en los meses de septiembre y diciembre.

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 corresponda 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. 34. Horas extraordinarias.—El valor de las horas extraordinarias será el que figure en el anexo III, según los distintos niveles y antigüedad.

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

De mutuo acuerdo entre las dos partes, se establecen para 1982, como horas estructurales, las que a continuación se indican, a efectos de no incrementar la cotización adicional establecida en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, para las horas extraordinarias.

- Las que por exceso sobre la jornada legal se conceden para las operaciones de recepción y entrega del servicio.
- Las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes y apremiantes.
- Las que obedezcan a períodos punta de producción y ausencias imprevistas.

Las horas extraordinarias se abonarán o compensarán exclusivamente en metálico y serán voluntarias, salvo las de fuerza mayor.

Art. 35. 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 año 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 figuran en las tablas salariales del anexo 2, en la proporción que corresponda a la permanencia del trabajador en su Centro respectivo.

Art. 36. 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, procurando 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 tuvieren 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. 37. Alojamiento.—Los trabajadores que se determinan en el anexo III de la Ordenanza de Hostelería, tendrán derecho a recibir alojamiento en el establecimiento, con cargo a la Empresa, siempre que hubiere plazas libres. 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 vienes disfrutando de alojamiento en el Centro de trabajo por personal no incluido a estos efectos en el anexo III de la Ordenanza de Hostelería. 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.

Cuando salga alguna vacante a concurso, la circular saldrá sin derecho a alojamiento, pero haciéndose constar en la misma que en dicho Parador existe, y que el concursante que la

gane, se podrá alojar en él, previo abono de 3.000 pesetas mensuales como participación en los costos que se producen en el Centro con motivo de este alojamiento.

Los Delegados de Personal vigilarán la existencia de plazas de alojamiento libres en los establecimientos.

Art. 38. 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 hubieren 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. 39. Complementos de servicios centrales.—Se establecen los siguientes complementos de especial responsabilidad o dedicación para ciertos puestos de trabajo en los servicios centrales:

- Un Jefe de primera, complemento de 25.000 pesetas.
- Cinco Jefes de segunda, complemento de 10.000 pesetas.
- Un Conductor, complemento de 15.000 pesetas.
- Cuatro Conductores, complemento de 10.000 pesetas.

Cuando quede vacante alguno de estos puestos se seleccionará al candidato idóneo por medio de pruebas objetivas.

Art. 40. 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.

Art. 41. Anticipos.—La Empresa, a partir del décimo día del mes en curso, concederá a los trabajadores que así lo soliciten, un anticipo de hasta el 90 por 100 del sueldo líquido percibido en el mes anterior, que se deducirá de la nómina del mismo mes.

CAPITULO VIII

Indemnizaciones y suplidos

Art. 42. 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 de la capital.

Art. 43. 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 siete pesetas por kilómetro recorrido, a partir de los dos kilómetros contados desde el límite del casco urbano del Centro de trabajo y de su domicilio, cuando el Centro de trabajo esté fuera del casco urbano, computándose, en todo caso, una sola vez el descuento de los dos kilómetros. A este efecto, se computará 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. 44. 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, abonar la cantidad de 400 pesetas por persona y mes.

El Jefe de Departamento correspondiente propondrá las herramientas necesarias adecuadas y los Delegados de Personal vigilarán y comprobarán el cumplimiento de esta obligación.

Art. 45. Dietas y locomoción.—La cantidad a percibir por el personal afectado por éste Convenio, que se desplace en comisión de servicio, será de 2.700 pesetas.

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

Cuando la Comisión de Servicios tenga como destino una localidad en la que no exista Parador, o aunque exista Parador no haya alojamiento en el mismo, la dieta diaria será de 3.000 pesetas.

Cuando la Comisión de Servicios no implique pernoctación fuera del domicilio habitual, se abonará la mitad de las dietas establecidas en los párrafos anteriores.

Art. 46. *Compensación por diferencias alquiler.*—En los casos de traslado forzoso de trabajadores con familia a su cargo y que implique cambios 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. 47. *Control a trabajadores.*—Ante cualquier tipo de registro ordenado por el responsable del Centro de trabajo en habitaciones ocupadas por el personal, taquillas o a la salida del establecimiento, el trabajador tendrá derecho a reclamar antes de efectuarse el mismo, la presencia de los Delegados de Personal o de algún miembro del Comité de Centro para poder, de esa forma, salvaguardar su dignidad humana y profesional. El requerimiento de registro será obligatoriamente por escrito y dirigido al trabajador afectado.

Art. 48. *Ropa de trabajo.*—El vestuario reglamentario de los trabajadores a cargo de los establecimientos será el siguiente:

Cocina.—Gorros, pantalones profesionales, pico, chaquetilla, delantal, zapatillas y calcetines negros.

Fregadoras.—Bata y delantal de cuadrillos (tergal azul y blanco), zapatillas azul marino y medias.

Fregadores.—Uniforme de cocinero con gorro tipo americano.

Limpiadoras, Planchadoras, Costureras, Lavanderas y Camareras de pisos (para limpieza).—Bata de cuadrillos (tergal azul y blanco), delantal blanco envolvente, zapatillas azul marino, medias y rebecas.

Camareras de pisos y personal femenino de comedor-bar.—Falda color burdeos, blusa, rebeca color burdeos (invierno), zapatos salón negros medio tacón, medias (invierno).

Gobernanta y Subgobernanta.—Traje de chaqueta azul marino, blusa blanca, rebeca azul marino, zapatos negros medio tacón, medias (invierno).

Personal femenino recepción, oficina y Telefonistas.—Traje de chaqueta azul marino, blusa azul celeste, zapatos negros salón medio tacón, medias (invierno) y rebeca azul marino.

Jefe de comedor y segundo Jefe de comedor.—Chaqueta negra, botonadura sencilla, pantalones grises rayados, corbata gris, camisa blanca, zapatos y calcetines negros.

Personal masculino comedor-bar.—Chaquetilla tipo «smoking» color burdeos, pantalón negro, camisa blanca, pajarita negra, zapatos y calcetines negros.

Personal de conserjería, Vigilantes y Mozos de equipaje.—Traje de chaqueta gris, camisa blanca, corbata azul marino o negra, zapatos y calcetines negros.

En temporada de verano, el vestuario de conserjería será el siguiente: Camisa blanca con bolsillo de manga corta y presillas en las hombreras, corbata azul marino o negra, pantalón gris, zapatos y calcetines negros. Este mismo vestuario será para recepción.

Personal masculino recepción.—Chaqueta negra, botonadura sencilla, pantalones grises, corbata gris, zapatos y calcetines negros, camisa blanca.

Personal masculino de oficina.—Chaqueta azul marino, botonadura sencilla, pantalones grises, camisa blanca, corbata azul marino o negra, zapatos y calcetines negros.

Personal de trabajos varios.—Pantalones y camisa grises, chaqueta corta, zapatillas y calcetines negros. Al personal de servicios técnicos se les dotará, además, con calzado de seguridad, guantes y buzos, y a los Jardineros con botas de goma.

Conductor.—Pantalones y camisas grises, rebeca gris, buzo, zapatos y calcetines negros.

Almacén y bodega.—Se dotará a este departamento de un guardapolvo.

El uniforme del personal de los departamentos de conserjería, recepción, trabajos varios, oficinas, Telefonistas, Jefe y segundo Jefe de comedor, Gobernanta y Subgobernanta, se les dotará de un escudo con el anagrama de la red de paradores.

La entrega de uniformes se hará cada dos años, salvo deterioro justificado. En el caso de ser obligatoria la camisa para cualquier categoría profesional, tanto masculina como femenina, se entregará a razón de dos camisas por año.

Los Jefes de departamento, con la intervención de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, informarán, cuando proceda, sobre la necesidad de renovar los uniformes por deterioro.

Se entregarán dos uniformes por año a:

Camarero-a de comedor y bar, Camareras de pisos, Fregadoras, Limpiadoras, Lavanderas, Costureras, Planchadoras y cocina.

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.

El calzado, calcetines y medias se efectuará por medio de la entrega de una cantidad en metálico, fijada por la Comisión Mixta.

Se elimina la cofia de la uniformidad de la Red.

CAPITULO X

Régimen social y asistencial

Art. 49. *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. 50. *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 al cabeza de familia.

Art. 51. *Premio a la constancia.*—Se establece un premio a la constancia cuando el trabajador a los sesenta y cuatro 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. 52. *Jubilaciones.*

A) *Jubilación forzosa.*—Se acuerda la jubilación forzosa en la Red a los sesenta y cinco años de edad, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia, con las siguientes indemnizaciones:

	Pesetas
Por 10 años cotizados Seguridad Social	450.000
Por 11 años cotizados Seguridad Social	430.000
Por 12 años cotizados Seguridad Social	410.000
Por 13 años cotizados Seguridad Social	390.000
Por 14 años cotizados Seguridad Social	370.000
Por 15 años cotizados Seguridad Social	350.000
Por 16 años cotizados Seguridad Social	330.000
Por 17 años cotizados Seguridad Social	310.000
Por 18 años cotizados Seguridad Social	290.000
Por 19 años cotizados Seguridad Social	270.000
Por 20 años cotizados Seguridad Social	250.000
Por 21 años cotizados Seguridad Social	230.000
Por 22 años cotizados Seguridad Social	210.000
Por 23 años cotizados Seguridad Social	190.000
Por 24 años cotizados Seguridad Social	170.000
Por 25 años cotizados Seguridad Social	150.000
Por 26 años cotizados Seguridad Social	140.000
Por 27 años cotizados Seguridad Social	130.000
Por 28 años cotizados Seguridad Social	120.000
Por 29 años cotizados Seguridad Social	110.000
Por 30 años cotizados Seguridad Social	100.000

Independientemente a esta indemnización, el trabajador tiene derecho al premio de jubilación establecido en el artículo 90 de la vigente Ordenanza Laboral de Hostelería.

B) *Jubilación anticipada* a los sesenta y cuatro años.—Se acuerda para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los sesenta y cuatro años de edad, en los términos recogidos en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, las mismas indemnizaciones que se contemplan en el apartado anterior sobre jubilación forzosa.

C) *Jubilaciones anticipadas* entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad.—Se acuerda indemnizar a los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada antes de cumplir los sesenta y cuatro años de edad, con las siguientes cantidades por año hasta cumplir los sesenta y cuatro:

Indemnización de 400.000 pesetas por año para los que tengan entre diecinueve y veintitres años de antigüedad en la Red.

Indemnización de 450.000 pesetas por año para los que tengan entre veinticuatro y veintinueve años de antigüedad en la Red.

Indemnización de 500.000 pesetas por año para los que tengan entre treinta o más años de antigüedad en la Red.

En todas las indemnizaciones contempladas en este artículo, las fracciones de año se computarán proporcionalmente, entendiéndose año completo cuando la fracción del mismo sea superior a seis meses.

Todas las jubilaciones contempladas en este artículo, suponen la creación de nuevos empleos y la contratación de trabajadores de conformidad con los acuerdos que se tomen en la Comisión de Plantillas.

Art. 53. *Seguro de vida.*—La Empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores fijos, menores de sesenta

y cinco años, la percepción de 700.000 pesetas para sí mismo, en el caso de incapacidad permanente 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 absoluta, el seguro cubrirá la percepción de 1.400.000 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. 54. Becas.

1.º Para hijos de trabajadores.—Se crea un fondo de 1.000.000 de 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 los hijos del personal acogido 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 y los hijos de los trabajadores que hayan causado baja por enfermedad o accidente, en las mismas condiciones.

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.

2.º Para trabajadores.—Se crea un fondo de 500.000 pesetas para atender los gastos de estudios de aquellos trabajadores que lo soliciten, relacionados con hostelería: Estudios oficiales de idiomas, estudios oficiales de comercio, Técnico de Empresas Turísticas y Formación Profesional de Hostelería.

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

A) Tendrán derecho a solicitar estas becas los trabajadores fijos acogidos a este Convenio.

B) Se tendrá en cuenta el expediente académico del trabajador solicitante, a cuyos efectos el trabajador que pida la beca, acompañará a la solicitud la correspondiente certificación del mencionado expediente.

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) No 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.

E) Es requisito indispensable la justificación de que esté matriculado en el Centro donde va a realizar, o esté realizando los estudios.

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

G) Las solicitudes se presentarán antes del 31 de mayo, 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.

3.º Se crea, igualmente, otro fondo de 250.000 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 hijos de trabajadores, acompañando, además, un certificado médico acreditativo del tipo de deficiencia padecida.

Art. 55. *Créditos*.—Se crea un fondo de cuatro millones de pesetas para concesión de créditos a sus trabajadores para hacer frente a necesidades familiares urgentes, que será distribuido de la siguiente forma:

Diez créditos de 100.000 pesetas.

Seis créditos de 200.000 pesetas.

Seis créditos de 300.000 pesetas.

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

Las solicitudes deberán enviarse a la Subdirección General de Personal antes del 30 de junio de 1982, 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 un plazo máximo de cuarenta y ocho mensualidades.

Art. 56. *Bibliotecas*.—Se crea un fondo de 750.000 pesetas para dotar a los distintos Centros de trabajo de libros, cuya finalidad sea la formación cultural y técnica del personal.

Los plazos de entrega de libros se determinarán por la Comisión Mixta.

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

Art. 57. *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 200 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. 58. *Derechos exclusivos del Comité Central*.—El Comité Central tiene las siguientes atribuciones:

A) Convenios Colectivos.—Corresponderán al Comité Central las facultades de intervención en el Convenio Interprovincial de la Empresa.

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 de Centro de trabajo o Delegados de Personal.

E) Conflicto Colectivo.—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 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.

H) Con cargo a las horas mensuales para asuntos sindicales, que conforme al artículo 68, 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.

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 a asuntos sindicales, acompañado de los componentes del Comité Central de zona.

Art. 59. *Derechos del Comité Central, Comité de 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.

En cada Centro de trabajo, el responsable del mismo informará trimestralmente a los Delegados de Personal y Jefes de Departamento, para explicar a los mismos el resultado de la explotación con el máximo detalle. Asimismo, expondrá la gestión que se ha hecho durante este periodo de captación de nuevos clientes y promoción de dicho Centro de trabajo.

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 el despido de un trabajador tendrá que ser comunicado 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. 60. *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, quedando a salvo el derecho a acudir a la jurisdicción laboral.

D) Sistemas y distribución de trabajo: El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán participación e intervención en la confección de cuadros horarios de trabajo, turnos de vacaciones, confección de plantillas ideales por Centros de Trabajo y Departamentos.

E) La Empresa tendrá siempre a disposición de los Delegados de Personal o Comités de Empresa las nóminas, las cuales podrán ver en cualquier momento en el Departamento de Contabilidad, solos, si así lo desean.

La copia del reparto de la prima de producción y cotización a la Seguridad Social (modelos tc1 y tc2) serán entregados a los Delegados de Personal o Comités de Empresa para su exposición en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo.

Art. 61. *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 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 materia sindical y laboral debe facilitar cada Centro de trabajo.

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

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

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

Art. 62. *Cuotas sindicales y del Comité Central.*—Siempre que los trabajadores lo soliciten por escrito, la Empresa retendrá en nómina las cuotas correspondientes al Comité Central y a la Central Sindical a que esté afiliado, con indicación de la cuantía de la cuota a retener y la cuenta corriente o Central Sindical a la que se deben remitir las mismas.

CAPITULO XII

Comisiones del Convenio

Art. 63. *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, en los términos establecidos en los artículos 85, 2, D), y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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. Ambas partes podrán ir acompañadas de Asesores, si así lo estiman pertinente.

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

Art. 64. *Comisión de Plantillas.*—La Comisión estará formada por tres miembros del Comité Central y tres miembros de la Dirección de la Empresa, que serán, a su vez, miembros de la Comisión Mixta.

El objetivo de esta Comisión es dictaminar unas plantillas adaptadas a las necesidades de cada establecimiento, según su funcionalidad, situación y estacionalidad, y, de esta manera, mejorar la organización, la distribución y productividad del trabajo.

Una vez publicado el Convenio, se reunirá inmediatamente, para elaborar el calendario de trabajo, con la finalidad de revisar en 1982 todas las plantillas de Centros de trabajo de la Red.

Asimismo, esta Comisión será la encargada de vigilar el cumplimiento de las medidas de creación de empleo, según el artículo 66 de este Convenio.

Del estudio correspondiente se deducirán las vacantes o plazas que son convenientes amortizar en determinados Centros de trabajo.

El resultado de estos estudios se elevará a la Comisión Mixta, para su consideración y remisión a la Dirección del Organismo.

Los acuerdos serán susceptibles de registro en los términos del Real Decreto 1040/1981, de 25 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios.

Art. 65. *Comisión de Asesoramiento.*—Sus funciones serán asesorar a la Dirección y debatir sobre materias de interés y referidas a la marcha, funcionamiento, rentabilidad, calidad de los servicios y gestión de los Paradores.

En ningún caso será para debatir o conciliar problemas laborales, cuyo marco son competencia de otros órganos.

La Comisión estará formada por cuatro miembros de la Empresa y cuatro miembros del Comité Central, que serán, a su vez, miembros de la Comisión Mixta.

Una vez publicado el Convenio se reunirá inmediatamente para elaborar el calendario de trabajo del año 1982.

CAPITULO XIII

Creación de empleo

Art. 66. *Medidas incluidas en este Convenio que suponen la creación de nuevos empleos.*—Las medidas y la cuantificación estimada de los nuevos empleos son las siguientes:

Jubilación forzosa: Treinta nuevos empleos.
Jubilaciones voluntarias a los sesenta y cuatro años: Diez nuevos empleos.

Jubilaciones anticipadas: Noventa nuevos empleos.
Control de horas extraordinarias no estructurales: Treinta nuevos empleos.

Supresión del abono de días festivos: Treinta nuevos empleos
Se estima que de estos nuevos empleos, treinta se formalizarán a través de contratos de Formación Profesional.

CAPITULO XIV

Publicidad, unidad y exclusividad del Convenio

Art. 67. *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. 68. *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de los derechos y obligaciones pactados 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 les son propias no registrasen 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. 69. *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 Conserje.
Ayudante de trabajos varios.
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.
Botones menor de dieciocho años.
Aprendiz mayor de dieciocho años (a extinguir).

Nivel 9.º

Aprendiz menor de dieciocho años (a extinguir).
Contratados en formación.

Servicios centrales

Nivel 1.º

Oficial primero.

Nivel 3.º

Taquimecanógrafa.
Oficial segundo.

Nivel 4.º

Conductores.
Ordenanza.
Encargado de fotocopiadora y multicopista.

Nivel 5.º

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.º, 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 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.

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 anual con prorrateo pagas extras (12 pagas)	Coefficiente para el reparto de prima a la producción
1	48.400	677.600	48.400 + 8.087 = 56.487	677.600	10
2	44.100	617.400	44.100 + 7.350 = 51.450	617.400	8
3	38.900	544.800	38.900 + 6.483 = 45.383	544.800	6
4	37.500	525.000	37.500 + 6.250 = 43.750	525.000	5
5	36.050	504.700	36.050 + 6.008 = 42.058	504.700	4
6	34.950	489.300	34.950 + 5.825 = 40.775	489.300	3
7	34.200	478.800	34.200 + 5.700 = 39.900	478.800	2
8	29.000	408.000	29.000 + 4.833 = 33.833	408.000	1
9	22.850	319.900	22.850 + 3.808 = 26.658	319.900	1
9 A	18.960	265.440	18.960 + 3.160 = 22.120	265.440	1

OBSERVACIONES:

9 A.—Son las cantidades que corresponden al contrato de formación, que sólo podrán realizarse para trabajadores que no hayan cumplidos los dieciocho años y su contrato no puede ser superior a dos años.

ANEXO III

CUADRO VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS A PARTIR DEL 1.º DE ENERO DE 1982 SEGUN ANTIGÜEDAD

Niveles	0	3 %	8 %	16 %	26 %	38 %	45 %	46 %	47 %	48 %	49 %	50 %	51 %	52 %	53 %	54 %	55 %	56 %	57 %	58 %	59 %	60 %
1	542	557	585	628	682	747	784	790	795	800	805	812	817	823	827	933	839	845	950	856	860	866
2	492	507	533	571	621	679	713	718	723	728	733	739	743	749	753	759	763	767	773	777	782	787
3	434	448	470	505	549	601	631	635	640	644	648	653	656	660	664	670	675	679	684	687	691	696
4	418	430	451	485	528	578	607	612	615	620	624	628	632	636	640	644	648	653	657	660	665	676
5	402	414	434	466	507	555	583	587	591	595	599	604	608	612	616	619	624	627	631	636	639	644
6	390	401	421	452	492	539	565	570	573	578	581	585	589	592	596	601	605	608	613	616	620	624
7	381	393	412	442	480	526	554	557	562	565	569	573	576	580	584	588	591	595	600	603	608	611
8	324	334	349	374	407	445	469															
9	255	263	275	295	321	351	369															

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 10.000 pesetas. $10.000 \text{ ptas.} \times 0,0822 = 82,20$, o sea, la hora extra de este trabajador saldría de la suma siguiente: $607 + 82,20 = 689,20 \text{ ptas./hora}$.