

CAPITULO QUINTO

PERIODO DE PRUEBA - PLAZO DE PREAVISO

Artículo 27º.- Periodo de prueba .- Será requisito indispensable que conste en el Contrato de Trabajo que se suscriba entre la Empresa y el Productor el periodo de prueba que recoge el artículo 22 de la Ordenanza del Trabajo para el Comercio, de acuerdo con la siguiente escala:

- Personal técnico titulado de grado superior o medio: 6 meses
- Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas: 6 meses
- Encargado general y Viajante: 3 meses
- Personal técnico no titulado: 1 mes
- Personal mercantil: 1 mes
- Personal administrativo: 1 mes
- Personal de actividades auxiliares: 2 semanas
- Personal subalterno: 2 semanas

La Empresa informará al Comité de las altas, bajas y movilidad interior que se produzcan en la misma.

Artículo 28.- Plazo de preaviso.- En el supuesto de cese voluntario de los productores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la Empresa con una antelación de 15 días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito y con acuse de recibo.

En caso contrario, perderán el derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones de Navidad, Junio, Vacaciones y Beneficios que les correspondieran.

CAPITULO SEXTO

Artículo 29º.- Rendimiento .- Se establece expresamente que la Empresa podrá sancionar las faltas de rendimiento y, como asimiladas a ellas, las de atención al trabajo que cometan los productores, procurando seguir, en cuanto a la valoración de la gravedad de tales faltas y a la graduación de la sanción, las directrices en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Las notificaciones de la Empresa destinadas a Centros de Trabajo situados en Catalunya, llevarán su traducción en catalán.

Segunda.- El presente Convenio podrá ser denunciado o instada su revisión o rescisión en el caso de que las disposiciones de carácter general de categoría jerárquica superior introdujesen normas de obligatoria observancia, que impliquen conflictos con alguna de las estipulaciones en el mismo contenidas.

Tercera.- Se constituye una comisión mixta paritaria para la vigilancia, cumplimiento e interpretación auténtica de lo pactado, que estará compuesta por el Comité de representantes de los trabajadores y representantes de la Empresa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Durante la vigencia normal del presente Convenio (Año 1.983), se abonará a quienes reúnan las condiciones especificadas en el art. 14º, el importe indicado de Beca Escolar, incluyendo a los hijos comprendidos entre los 3 meses y tres años.

Se amplía la edad de los hijos con derecho a la percepción establecida en el art. 14º hasta la de 18 años cumplidos, mientras el porcentaje de paro a nivel nacional sobre pase el 4% sobre la población activa, según datos estadísticos oficiales.

Segunda.- Compartiendo el deseo de agilizar y clarificar la administración de servicios se conviene en estudiar durante el año 1.983 la posibilidad de prorrogar las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades tal como lo contempla el Art. 31 de la Ley 8/1980.

Tercera.- Asimismo también se estudiará la posibilidad de refundir en un sólo concepto las partidas que se abonan como "M.T.I.", locomoción/gasolina y subvención comida.

ANEXO 1

Columna A : Sueldo mensual

CATEGORIA	A	B
INGENIERO	99.462,--	900,--
AYUDANTE TECNICO	92.543,--	850,--
JEFE GRUPO	98.453,--	890,--
VIAJANTE	78.560,--	720,--
JEFE ALMACEN	84.470,--	770,--
JEFE ADM. A	99.462,--	900,--
JEFE ADM. B	92.543,--	850,--
JEFE SECCION	79.281,--	720,--
TACUM. I.E.	81.299,--	740,--
OFICIAL ADM. 1a.	71.785,--	660,--
OFICIAL ADM. 2a.	64.002,--	590,--
AUXILIAR ADM.	57.947,--	530,--
AUXILIAR ADM. 18 a 20 años	53.623,--	490,--
CARANTE	71.785,--	660,--
PROFESIONAL 1a.	71.497,--	660,--
PROFESIONAL 2a.	66.685,--	610,--
MOZO ESPECIALIZADO	66.740,--	610,--
MOZO	63.713,--	580,--
MUER LIMPIEZA	51.729,--	480,--

21446

RESOLUCION de 28 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de fecha 13 de julio de 1983 de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo sindical suscrito entre la Empresa y el Comité de Empresa de la «Agencia Efe, S. A.», hecho para el bienio 1982-1983, desarrollando su artículo tercero.

Visto el acuerdo de fecha 13 de julio de 1983 de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo sindical suscrito entre la Empresa y el Comité de Empresa de la «Agencia Efe, S. A.», hecho para el bienio 1982-1983, desarrollando su artículo tercero. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y sexto y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión deliberadora.

Madrid, 28 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Representantes de la Empresa y trabajadores afectados.—Madrid.

Acuerdo de fecha 13 de julio de 1983 de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo sindical suscrito entre la Empresa y el Comité de Empresa de la «Agencia Efe, S. A.», hecho para el bienio 1982-1983, desarrollando su artículo tercero

Primero.—Siete por 100 de aumento salarial, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1983, sobre todos los conceptos previstos en el Convenio firmado en 1982, salvo los de plus personal y plus de responsabilidad (que se absorben) y libre disposición (que se congela).

Segundo.—Entrega extraordinaria para los trabajadores de seis horas, consistente en las 10.000 pesetas que percibieron en el mes de junio de este año, más la aportación de la misma cantidad cobrada por los trabajadores de plena dedicación, a quienes les será absorbida.

Tercero.—Incorporación gradual en plantilla de, al menos, el 50 por 100 de los contratados temporales al 30 de junio de 1983.

Cuarto.—Compromiso de aplicación para el 1 de enero de 1984 de la semana laboral de cinco días, previa negociación sobre su puesta en práctica.

Quinto.—Compromiso formal de la Empresa de compensar económicamente a las diversas categorías de personal por la pérdida de poder adquisitivo en 1983, en la medida y en cuanto la Agencia logre superar su actual situación económica.

21447

RESOLUCION de 17 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Organismo autónomo Administración Turística Española, de ámbito interprovincial.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Organismo autónomo Administración Turística Española, recibido en esta Dirección General con fecha 7 de abril de 1983, suscrito por las representaciones del Organismo y de su personal laboral el día 17 de marzo de 1983, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 44/1981, de 26 de diciembre, aprobatoria de los Presupuestos Generales del Estado, con escrito ampliatorio de fecha 13 de junio de 1983, acompañando acta de la Comisión Negociadora del Convenio de fecha 7 de junio de 1983 por la que se modifican los artículos 4.º y 5.º del referido Convenio Colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 y del Real Decreto-ley 3/1983, de 20 de abril, en la aplicación del Convenio de referencia.

2.º Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTONOMO
"ADMINISTRACION TURISTICA ESPAÑOLA"

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º.- 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 General de Turismo, del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

ARTICULO 2º.- Ambito personal.- Afectará, asimismo, a la totalidad del personal laboral que presta sus servicios en la Red Nacional de Establecimientos de Hostelería de Administración Turística Española y a 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 Artº 2º, 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.

ARTICULO 3º.- Vigencia y Duración.- Las normas del presente Convenio Colectivo comenzarán a regir el 16 de Abril de 1983, una vez registrado en la Dirección General de Trabajo, independientemente de su Publicación en el Boletín Oficial del Estado, con vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1983.

Las mejoras económicas recogidas en los Capítulos VII, VIII y X a excepción del Artículo 54 se aplicarán a partir del día 1º de Enero de 1983.

Las diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio, serán abonadas en el mes de Abril de 1983.

ARTICULO 4º.- Prórroga.- En el caso de que el Convenio no fuese denunciado por una de las partes firmantes, antes de tres meses precedentes a la fecha de su vencimiento, se prorrogará automáticamente, aplicándose lo previsto en el apartado 2º, del Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 5º.- Denuncia Convenio.- Denunciado en forma el Convenio, desde el 1 de Enero de 1984, y durante el tiempo de negociación del nuevo Convenio, será de aplicación en su totalidad el Convenio de 1.983

CAPITULO II

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA

ARTICULO 6º.- 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.

ARTICULO 7º 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

ORGANIZACION DEL PERSONAL

ARTICULO 8º.- Clasificación profesional.- El personal afectado por este Convenio, se clasificará por los grupos y categorías que figuren en la vigente Ordenanza Laboral de Hostelería, a la cual se remite con forme a las denominaciones y agrupación por niveles retributivos, que figuran en el Anexo nº 1 de este texto.

ARTICULO 9º.- Plantillas.- La Plantilla de cada Centro de Trabajo se formarán 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 Laboral de Hostelería, delimitada para cada categoría profesional

ARTICULO 10º.- 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 a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Centro, tres ejemplares del Escalafón, departamento por departamento en los plazos previstos en este artículo.

ARTICULO 11º.- Identificación del personal.- A todo el personal fijo de la Empresa, se le proveerá de un carnet en el que conste los datos personales y su encuadre laboral.

Dicho carnet 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 carnet para adaptarlo a estas situaciones.

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

ARTICULO 12º.- 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 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.

CAPITULO IV

ASCENSOS Y CAMBIO DE SITUACION DEL PERSONAL

ARTICULO 13.- Vacantes y ascensos.- Las vacantes que se produzcan en las plantillas de los respectivos Centros de Trabajo, serán cubiertas por la Empresa en el plazo de dos meses, con la excepción de los meses de Julio, Agosto y Septiembre que al ser de ALTA temporada no saldrán vacantes a concurso hasta finalizado este período, 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 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 vacantes de categorías inmediatas superiores, ascenderán los solicitantes que hayan superado las pruebas de aptitud que se fijan para cada caso.

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

Nivel 2.- Las vacantes correspondientes a estos niveles se cubrirán por riguroso turno de antigüedad por los trabajadores de la misma categoría.

Para los casos de cobertura de vacante de categoría inmediata superior, se seguirá el mismo procedimiento establecido para el nivel 1.

Para cubrir las vacantes de los niveles 1 y 2 en los que hayan 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.

Nivel del 3 al 8.- La cobertura de las vacantes se hará de la forma que seguidamente se expresa, por Departamentos:

A) El 1/3 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) Los otros 2/3 restantes de las plazas vacantes se cubrirá con personal del mismo Departamento, del propio Centro de Trabajo, de categoría inmediata inferior con aptitud y capacidad suficientes

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 forzosamente 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 5 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 el 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 motivada 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 que se presente a las pruebas, con mayor antigüedad en la Red.

- 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.

ARTICULO 14. Adaptación del personal.— Los trabajadores cuya capacidad haya disminuido por accidente, enfermedad u otras circunstancias, tendrán que someterse a examen del Organismo competente de la Seguridad Social.

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 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 completar al trabajador, a partir del referido mes, el 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 razones de su estado, se acoplará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

ARTICULO 15. — 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 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.

ARTICULO 16. — Servicio Militar.— Los trabajadores que al incorporarse a filas hubiesen cumplido dos años de servicio efectivo en la Empresa, tendrán derecho a percibir, en las fechas correspondientes a su devengo, el importe de las gratificaciones extraordinarias de Junio y de 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.

ARTICULO 17. 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 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 aquélla finalice. En caso de que no cum-

pla 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 de que 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.— Al trabajador con antigüedad en la Empresa de un año o más se le concederá este tipo de excedencia por un período de uno a doce meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo Establecimiento, siempre y cuando estén 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 consideración de falta muy grave.

CAPITULO V

Contratos y Formación Profesional

ARTICULO 18. — Contrato de trabajo para la formación.— El Organismo contratador a jóvenes mayores de 16 años y menores de 18 años cumplidos, con contratos de trabajo para la formación, de conformidad con el Real Decreto 1361/81, 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 mínima de un año y máxima de dos años. Los trabajadores en esta situación que superen positivamente el período de contrato, pasarán a ocupar las vacantes de trabajadores fijos que existan en su especialidad en cualquier Centro de Trabajo de la Red.

ARTICULO 19. — Promoción y formación del personal.— La Empresa, a través de los conceptos 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.

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

- Fijos o por tiempo indefinido.
- Fijos con carácter discontinuo. Son aquellos contratos por períodos determinados. Los trabajadores afectados deberán ser llamados por orden de antigüedad para sucesivas contrataciones, de conformidad con el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- Eventuales, regulados por el Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- Interinos, regulados por el Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- De tiempo parcial, conforme se regula en el Artº 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.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO, DESCANOS, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTICULO 21.- Jornada de trabajo.- La jornada anual para 1.983, será de 1.826,27 horas; no obstante al aplicarla desde la entrada en vigor del presente Convenio, se establece la jornada semanal de 40 horas, con dos días de descanso ininterrumpidos, independientemente de estar o no alojado en el Establecimiento, eliminando de este cómputo el período de comida.

La citada jornada se aplicará a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

Dicha jornada se podrá flexibilizar de la siguiente forma :

Jornada flexible en temporada alta con un máximo de 9 horas diarias (45 semanales). El resto del año se considerará de baja temporada, teniendo que realizar una jornada homogénea, hasta cubrir la media de las 40 horas semanales, teniendo en cuenta que nunca podrá ser inferior a 6 horas diarias (30 horas semanales).

La Empresa fijará los horarios de mutuo acuerdo con los Comités de Centro o Delegados de Personal.

En caso de no existir acuerdo resolverá la Autoridad Laboral.

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.

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

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 incluirán 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

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 los dos trabajadores

- 1º.- Se fichará personalmente.
- 2º.- 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.
- 3º.- Se prohíbe manipular las fichas que no sea la del propio interesado.
- 4º.- Por parte de la Dirección del Centro de Trabajo, se designará a los departamentos encargados de la vigilancia y control correspondientes.
- 5º.- Si en el momento de fichar se observase alguna anomalía en el funcionamiento del reloj control, se estará obligado a comunicarlo a quien proceda.
- 6º.- El día primero de cada mes, se repondrán las fichas en su totalidad. En el caso del personal con turno partido, se le pondrán dos fichas.
- 7º.- 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.,.
- 8º.- Los Comités de Centro de Trabajos 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 entregada a los mismos en virtud del Artº 34, párrafo 2º, del vigente Convenio.
- 9º.- Se da un margen de 10 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.
- 10º.- 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.
- 11º.- El reloj deberá ser respetado y cuidado por las personas que lo utilizan.

12º.- Los trabajadores obligados a fichar serán todas las categorías profesionales comprendidas en el anexo 1 del vigente Convenio.

El personal de Servicios Centrales, contratado para media jornada, percibirá la mitad de las retribuciones que figuren en este Convenio tanto en conceptos fijos como variables.

ARTICULO 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) Los días festivos abonables y no recuperables no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, salvo men- ción expresa del propio trabajador, indicándolo al Administrador por escrito antes de la planificación del cuadro de vacaciones.

Los días festivos abonables y no recuperables no podrán ser acumulados en el supuesto de cierre por vacaciones, salvo que en asamblea los trabajadores afectados decidan en votación libre y secreta lo contrario, siendo suficiente la mayoría simple (mitad más uno de los asistentes).

B) Disfrutarlo en bloque como descanso continuado en período distinto, en la fecha acordada entre la empresa y el trabajador.

C) Disfrutarlo 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 y 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 el caso de que cualquiera de los dos días 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 tanto, no se descontará del total de los mismos.

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

Solo procede 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, complemento de puesto de trabajo, complemento de residencia si tuviera, 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.

ARTICULO 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 algunos de algunos 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, hermanos, hermanos políticos, padres políticos e hijos políticos del trabajador, cuatro días (con un tope máximo de 8 días al año).
- F) Deberes públicos, el tiempo indispensable.
- G) Bodas, el tiempo indispensable.
- H) Para traslado de domicilio que suponga mudanza de domicilio en distancia superior a 300 kilómetros del anterior, cuatro días.
- Para traslado de domicilio que suponga mudanza de domicilio en distancia inferior a 300 kilómetros del anterior, tres días.

ARTICULO 24.- Permiso por lactancias.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia retribuida, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

ARTICULO 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 tablones de anuncios.

El período de disfrute comenzará o terminará a partir de los dos días siguientes al descanso semanal.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, excepto cuando se cause baja definitiva en la Empresa. En este supuesto, la liquidación del período de vacaciones devengados y no disfrutados se realizará con arreglo al salario real y la media de la prima de producción de los últimos, 12 meses, integrándose en el los mismos conceptos que por motivo de vacaciones perciban los trabajadores en activo.

Los trabajadores que se trasladen a otro Centro de Trabajo y que en la fecha del traslado no hubieren disfrutado sus vacaciones anuales, tendrán que disfrutar la parte proporcional con cargo al centro de procedencia antes de incorporarse a su nuevo destino. En el Establecimiento receptor disfrutará la diferencia correspondiente dentro del año natural.

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 en los treinta primeros días de todo el período.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

ARTICULO 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, plus de montaña, nocturnidad, complementos de Servicios Centrales de especial dedicación o responsabilidad y Plus especial en el Parador de EL HIERRO.
- D) Complemento de calidad y cantidad de trabajo : Prima directa y prima indirecta de producción y horas extraordinarias.
- E) Complementos de vencimiento periódico superior al mes : gratificaciones de 30 de Junio y 15 de Diciembre.
- F) Complementos en especie : Manutención y alojamiento.
- G) Complementos de residencia : Plus de residencia.

ARTICULO 27. Salario base.- Estarán según niveles, constituidos por el que se establece en las tablas salariales del presente Convenio (Anexo número 2).

ARTICULO 28.- Antigüedad.- La antigüedad en la Empresa será la siguiente :

A los 3 años - 3%
A los 6 años - 8%
A los 9 años - 16%
A los 12 años - 21%
A los 15 años - 25%
A los 19 años - 38%
A los 24 años - 45%

Estos porcentajes se aplicarán (sobre los salarios incluidos en el anexo nº2.

Por cada año de servicio que pase de los 24 se incrementará en 1% hasta un tope máximo de 60%

Se respetarán las situaciones personales adquiridas o en trance de adquirir durante la vigencia de este convenio y posterior AD PERSONAM en porcentajes, según lo dispuesto en el art.- 69 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería y en el art.- 28 del Convenio 1.982, que son los siguientes :

A los 3 años - 3%
A los 6 años - 8%
A los 9 años - 16%
A los 14 años - 26%
A los 19 años - 38%
A los 24 años - 45%

A partir de los 25 años de Servicio en la Empresa, se incrementará dicho porcentaje un 1% más por cada año. Estos porcentajes se aplicarán sobre los salarios incluidos en el anexo nº2.

ARTICULO 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.

Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente al ascenso el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

ARTICULO 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 11.000 Ptas. 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 (Avila)
Parador Nacional Río Deva, Fuente De (Santander)
Parador Nacional Las Cañadas del Teide (Santa Cruz de Tenerife)
Parador Nacional Del Adelantado, Cazorla (Jaen)
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 (Hálagas)

Respecto a aquellos Centros que en su día tuvieron reconocido este plus, se respetarán las situaciones económicas personales de aquellos trabajadores que los 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.

ARTICULO 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% 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% sobre los sueldos base, con exclusión de cualquier otro complemento. Así pues, la fórmula será la siguiente :

El 25% sobre el salario base dará el valor del incremento mensual de la nocturnidad. Este valor de incremento mensual dividido entre, "30 días, multiplicado por 7 días de la semana, y todo ello dividido por 40 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 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% como nocturnas, ya que tienen un recargo que contempla todas las situaciones.

ARTICULO 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, de cada Centro de Trabajo, incluidos los correspondientes a instalaciones deportivas y turísticas. Queda excluido de la prima de producción los ingresos por I.T.E. o impuestos que le sustituyan.

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 ca-

da 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 al que se hace referencia en A), por el número total de puntos correspondientes a la plantilla, resultando el valor de esos pesetas, que se multiplicará por el coeficiente que corresponda 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
Nivel 10 :	Coeficiente 1

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

ARTICULO 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 2.200 pesetas mensualmente 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 temporales cerrados por obras durante todo el año. 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.

ARTICULO 34.- Horas extraordinarias.- El valor de las horas extraordinarias será el que figura en el Anexo n.º III, según los distintos niveles y antigüedades.

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 Centro o Delegados de Personal, como al trabajador afectado.

De mutuo acuerdo entre las dos partes, se establecen para 1.983 como horas estructurales las que a continuación se indican, a efectos de no incrementar la cotización adicional establecida 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 periodos punta de producción y ausencias imprevistas.

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

Artículo 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 mayoría simple (mitad más uno) de los asistentes a la Asamblea convocada al efecto, 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.

ARTICULO 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 1.100 Ptas. 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, y adecuándolo a las distintas épocas del año.

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

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

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

Queda excluido de este complemento salarial el personal de los Servicios Centrales.

ARTICULO 37.- Alojamiento.- Los trabajadores que se determinan en el Anexo III de la Ordenanza Laboral 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 110 pesetas mensuales, si así lo determina la Empresa.

Se respetarán aquellas situaciones en virtud de las cuales se viese disfrutando de alojamiento en el Centro de Trabajo por personal no incluido a estos efectos en el Anexo III de la Ordenanza Laboral 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 3.300,- 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.

ARTICULO 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% 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.

Artículo 38.- Plus Especial Parador de Hierro.-

Teniendo en cuenta las características especiales de este Centro de Trabajo, se concede un Plus de 5.000 ptas. mensuales, a los Trabajadores no residentes en el momento de su incorporación.

ARTICULO 40.- Complemento de Servicios Centrales.- Se establecen los siguientes complementos de especial responsabilidad o dedicación para ciertos puestos de trabajo en los Servicios Centrales :

- Jefes de Primera, Complemento de 27.500,- pesetas
- 5 Jefes de Segunda, " de 11.000,- pesetas.
- 1 Conductor, complemento de 16.500,- pesetas.
- 4 Conductores, complemento de 11.000,- pesetas.

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

ARTICULO 41.- 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.

ARTICULO 42.- 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% del sueldo líquido percibido en el mes anterior, que se deducirá de la nómina del mismo mes.

CAPITULO VIII

INDEMNIZACIONES Y SUPLEIDOS

ARTICULO 43.- Plus de Transporte.- El trabajador que resida fuera del Centro de Trabajo percibirá, como compensación por gastos de desplazamiento, la cantidad de 660, pesetas mensuales.

Este plus se fija en 1.320,- pesetas mensuales para todos los Centros de Trabajo ubicados en Madrid, teniendo en cuenta las tarifas de los transportes de la Capital.

ARTICULO 44.- Plus de Distancia.- Con independencia del Plus de Transporte, aquellos trabajadores que residan fuera del Casco Urbano en el que esté ubicado su Establecimiento, o aquellos cuyo Centro de Trabajo esté también situado fuera del Casco Urbano, tendrán derecho a percibir la cantidad de 9 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 computarán únicamente, un viaje de ida y vuelta por día de asistencia real al trabajo y cualquier 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 % del sueldo base para cada categoría en las tablas salariales de este Convenio.

ARTICULO 45.- Herramientas de Trabajo.- La Empresa está obligada a suministrar al personal las herramientas necesarias para el cumplimiento de su función.

El Jefe del Departamento correspondiente propondrá por escrito las herramientas necesarias adecuadas en cantidad y calidad y se responsabilizará del buen uso de las mismas.

Hasta tanto se efectúa la entrega de las herramientas, al trabajador que las facilite le será abonada la cantidad de 400,- pesetas mensuales.

Artículo 46.- Dietas y locomoción.- La cantidad a percibir por el personal afectado por éste Convenio, que se desplace en Comisión de Servicio, será de 2.970 pesetas.

En concepto de gastos de locomoción, se le abonará la cantidad de 11 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.

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 3.300 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.

ARTICULO 47. Compensación por diferencias 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

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 48.- Seguridad e higiene.- Ambas partes declaran su voluntad de dedicar la máxima atención al cumplimiento respectivo de los derechos y obligaciones establecidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden de 9 de Marzo de 1.971 y en cualquier otra norma general o específica que resultara aplicable.

Se exigirá especialmente el cumplimiento de los siguientes preceptos:

- 1.- Condiciones de ventilación, temperatura y humedad (Art. 30 de la Ordenanza General).
- 2.- Comedores del personal (Art. 36 de la Ordenanza General).
- 3.- Cocinas (Art. 37 de la Ordenanza General).
- 4.- Botiquín de primeros auxilios (Art. 43 de la Ordenanza General).
- 5.- Prevención y extinción de incendios (Art. 71 de la Ordenanza General y Ordenes Ministeriales de 25 de Septiembre de 1.979 y 31 de Marzo de 1.980).
- 6.- Trabajos con aparatos a presión, hornos y calderas o en locales en que estos existan (Art. 127 y 129 de la Ordenanza General).
- 7.- Almacenado y manipulación de botellas y bombonas que contengan gases licuados a presión (Art. 130 de la Ordenanza General).

Ambas partes acuerdan someter las divergencias o dudas al respecto al dictamen técnico del respectivo Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio se implantará progresivamente el Servicio Médico de Empresa, con sede en Madrid y competencia sobre todos los Centros de la Red.

ARTICULO 49.- Ropa de trabajo.- El vestuario reglamentario de los trabajadores a cargo de los Establecimientos, será el siguiente:

Cocina.- Gorro, pantalones profesionales, pico, chaquetilla, delantal, zapatillas y calcetines negros.

Fregadoras.- Bata y delantal de cuadritos (tergal azul y blanco), rebeca para invierno, zapatillas azul marino, medias y cobertura para el pelo.

Fregadores.- Uniforme de cocinero con gorro tipo americano.

Limpiadoras, planchadoras, costureras, lavanderas y camareras de pisos, (para limpieza).- Bata de cuadritos (tergal azul y blanco), delantal blanco envolvente, zapatillas azul marino, medias y rebeca.

Camareras de pisos y Personal femenino de Comedor-Bar. Falda de color burdeos, blusa, rebeca color burdeos (invierno), zapatos negros, medias (invierno).

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

Personal femenino de Recepción, Oficina y Telefonistas. Traje de chaqueta azul marino, blusa azul celeste, zapatos negros, medias (invierno) y rebeca azul marino.

Jefe de Comedor y Segundo Jefe de Comedor.- Chaqueta negra botonadura sencilla, pantalones grises rallados, 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, Vigilante y Mozo de Equipaje.- Traje de chaqueta gris, camisa blanca, corbata azul marino o negra, zapato 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 de recepción.- Chaqueta negra, botona dura sencilla, pantalones grises, corbata gris, zapatos y calcetines negros y camisa blanca.

Personal masculino de Oficina.- Chaqueta azul marino, botonadura sencilla, pantalón gris, camisa blanca, corbata azul marino o negra, zapatos y calcetines negros.

Personal de trabajos varios.- Pantalones y camisa gris - 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 éste Departamento de un guardapolvo.

El uniforme del personal de los Departamentos de conserjería, recepción, trabajos varios, oficinas, telefonistas, jefe y 2º 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, Camarera 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 copia de la uniformidad de la Red.

La ropa de trabajo solamente podrá utilizarse en horas laborables.

CAPÍTULO X

REGIMEN SOCIAL Y ASISTENCIAL

ARTICULO 50.— 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 13.200 Ptas.

ARTICULO 51.— 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 4.400 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.

ARTICULO 52.— Premio a la Jubilación Anticipada.— Se establece un premio a la jubilación anticipada cuando el trabajador la solicite a los 64 años o antes de dicha edad.

Este premio consistirá en dos mensualidades (sueldo base más antigüedad), si el trabajador tuviese 10 años de servicio en la Empresa y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los 10 de referencia computándose las fracciones de cinco años proporcionalmente.

ARTICULO 53.— Jubilaciones.—

A) Jubilación forzosa.— Se acuerda la jubilación forzosa en la Red a los 65 años de edad, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia, con las siguientes indemnizaciones :

Por 10 años cotizados Seguridad Social	517.500
Por 11 años cotizados Seguridad Social	494.500
Por 12 años cotizados Seguridad Social	471.500
Por 13 años cotizados Seguridad Social	448.500
Por 14 años cotizados Seguridad Social	425.500
Por 15 años cotizados Seguridad Social	402.500
Por 16 años cotizados Seguridad Social	379.500
Por 17 años cotizados Seguridad Social	356.500
Por 18 años cotizados Seguridad Social	333.500
Por 19 años cotizados Seguridad Social	310.500
Por 20 años cotizados Seguridad Social	287.500
Por 21 años cotizados Seguridad Social	264.500
Por 22 años cotizados Seguridad Social	241.500
Por 23 años cotizados Seguridad Social	218.500
Por 24 años cotizados Seguridad Social	195.500
Por 25 años cotizados Seguridad Social	172.500
Por 26 años cotizados Seguridad Social	161.000
Por 27 años cotizados Seguridad Social	149.500
Por 28 años cotizados Seguridad Social	138.000
Por 29 años cotizados Seguridad Social	126.500
Por 30 años cotizados Seguridad Social	115.000

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

B) Jubilación anticipada a los 64 años.— Se acuerda para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años de edad, en los términos recogidos en el Real Decreto-Ley 14/81, de 20 de agosto y Real Decreto 2705/81, del 19 de octubre, las mismas indemnizaciones que se contemplan en el apartado anterior sobre jubilación forzosa, excepto el artículo 90 de la Ordenanza Laboral de Hostelería.

C) Jubilación anticipada entre los 60 y 64 años de edad.— Se acuerda indemnizar a los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada antes de cumplir los 64 años de edad, con la siguientes cantidades por año hasta cumplir los 64 :

- Indemnización de 460.000 Ptas. por año para los que tengan entre 19 y 23 años de antigüedad en la Red.

- Indemnización de 517.500 Ptas. por año para los que tengan entre 24 y 29 años de antigüedad en la Red.

- Indemnización de 575.000 Ptas. por año para los que tengan entre 30 ó más años de antigüedad en la Red.

En todas las indemnizaciones contempladas en este artículo la fracción de año se computará proporcionalmente.

Las indemnizaciones que correspondan a cada trabajador por el concepto de jubilación serán incluidas dentro del propio finiquito que se practique al causar baja definitiva en el Establecimiento.

En caso de modificación legal de la edad de jubilación se convocará reunión inmediata de la Comisión Mixta, para ajustar el texto del Convenio en materia de jubilación a la nueva situación.

Artículo 54.— Seguro de vida.— La Empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores hijos, menores de 65 años, la percepción de 770.000 pesetas para el 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 produjera por accidente laboral o se declarara por dicho motivo situa-

ción de invalidez permanente absoluta, el Seguro cubrirá la percepción de 1.540.000 pesetas. Se considerará al trabajador beneficiario de dicho Seguro a partir del primer día del mes siguiente natural a aquél en que haya obtenido la condición de fijo en plantilla.

En caso de no concertarse el seguro por parte de la Empresa, ésta asumirá las indemnizaciones contenidas en este artículo.

ARTICULO 55.— Becas.—

1) Para hijos de trabajadores.— Se crea un fondo de 1.100.000 Ptas. anuales como ayuda para cursar estudios de cualquier tipo de carrera, fijándose la cuantía de 55.000 Ptas. por beca para aquellos casos en que los estudios se efectúen en régimen de internado, y de 27.500 Ptas. en el caso de los externos.

Las normas para 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 de 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 la 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 estas serán entregadas al Comité Central de Empresa, el cual efectuará su selección y posteriormente serán aprobadas por la Dirección del Organismo.

2) Para trabajadores.— Se crea un fondo de 550.000 Ptas. para atender los gastos de estudio de aquellos trabajadores que lo soliciten, relacionados con la Hostelería : Estudios Oficiales de Idiomas, Estudios Oficiales de Comercio, Técnicos de Empresas Turísticas y Formación Profesional de Hostelería.

ARTICULO 56.— Créditos.— Se crea un fondo de cuatro millones cuatrocientas mil pesetas para la concesión de créditos a sus trabajadores para hacer frente a las necesidades familiares urgentes, que será distribuido de la siguiente forma :

Diez créditos de 100.000.- pesetas

Ocho créditos de 200.000.- pesetas

Seis créditos de 300.000.- 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 31 de Mayo de 1.983 las cuales serán entregadas al Comité Central de Empresa que será quien efectúe su selección; posteriormente serán aprobados por la Dirección del Organismo.

En caso de urgente necesidad el Comité Central podrá proponer a la Dirección del Organismo la anticipación de la concesión de algunos de los citados créditos.

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

ARTICULO 57.— Bibliotecas.— Se crea un fondo de 825.000 Ptas. para dotar a los distintos Centros de Trabajo de Libros, cuya finalidad sea la formación cultural y técnica del personal.

Los plazos de entrega y elección de libros se determinará por la Comisión Mixta.

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

ARTICULO 58. 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 250 pesetas por día efectivamente trabajado.

El personal contratado para media jornada, tendrá derecho a una subvención de 70 pesetas por día efectivamente trabajado.

CAPITULO XI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 59.- 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 A.T.E. a través del Comité Central de Empresa, una vez sea conocido oficialmente por aquel.

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) 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, podrán 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 Art.º 68 E) del Estatuto de los Trabajadores, corresponde a los miembros del Comité Central de Empresa, este 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 la Zona.

ARTICULO 60.- Derechos de 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 Tributativa 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 aplicar a los mismos el resultado de la explotación con el mismo detalle. Así mismo, expondrá la gestión que se ha hecho durante este período de captación de nuevos clientes y promoción de dicho Centro de Trabajo.

C) Convocatorias 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, podrá 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) Centro de reunión y locales: La Empresa pondrá a disposición del Comité Central, Comité de Centro de Trabajo, o Delegados de Personal, y exclusivamente para las reuniones de los mismos un local adecuado que reúna las condiciones debidas, así como un armario archivador dotado de cerradura. Podrá disponer igualmente de teléfono para usos estrictamente sindicales. Salvando las necesidades del servicio, la Empresa o Centros 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 podrán 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) Garantía y derechos de Comité Central, Comité de Empresas y Delegados de Personal: Los Miembros de ambos Comités y Delegados de Personal, dispondrán cada uno de 40 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 instancias 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 preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal 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 faltas muy graves y grave o el despido de un trabajador tendrá que ser comunicada por escrito a la vez que al interesado, al Comité de 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 17/1.977 de 4 de Marzo, sobre relaciones de trabajo o futuras disposiciones legales sobre la materia.

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

ARTICULO 61.- 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 en el Centro de Trabajo. En caso de renovación por diligencia también se entregará copia.

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 los cuadros de 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, sólo, 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.

ARTICULO 62.- Secciones Sindicales.- Las Centrales Sindicales, podrán constituir Secciones Sindicales, tanto a nivel Central como a nivel de Centros de Trabajo, en que el número de afiliados a las Centrales Sindicales sea, como mínimo, equivalente al 10% de la plantilla a que se refiera, así como el Delegado del Sindicato en todos aquellos centros de trabajo en que la Central Sindical correspondiente tenga el citado 10% de personal afiliado.

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 48 horas de antelación, difundir libremente cualquier tipo de comunicación o publicación de la Sección Sindical o de las Centrales Sindicales. Tendrán facilidades para la recogida de cuotas de sus afiliados pudiéndose convenir con la Dirección de 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 preceptivo 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 del mandato.

Los afiliados a las Centrales Sindicales no podrán ser discriminados en función de su afiliación.

ARTICULO 63. 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 correspondiente o Central Sindical a la que se deben remitir las mismas.

CAPITULO XVI

Comisiones del Convenio

Artículo 64.- Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.- Queda constituida la Comisión Mixta de Vigilancia como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de Convenio o de cualquier otro problema derivado de la aplicación del mismo, en los términos establecidos en los artículos 85.2,b) 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 motivan esta petición.

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

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

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

GRUPOS DE TRABAJO

Artículo 65.- El Comité Central podrá convocar a todos o parte de sus miembros para constituir grupos de trabajo, con el fin de debatir y aprobar temas de su competencia. La convocatoria de dichas reuniones será elevada con una antelación de 15 días a la Dirección de A.T.E., para que valore la necesidad de dicho trabajo y de directrices al grupo que sean de interés para el Organismo.

A estos efectos y durante la vigencia del presente Convenio, se establece la cantidad de 600.000 pesetas que se abonarán en dietas, alojamiento, transporte y locomoción para subvencionar los citados trabajos.

ARTICULO 66.- Participación en Organos Rectores.- Cada Central Sindical, que de acuerdo con la Legislación Vigente esté dotada de representatividad en el Comité Central, designarán, entre los trabajadores de la Red, un miembro para representarles en los Organos Colegiados Rectores de A.T.E.

CAPITULO XVII

GARANTIA DE EMPLEO

Artículo 67.- Garantía de Empleo.- Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección del Organismo Autónomo Administración Turística Española, se compromete a garantizar el empleo a todos los trabajadores fijos de la Red.

El Comité Central será informado con carácter previo de las amortizaciones de vacantes de carácter natural y de los estudios posibles de sobredimensión de plantillas, con independencia de la competencia de los Delegados de Personal o Comité del Centro de Trabajo afectado.

CAPITULO XIV

PUBLICIDAD, UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD DEL CONVENIO

ARTICULO 68. 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 diez por ciento.

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

ARTICULO 69.- Vinculación a la totalidad.- El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible; por consiguiente, si las Autoridades Laborales en el ejercicio de las facultades que le son propias, no registrasen alguna de las condiciones establecidas en el presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

ARTICULO 70. 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 ADICIONAL

Ambas partes conscientes de que el desarrollo productivo de la Red, ha convertido en obsoletos ciertos grupos y categorías profesionales contemplados en la vigente Ordenanza de Hostelería, conviene establecer nuevos grupos profesionales, así como definir nuevas categorías profesionales, que se adecuen correctamente a las necesidades de los Establecimientos.

Dichas innovaciones deberán estar resueltas antes del 1º de Junio de 1.983, fecha en la que entrará en vigor. No obstante y en el supuesto de existir desacuerdo total o parcial sobre los temas antes dichos, ambas partes se someterán a un arbitraje privado, exclusivamente sobre las desavenencias existentes. Dicho arbitraje deberá estar resuelto y comunicado a las partes antes del 1º de Julio de 1.983, que será la fecha tope de entrada en vigor.

En ningún caso las innovaciones introducidas tendrán efectos económicos durante 1.983.

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 1º.-

Contable General
Jefe de Recepción
Jefe de Cocina
Jefe de Comedor
Gobernanta
Jefa de Mantenimiento

NIVEL 2º.-

2º Jefe de Recepción
2º Jefe de Cocina
2º Jefe de Comedor
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 Economato y Bodega y Oficial de Contabilidad)
Camarero/a de Comedor
Camarero/a de Comedor y Pisos
Camarero/a de piso con categoría consolidada al 31-12-79
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 Conserje
Ayudante de Trabajos Varios
Ayudante de Cocina
Ayudante de Camarero/a de Comedor y Pisos
Ayudante de Camarero/a de Comedor
Camarera de Piso
Vigilante
Mozo de equipaje

NIVEL 6°.-

Lavandera
Fregadora

NIVEL 7°.-

Pincha mayor de 18 años
Botones mayor de 18 años
Ascensorista
Hamitón (a extinguir)
Costurera
Planchadora
Limpiadora

NIVEL 8°.-

Pincha menor de 18 años
Botones menor de 18 años
Aprendiz mayor de 18 años (a extinguir)

NIVEL 9°.-

Aprendiz menor de 18 años (a extinguir)

NIVEL 10°.-

Contratados en formación entre 16 a 18 años

SERVICIOS CENTRALES

NIVEL 1°.-

Jefe de 1a.
Jefe de 2a.
Oficial de 1a.

NIVEL 3°.-

Taquimecánografa
Oficial de 2a.

NIVEL 4°.-

Conductores
Ordenanzas
Encargado de Fotocopiadora y Multicopista

NIVEL 5°.-

Auxiliar
Telefonista

OBSERVACIONES AL ANEXO DE NIVELES

1a.- Las categorías de Camarero/a de Pisos en categoría consolidada a 31 de diciembre de 1.979, Nivel 3°, se mantienen "ad personam" y corresponden a los trabajadores que tienen reconocida tal categoría con nombramiento anterior a la indicada fecha.

2a.- Para cubrir la categoría de Camarera de Piso, Nivel 5°, la Limpiadoras que vienen desempeñando hasta la fecha éstas 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.

3a.- 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, solo 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.

4a.- Para acceder a la nueva categoría de Jefe de Mantenimiento la Empresa convocará exámenes entre los trabajadores del departamento de Trabajos Varios que deseen acceder a la misma, una vez determinadas las plazas que se creen en la Red en función de las características de los Establecimientos.

Con antelación suficiente a la celebración de los exámenes se hará público el programa exigido.

En sucesivas convocatorias se exigirá el título de Maestría Industrial.

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)	Coficiente para el reparto de prima a la producción
1	53.640,-	750.960,-	53.640 + 8.940 = 62.580,-	750.960,-	10
2	49.100,-	687.400,-	49.100 + 8.183 = 57.283,-	687.400,-	8
3	43.300,-	606.200,-	43.300 + 7.217 = 50.517,-	606.200,-	6
4	41.750,-	584.500,-	41.750 + 6.958 = 48.708,-	584.500,-	5
5	40.170,-	562.380,-	40.170 + 6.695 = 46.865,-	562.380,-	4
6	38.910,-	544.740,-	38.910 + 6.485 = 45.395,-	544.740,-	3
7	38.070,-	532.980,-	38.070 + 6.345 = 44.415,-	532.980,-	2
8	32.280,-	451.920,-	32.280 + 5.380 = 37.660,-	451.920,-	1
9	25.440,-	356.160,-	25.440 + 4.240 = 29.680,-	356.160,-	1
10	20.470,-	286.580,-	20.470 + 3.412 = 23.882,-	286.580,-	1

ANEXO III

CUADRO VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS A PARTIR DEL 1º ENERO 1983
SEGUN ANTIGUEDAD CONTEMPLADA EN EL ARTº 28 DEL VIGENTE CONVENIO

Nive- les.	0%	3%	8%	16%	21%	25%	26%	38%	45%	46%	47%	48%	49%	50%	51%	52%	53%	54%	55%	56%	57%	58%	59%	60%
1	610	628	659	708	738	763	769	842	885	891	897	903	909	915	921	927	934	940	946	952	958	964	970	976
2	557	574	602	646	674	697	702	769	808	814	819	825	830	836	841	847	853	858	864	869	875	880	886	892
3	492	506	531	570	595	615	619	678	713	718	723	728	733	737	742	747	752	757	762	767	772	777	782	787
4	474	488	512	549	573	592	597	654	687	692	696	701	706	711	715	720	725	729	734	739	744	748	753	758
5	456	470	492	529	552	570	574	629	661	666	670	675	679	684	688	693	698	702	707	711	716	720	725	730
6	442	455	477	523	534	552	556	609	640	645	649	654	658	662	667	671	676	680	685	689	693	698	702	707
7	432	445	466	501	522	540	544	596	626	630	635	639	643	648	652	656	661	665	669	674	678	682	687	691
8	366	377	396	425	443	458	462	506																
9	288	297	311																					
10	239	246																						

CASOS ESPECIALES :

1. Trabajadores con Plus de Montaña
2. Trabajadores con Plus de Residencia
3. Trabajadores con Plus Parador del Hierro.

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 o Plus Parador del Hierro a que tenga derecho mensualmente por el coeficiente 0'0111.

Ejemplo : Trabajador del Nivel 4 con 24 años de antigüedad y Plus de Montaña mensual de 11.000,- pesetas.

$11.000 \times 0'0111 = 122$ pesetas, o sea, la hora extra de ese trabajador sería : $687 + 122 = 809$ Ptas./hora,

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21448 RESOLUCION de 9 de junio de 1983, de la Dirección Provincial de Huesca, por la que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Huesca, hace saber que ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación:

Número, 2.065; nombre, «Puri»; mineral, carbón (recurso, Sección D); cuadrículas, 138; término municipal, Graus, Capella, Laguarres, y Benabarre.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Huesca, 9 de junio de 1983.—El Director provincial, Francisco Javier Belzunce Huici.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

21449 REAL DECRETO 2081/1983, de 29 de junio, por el que se declara de utilidad pública y urgente ejecución la concentración parcelaria de la zona de Zafrón (Salamanca).

Los acusados caracteres de gravedad que ofrece la dispersión parcelaria de la zona de Zafrón (Salamanca) han sido puestos de manifiesto por los agricultores de la misma en solicitud de concentración parcelaria dirigida al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Por otra parte, la realización de la concentración parcelaria ha sido propuesta al Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario por el Consejo General de Castilla y León, en uso de las facultades que le confiere el Real Decreto 3537/1981, de 29 de diciembre, por el que se transfieren competencias en materia de agricultura.

De los estudios realizados por el IRYDA en base a tal propuesta, sobre las circunstancias y posibilidades técnicas que

concurrían en la citada zona, se deduce la conveniencia de llevar a cabo la concentración parcelaria por razón de utilidad pública.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, formulada con arreglo a lo que establece la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de junio de 1983,

DISPONGO :

Artículo primero.—Se declara de utilidad pública y de urgente ejecución la concentración parcelaria de la zona de Zafrón (Salamanca).

Artículo segundo.—El perímetro de esta zona estará formado, en principio, por la finca denominada «Zafrón», del término municipal de Doñinos de Ledesma, cuyos límites son los siguientes: Norte, finca «Tuta», perteneciente al término municipal de Doñinos de Ledesma; Este, fincas «Gudino» y «Toza», pertenecientes al término municipal de Doñinos de Ledesma; Sur, zona concentrada, del término municipal de Doñinos de Ledesma, y Oeste, finca «Valderas» y carretera local de La Fuente de San Esteban a Ledesma, que las separa de las fincas «Tajurmientos» y «Las Dehesitas», pertenecientes todas al término municipal de Doñinos de Ledesma. Dicho perímetro quedará en definitiva modificado de acuerdo con lo previsto en el artículo 172 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973.

Artículo tercero.—Se faculta al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para dictar las disposiciones complementarias que requiera la ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Dado en Madrid a 29 de junio de 1983.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación,
CARLOS ROMERO HERRERA

21450 REAL DECRETO 2082/1983, de 29 de junio, por el que se declara de utilidad pública y urgente ejecución la concentración parcelaria de la zona de Sordillos (Burgos).

Los acusados caracteres de gravedad que ofrece la dispersión parcelaria de la zona de Sordillos (Burgos) han sido puestos de manifiesto por los agricultores de la misma en solicitud de concentración parcelaria dirigida al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Por otra parte, la realización de la concentración parcelaria ha sido propuesta al Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario por el Consejo