

Puertos Autónomos. Masas salariales previstas para 1985
Conjunto de todo el personal

Puerto	Número de individuos	Salarios base (a)	Antigüedad (b)	Pluses de transporte y embarque	Turnos, trabajos festivos, horas extraordinarias y otros pluses	Total de las nóminas	Fondo para fines sociales	Total de la masa salarial
Barcelona	744	714.979.334	211.804.874	-	293.741.872	1.220.526.080	12.205.261	1.232.731.341
Bilbao	489	471.969.410	139.521.609	8.048.227	167.767.342	787.306.588	7.873.066	795.179.654
Huelva	325	308.242.905	121.109.382	4.771.332	102.979.809	537.103.428	5.371.034	542.474.462
Valencia	357	346.750.263	91.141.703	-	150.876.656	588.768.622	5.887.686	594.656.308
Total	1.915	1.841.941.912	563.577.568	12.819.559	715.365.679	3.133.704.718	31.337.047	3.165.041.765

(a) Incluye las pagas extraordinarias.

(b) Incluye las pagas extraordinarias y las variaciones vegetativas.

Puertos Autónomos. Masas salariales previstas para 1985
Personal obrero

Puertos	Número de individuos	Salarios base (a)	Antigüedad				Pluses de transporte y embarque	Turnos, trabajos festivos y horas extraordinarias	Total de las nóminas	Fondo para fines sociales	Total
			Trienios al 4,72471 por 100	Trienios al 8,02753 por 100	Jubilaciones	Total (b)					
Barcelona	628	580.720.032	101.185.314	69.439.904	2.172.911	168.452.307	-	222.545.417	971.717.756	9.717.178	981.434.934
Bilbao	419	386.671.400	74.948.164	44.708.156	786.983	118.869.337	5.986.602	111.600.082	623.127.421	6.231.274	629.358.695
Huelva	281	255.545.318	52.035.864	53.574.808	2.538.096	103.072.576	4.771.332	70.638.021	435.242.517	4.352.425	439.594.942
Valencia	295	273.999.480	41.943.729	34.276.465	761.589	75.458.605	-	110.799.548	460.257.633	4.602.576	464.860.209
Totales	1.623	1.496.936.230	270.113.071	201.999.333	6.259.579	465.852.825	10.757.934	515.583.068	2.490.345.327	24.903.453	2.515.248.780

(a) Incluye las pagas extraordinarias.

(b) Incluye las pagas extraordinarias y las variaciones vegetativas.

Puertos Autónomos. Masas salariales previstas para 1985
Personal técnico y administrativo

Puertos	Número de individuos	Reintegraciones básicas	Antigüedad				Complem. proc. de básicas	Embarque	Turnos, trabajos festivos y horas extraordinarias	Total de las nóminas	Fondo para fines sociales	Total
			Trienios al 4,7247 por 100	Trienios al 8,0275 por 100	Jubilaciones	Total (b)						
Barcelona	116	134.259.302	24.212.542	19.648.971	508.946	43.352.567	1.813.777	-	69.382.678	248.808.324	2.488.083	251.296.407
Bilbao	70	85.298.010	14.142.369	6.509.912	-	20.652.272	797.761	2.061.625	55.369.499	164.179.167	1.641.792	165.820.959
Huelva	44	52.697.587	9.375.219	8.993.250	331.663	18.036.806	628.592	-	31.713.196	103.076.181	1.030.762	104.106.943
Valencia	62	72.750.783	8.840.962	7.737.625	895.489	15.683.098	-	-	40.077.108	128.510.989	1.285.110	129.796.099
Totales	292	345.005.682	56.571.083	42.889.758	1.736.098	97.724.743	3.240.130	2.061.625	196.942.481	644.574.661	6.445.747	651.020.408

21571 RESOLUCION de 23 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Administración Turística Española y su personal laboral, para 1985 y 1986, de ámbito nacional.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Administración Turística Española y su personal laboral, para 1985 y 1986, de ámbito nacional, suscrito por la Empresa y el Comité Intercentros el 9 de septiembre de 1985, 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 artículo 2 y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE ADMINISTRACION TURISTICA ESPAÑOLA Y SU PERSONAL LABORAL, PARA 1985 Y 1986

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

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

Art. 2.º *Ambito personal*.-I. Afectará, asimismo, a la totalidad del personal laboral que preste sus servicios en la Red Nacional de Establecimientos de Hostelería de Administración Turística Española y 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 artículo 2.º, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

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

II.1 Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el Sector Público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad, sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio y según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario vigente, en el que se integran tales faltas y sanciones.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—Las normas del presente Convenio entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1985. Tendrán un periodo de vigencia de dos años, que finalizará el 31 de diciembre de 1986.

Las mejoras económicas recogidas en los capítulos VII, VIII y X se aplicarán a partir del día 1 de enero de 1985.

Las diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio serán abonadas al mes siguiente de su aprobación por los Organismos competentes.

Art. 4.º *Revisión.*—La revisión de los capítulos VII, VIII y X se realizará anualmente, de conformidad con lo que disponga la Ley de Presupuestos para cada ejercicio económico, con los efectos económicos que la misma determine.

Art. 5.º *Denuncia.*—Denunciado en forma el Convenio, desde el 1 de enero de 1987 y hasta que entre en vigor el nuevo Convenio, será de aplicación en su totalidad el Convenio de 1985.

CAPITULO II

Compensación, absorción y garantía

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

Art. 7.º *Garantías.*—Se respetarán aquellas situaciones personales que, en su contenido económico y con carácter de homogeneidad, excedan globalmente de lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam. Dichas diferencias deberán contabilizarse a instancia del trabajador afectado y percibirse, si procede, una vez finalizado el año natural.

CAPITULO III

Organización del personal

Art. 8.º *Clasificación profesional.*—El personal afectado por este Convenio se clasificará por los grupos y categorías que figuren en la vigente Ordenanza Laboral de Hostelería, a la cual se remite conforme a las denominaciones y agrupación por niveles retributivos, que figuran en el anexo I, de este texto.

Art. 9.º *Plantillas.*—La plantilla de cada Centro de trabajo la 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.

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

Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior publicación, el personal afectado podrá hacer, ante la

Dirección de Administración Turística Española, las reclamaciones a que se 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 Delegado de Personal o miembros del Comité de Centro tres ejemplares del escalafón, Departamento por Departamento, en los plazos previstos por este artículo.

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

Dicho carné deberá ser devuelto por el trabajador una vez cause baja en la Empresa, salvo que pase a la situación de invalidez o jubilación, en cuyo caso deberá modificar el carné para adaptarlo a estas situaciones. En caso de pérdida, deterioro o cambio de categoría, solicitará un nuevo carné a través de la Administración correspondiente, entregando una nueva fotografía y 100 pesetas, para gastos de su confección.

Art. 12. *Control a trabajadores.*—Ante cualquier tipo de registro ordenado por el responsable del Centro de trabajo en habitaciones ocupadas por el personal, en 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 esta forma, salvaguardar su dignidad humana y profesional. El requerimiento del registro será obligatoriamente por escrito y dirigido al trabajador afectado.

CAPITULO IV

Ascensos y cambios de situación de personal

Art. 13. *Vacantes y ascensos.*—Las vacantes que se produzcan en las plantillas de los respectivos Centros de trabajo serán cubiertas por la Empresa en un 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 periodo, salvo que se produzca la amortización individual de un puesto de trabajo en los mismos términos previstos en este Convenio.

La cobertura de las vacantes se hará de la forma que seguidamente se expresa, de acuerdo con los niveles del anexo I.

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

Para los casos de cobertura de vacantes de categorías inmediatas superiores, ascenderán los solicitantes que hayan superado las pruebas de aptitud que se fijen para estos casos.

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 en concurso por no haber superado las pruebas de aptitud las categorías inmediatas inferiores que se hayan presentado, se volverán a sacar a concurso, dando opción a todas las categorías.

Niveles del 3 al 8.—La cobertura de la vacante se hará de 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 cubrirán 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 cinco años, hasta que adquieran en propiedad una de las plazas vacantes.

Cuando alguno de los cónyuges de 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 gastos de locomoción y dietas de los dos miembros del Comité serán con cargo a la Empresa.

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.

Art. 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 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 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 por 100 de lo que venía percibiendo en activo, antes de pasar a la situación de incapacidad.

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

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

Art. 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 dicha situación.

Art. 16. *Servicio militar.*-Los trabajadores que al incorporarse a filas hubieran cumplidos dos años de servicio efectivo en la Empresa, tendrán derecho a percibir el importe de dos gratificaciones extraordinarias, que se prorratearán mensualmente a partir del 1 de julio de 1985 y serán satisfechas por el último Centro de trabajo donde prestó servicio.

Para los que en las fechas de la liquidación mencionada en el apartado 3 del artículo 35 del presente Convenio se encuentren en filas se aplicarán los mismos criterios que los dispuestos en el citado artículo.

Art. 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 periodo mínimo de un año y máximo de cinco. Para aquellos trabajadores que hayan recibido su capacitación profesional con cargo a la Empresa, será necesario que hayan prestado más de dos años de trabajo efectivo en la misma, a partir de haber recibido dicha capacitación.

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

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

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

En el 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 excedencias por un periodo 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.

Agotado el periodo de excedencia especial, el interesado podrá acogerse a la excedencia voluntaria expresada en los párrafos anteriores.

CAPITULO V

Contratos y Formación Profesional

Art. 18. *Contratos de trabajo para la formación.*-El Organismo contratará a jóvenes con contratos de formación y con los plazos, requisitos y efectos contenidos en el Real Decreto 1992/1984.

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

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

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

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

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

- A) Prácticas.
- B) Formación.
- C) Contrato de trabajo para realizar una obra o servicio determinado.
- D) Eventuales por circunstancias de la producción.
- E) Interinidad.
- F) Fijos y periódicos de carácter discontinuo.
- G) Contrato temporal como medida de fomento de empleo.
- H) Contrato a tiempo parcial.
- I) Contratación de trabajadores mayores de cuarenta y cinco años.
- J) Fijos.

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

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

Ninguna plaza que tenga carácter de fija podrá estar ocupada por trabajadores temporales por más de doce meses.

Para aquellos casos que hayan sobrepasado en la fecha de publicación del Convenio, se procederá a convocar la plaza para su provisión entre fijos, y las plazas no cubiertas se proveerán mediante concurso-oposición, de acuerdo con la legislación vigente y en iguales condiciones de idoneidad, tendrán preferencia los que hubieren prestado servicios al Organismo.

En el caso de haber superado las pruebas de ingreso los trabajadores que hayan prestado servicios de carácter temporal sin solución de continuidad se les computará a efectos de antigüedad en el Organismo.

Las convocatorias para provisión de puestos por personal temporal se expondrán en todos los tableros de anuncios de los Centros de trabajo de la Red de Paradores del Estado, con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la fecha de las pruebas.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo. Descansos. Licencias y vacaciones

Art. 21. *Jornada de trabajo.*—La jornada anual para la vigencia del Convenio será de 1.826,27 horas; no obstante, al aplicarla desde la entrada en vigor del presente Convenio se establece la jornada semanal de cuarenta horas, con dos días de descanso ininterrumpidos, que han de ser naturales, independientemente de estar o no alojados en el Establecimiento, eliminando de este cómputo el periodo de comida.

Dicha jornada se podrá flexibilizar de la siguiente forma:

Jornada flexible en temporada alta, con un máximo de nueve horas diarias (cuarenta y cinco semanales). El resto del año se considera de baja temporada, teniendo que realizar una jornada homogénea, hasta cubrir la media de las cuarenta horas semanales, teniendo en cuenta que nunca podrá ser inferior a seis horas diarias (treinta 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 de 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 todos los trabajadores:

1. Se fichará personalmente.
2. En el momento de fichar tendrá que llevarse ropa de trabajo correspondiente, tanto a la entrada como a la salida, para que el tiempo medido sea de trabajo específico.
3. Se prohíbe manipular las fichas que no sean las del propio interesado.
4. Por parte de la Dirección del Centro de trabajo se designará a los Departamentos encargados de la vigilancia y control correspondiente.
5. Si en el momento de fichar se observase alguna anomalía en el funcionamiento del reloj control, se estará obligado a comunicarlo a quien proceda.
6. 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.
7. 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, etcétera.
8. Los Comités de Centro de trabajo o Delegados de Personal tendrán acceso, durante los diez primeros días de cada mes, a supervisar las fichas correspondientes al mes vencido, para comprobación del parte de horas extraordinarias entregadas a los mismos en virtud del artículo 34, párrafo segundo, del vigente Convenio.

9. Se da un margen de diez minutos sin penalización ni justificación al trabajador en el momento de fichar. En caso que se produzca esta circunstancia, la demora en la entrada será recuperada a la salida.

10. El reloj control solamente podrá ser utilizado para control de entrada y salida al trabajo o al turno, quedando prohibida su utilización para otros fines.

11. El reloj deberá ser respetado y cuidado por las personas que lo utilizan.

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

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

Art. 22. Los días festivos abonables y no recuperables, no podrán compensarse en metálico, sino que deberán disfrutarse en todo caso.

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

A) Los días festivos abonables y no recuperables no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, salvo mención expresa del propio trabajador, indicándose 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 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) Disfrutarlo 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 periodos, quedando en un total de veinte días.

Sólo procede la compensación en metálico de las fiestas abonables en el supuesto de que el trabajador cause baja en la Empresa o el establecimiento, en cuyo caso las fiestas pendientes de disfrutar se abonarán con el 200 por 100 del 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 del recargo, siendo este total lo que percibirá.

Art. 23. *Sobre licencias.*—El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Nacimiento de un hijo.

Dentro de la localidad, tres días.
Fuera de la localidad, cuatro días.

C) Fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

Dentro de la localidad, tres días.
Fuera de la localidad, cuatro días.

D) Enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dentro de la localidad, hasta tres días. Fuera de la localidad, hasta cuatro días, con un tope máximo de ocho días al año.

E) Deberes públicos: El tiempo indispensable.

F) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, convocadas oficialmente, durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de diez días al año.

G) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad. Si fuera dentro de localidad distinta, cuatro días que pueden fraccionarse según las necesidades del trabajador.

H) Hasta cuatro días al año para asistir a acontecimientos de carácter familiar de presencia obligada y debidamente justificados.

Art. 24. *Permisos por lactancia.*—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menos de nueve meses, tendrán 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.

Dicho permiso por lactancia podrá otorgarse a los padres, siempre que así se decidiera en la unidad familiar. Igual procedimiento para el caso de adopción de hijos en edad de lactancia, siempre que se demuestre que no disfruta el otro cónyuge igual derecho.

Art. 25. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un período de vacaciones de treinta días naturales, ininterrumpidos, retribuidos, de acuerdo con su salario real.

En el cierre por vacaciones se abonará la prima de producción, en base a la media de la misma de los doce meses anteriores en el Centro de trabajo afectado.

Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la Empresa, las disfrutarán proporcionalmente a la 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 serán expuestos 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 doce meses, integrándose en él los mismos conceptos que por motivos 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 disfrutará 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

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

- A) Salario base.
- B) Complementos personales: Antigüedad.
- C) Complementos de puesto de trabajo: Trabajos de distinta categoría, pluses 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) Complemento de residencia: Plus de residencia.
- H) Prima de asistencia.

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

Art. 28. *Antigüedad.*—La antigüedad en la Empresa será la siguiente:

- A los 3 años, 3 por 100.
- A los 6 años, 8 por 100.

- A los 9 años, 16 por 100.
- A los 12 años, 21 por 100.
- A los 15 años, 25 por 100.
- A los 19 años, 38 por 100.
- A los 24 años, 45 por 100.

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

Por cada año de servicio que pase de veinticuatro se incrementará en un 1 por 100 hasta un tope máximo de 60 por 100.

Para constancia de quienes tuvieran el derecho ad personam de retribuirse su antigüedad conforme al antiguo sistema de antigüedad, se reproduce a continuación la escala del mismo:

- A los 3 años, 3 por 100.
- A los 6 años, 8 por 100.
- A los 9 años, 16 por 100.
- A los 14 años, 26 por 100.
- A los 19 años, 38 por 100.
- A los 24 años, 45 por 100.

A partir de los veinticinco años de servicio en la Empresa se incrementará dicho porcentaje un 1 por 100 más por cada año. Estos porcentajes se aplicarán sobre los salarios incluidos en el anexo II.

Art. 29. *Trabajos de distinta categoría.*—El trabajador que desempeñe un puesto de categoría superior, previa orden escrita del representante de la Empresa en el Centro de trabajo, tendrá derecho a percibir el salario que corresponda a la misma, siempre que la sustitución lo sea por un tiempo superior a veinte días, e implique responsabilidad o mando de la unidad correspondiente, sea cual fuere el motivo de la sustitución, salvo los casos que supongan dirección del Centro.

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 el ascenso el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 30. *Plus de montaña.*—Para los Centros de trabajo que actualmente tienen reconocido este complemento por razón de aislamiento y circunstancias climatológicas, y que son los que a continuación se relacionan, se mantiene dicho plus de montaña en la cuantía de 11.000 pesetas por trabajador y mes, sea cual fuere su categoría profesional y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en el Establecimiento.

- Parador Nacional Monte Perdido (Valle de la Pineta).
- Parador Nacional Sierra Nevada (Granada).
- Parador Nacional Gredos (Ávila).
- Parador Nacional Río Deva, Fuente Dé (Santander).
- Parador Nacional Cañadas del Teide (Tenerife).
- Parador Nacional Del Adelantado, Cazorla (Jaén).
- Parador Nacional Fuentes Carrionas, Cervera de Pisuerga (Palencia).
- Parador Nacional La Cruz de Tejada (Las Palmas).

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.

Art. 31. *Nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las doce de la noche y las ocho de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada con el 25 por 100 sobre el salario base de las tablas de este Convenio, haciéndose constar que en las mismas no se ha previsto ningún salario especial para el trabajo de noche en ninguna categoría profesional.

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

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

Es incompatible este Plus con el abono de las horas extraordinarias y viceversa, o sea, que las horas extras que se realicen en

periodo nocturno no serán recargadas con el 25 por 100 como nocturnas, ya que tienen un recargo que contempla todas las situaciones.

Art. 32. *Prima a la producción.*—Se ratifica 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 cada nivel, por el número de trabajadores que existan en el Centro en dicho nivel. A continuación se dividirá el total montante en pesetas del fondo a que se hace referencia en A), por el número total de puntos correspondientes a la plantilla, resultando el valor de ese mes, que se multiplicará por el coeficiente que 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 si las vacaciones, permisos retribuidos y licencias.

Para 1985 se estima un incremento global a nivel de Red de la prima de producción del 17 por 100.

En caso de que dicho incremento fuese inferior al citado 17 por 100, la diferencia se incrementaría a la masa del año 1986.

En el supuesto en que el incremento fuese superior al referido 17 por 100, la diferencia sería detrada de la masa salarial del año 1986.

Art. 33. *Prima indirecta de producción.*—Para los trabajadores de los Servicios Centrales y Club Internacional de Prensa, ante la imposibilidad de obtener una prima directa de producción, se acuerda establecer una prima indirecta de 2.935 pesetas mensuales por punto. Para 1986 se aumentará el valor punto mensual en el incremento estimado para la prima de producción a nivel de Red.

Art. 34. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias será el que figure en el anexo 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 1985 y 1986 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 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 las de fuerza mayor.

Art. 35. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones, una en junio y otra en diciembre. La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias será equivalente a una mensualidad de los salarios base de la tabla salarial anexa, incrementada por la antigüedad que en cada caso corresponda.

La paga extra correspondiente a junio de 1985 se cobrará íntegra en los supuestos de llevar un año o más de servicio, en caso contrario se cobra la parte proporcional a la permanencia del trabajador en el Organismo, a abonar en el Centro respectivo.

A la entrada en vigor del presente Convenio se liquidará las partes proporcionales de la paga extra de Navidad al 30 de junio de 1985.

A partir del 1 de julio se prorratearán mensualmente las citadas gratificaciones según los dispuesto en el anexo II de este Convenio.

Art. 36. *Manutención.*—Los trabajadores afectador 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 pesetas mensuales, siempre que así lo pida por escrito el trabajador.

La manutención será sana, suficiente y bien condimentada, procurándose confeccionar un menú variado para evitar la monotonía y adecuándolo a las distintas épocas del año.

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

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

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

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

Art. 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 viniese 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.

Art. 38. 1. *Plus de residencia.*—Para el personal del Centro de trabajo de Melilla, y de acuerdo con la Orden de 20 de marzo de 1975, se reconoce un complemento del 25 por 100 sobre los salarios base de las tablas anexas, y con los condicionamientos que establece la Orden 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 produzcan 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.

2. *Plus especial Parador de Hierro.*—Teniendo en cuenta las características especiales de este Centro de trabajo, se concede un plus de 5.000 pesetas mensuales, a todos los trabajadores.

Art. 39. *Prima de asistencia.*—a) Distribución: La cantidad de 49.677.000 pesetas, se divide por la media ponderada de trabajadores —fijos y temporales— de la Red durante 1984; el resultado se dividirá a su vez, entre 11. El cociente resultante, 1.300 pesetas, se multiplicará por la media ponderada de trabajadores —fijos y temporales—, de cada Centro en 1984. La cantidad obtenida constituirá la prima de asistencia por mes y Centro de trabajo. Esta se dividirá por los trabajadores de cada Centro en que cada mes acrediten su derecho a la percepción de la prima siendo la cifra resultante la cantidad efectiva a percibir.

En los casos de reapertura de Paradores en 1985, el número de trabajadores que se tomará como media ponderada para el abono de dicha prima, será el número total que existan en el momento de reiniciación de servicios normales al público.

En los casos en que durante 1984 no hubieran estado abiertos los doce meses del año, la media ponderada será de los meses abiertos en actividad normal.

Fórmula a aplicar:

$$K \times MPCT'84 = PMC$$

$$PE = \frac{PMC}{TDP}$$

siendo:

K = 1.300 pesetas.

MPCT'84 = Media ponderada de trabajadores (fijos y temporales), de cada Centro de trabajo en 1984.

PMC = Prima mensual de cada Centro de trabajo.

TDP = Trabajadores de cada Centro de trabajo con derecho a prima en el mes.

PE = prima efectiva, cantidad a percibir en el mes por cada trabajador que haya acreditado su derecho a prima en el mes.

En cuanto se refiere a los Paradores cerrados por obras, tanto el personal en activo como el que esté en desempleo, durante el periodo de cierre no percibirán cuantía alguna, cantidad ésta a computarse en la masa salarial de 1986.

b) Percepción: Tendrán derecho a la percepción de la prima de asistencia los trabajadores que durante todo el mes hubieran asistido al Centro de trabajo, o hubieran estado desempeñando una Comisión de Servicio ordenada por la Superioridad.

En relación con las personas contratadas temporales tendrán derecho a la percepción de la prima de asistencia, siempre que se encuentren contratadas durante todo el mes correspondiente y cumplan las demás disposiciones señaladas con carácter general. La percepción de esta prima de asistencia será con carácter general. La percepción de esta prima de asistencia será desde el 1 de enero de 1985.

c) Causas de no percepción: Con ocasión de vacaciones anuales no se devengará derecho a la prima de asistencia por los 30 días en que aquéllas se disfruten.

Tampoco se devengará derecho a la prima de asistencia cuando durante el mes existieran una falta o más de asistencia al trabajo. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las ausencias originadas por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o de obligada representación sindical.

d) Reclamaciones: En el plazo de tres días, contados a partir de la firma de la nominilla, el trabajador podrá reclamar por mediación de escrito dirigido al Administrador o Director del Centro de trabajo, alegando lo que estime conveniente a su derecho de percepción. El Administrador o Directivo del Centro, en el plazo de tres días, se reunirá con los representantes legales de los trabajadores que, entregándoles una copia de reclamación, darán su opinión sobre dicha reclamación por escrito, no siendo dicha opinión vinculante para el Administrador o Directivo de Centro. Al cuarto día, contestará denegando o aceptando dicha reclamación. En el caso de aceptación se le abonará la cantidad dejada de percibir al mes siguiente, en caso contrario, se reintegrará la cantidad percibida indebidamente, incrementando el montante del mes siguiente.

Art. 40. *Complemento de Servicio 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, complemento de 11.000 pesetas.
- 1 Conductor, complemento de 16.500 pesetas.
- 4 Conductores, complemento de 11.000 pesetas.

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

Art. 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.

Art. 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 por 100 del sueldo líquido percibido en el mes anterior, que se deducirá de la nómina del mismo mes.

CAPITULO VIII

Indemnizaciones y suplidos

Art. 43. *Plus de transportes.*—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.

Art. 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 computará únicamente un viaje de ida y vuelta por día de asistencia real al trabajo y cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

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

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

Art. 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 efectúe la entrega de las herramientas, al trabajador que las facilite le será abonada la cantidad de 400 pesetas mensuales.

Art. 46. *Dietas y locomoción.*—La cantidad a percibir por el personal afectado por este Convenio, que se desplace en comisión de servicio a un establecimiento de la red, 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, así como en los casos de urgencia y necesidad, previamente autorizados por la Dirección. El viaje siempre será en clase turista y los residentes en Canarias y Melilla deberán hacer uso siempre del descuento por residente.

Quando 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 será de 3.300 pesetas.

Quando la comisión de servicios no implique pernoctación fuera del domicilio habitual, se abonará la mitad de las dietas establecidas en los párrafos anteriores.

Comisiones de servicios en el extranjero.—A los trabajadores afectados por el presente Convenio en las comisiones de servicios al extranjero se les abonarán las dietas asignadas al grupo 4.º, según la zona en que esté incluido el país del desplazamiento, conforme a lo especificado en el Real Decreto 1344/1984 («Boletín Oficial de Estado» del 16 de julio) y normas de actualización del mismo.

Art. 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

Art. 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 1971 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 (artículo 30 de la Ordenanza General).
2. Comedores del personal (artículo 36 de la Ordenanza General).
3. Cocinas (artículo 37 de la Ordenanza General).
4. Botiquín de primeros auxilios (artículo 43 de la Ordenanza General).
5. Prevención y extinción de incendios (artículo 71 de la Ordenanza General y Ordenes de 25 de septiembre de 1979 y 31 de marzo de 1980).
6. Trabajos con aparatos a presión, hornos y calderas o en locales en que éstos existan (artículos 127 y 129 de la Ordenanza General).
7. Almacenado y manipulación de botellas y bombonas que contengan gases licuados a presión (artículo 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.

Art. 49. *Ropa de trabajo.*-El vestuario 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, zapatillas y calcetines.

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), rebeca azul marino.

Jefes de Comedor y 2.º 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, zapatos y calcetines negros.

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

Personal masculino de Recepción.-Chaqueta negra, botonadura 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 al personal de este Departamento de un guardapolvo.

El uniforme del personal de los Departamentos de Conserjería, Recepción, trabajos varios, Oficinas, Telefonistas, Jefe y 2.º Jefe de Comedor, Gobernanta y Subgobernanta se le 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 Centro, informarán, cuando proceda, sobre la necesidad de renovar los uniformes por deterioro.

Se entregará 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 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, y abonada antes del 31 de mayo de cada año. El personal temporal recibirá la parte proporcional al periodo trabajado.

Se elimina la cofia de la uniformidad de la red.

La ropa de trabajo solamente podrá utilizarse en horas laborales.

CAPITULO X

Régimen social y asistencial

Art. 50. *Premio de nupcialidad.*-El personal de uno y 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 pesetas.

Art. 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.

Art. 52. *Premio a la jubilación anticipada.*-Se establece un premio a la jubilación anticipada cuando el trabajador lo solicite a los sesenta y cuatro años o antes de dicha edad.

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

Art. 53. *Jubilaciones.*

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

	Pesetas
Por diez años cotizados Seguridad Social	517.500
Por once años cotizados Seguridad Social	494.500
Por doce años cotizados Seguridad Social	471.500
Por trece años cotizados Seguridad Social	448.500
Por catorce años cotizados Seguridad Social	425.500
Por quince años cotizados Seguridad Social	402.500
Por dieciséis años cotizados Seguridad Social	379.500
Por diecisiete años cotizados Seguridad Social	356.500
Por dieciocho años cotizados Seguridad Social	333.500
Por diecinueve años cotizados Seguridad Social	310.500
Por veinte años cotizados Seguridad Social	287.500
Por veintiún años cotizados Seguridad Social	264.500
Por veintidós años cotizados Seguridad Social	241.500
Por veintitrés años cotizados Seguridad Social	218.500
Por veinticuatro años cotizados Seguridad Social	195.500
Por veinticinco años cotizados Seguridad Social	172.500
Por veintiseis años cotizados Seguridad Social	161.000
Por veintisiete años cotizados Seguridad Social	149.500
Por veintiocho años cotizados Seguridad Social	138.000
Por veintinueve años cotizados Seguridad Social	126.500
Por treinta años cotizados Seguridad Social	115.000

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

B) *Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.*-Se acuerda para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los sesenta y cuatro años de edad, en los términos recogidos en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, las mismas indemnizaciones que se contemplan en el apartado anterior sobre jubilaciones forzosas, excepto el artículo 90 de la Ordenanza Laboral de Hostelería.

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

- Indemnización de 460.000 pesetas por año para los que tengan entre diecinueve y veintitrés años de antigüedad en la red.
- Indemnización de 517.500 pesetas por año para los que tengan entre veinticuatro y veintinueve años de antigüedad en la red.
- Indemnización de 575.000 pesetas por año para los que tengan entre treinta o más años de antigüedad en la red.

En todas las indemnizaciones contempladas en este artículo 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.

Art. 54. *Seguro de vida.*-La Empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores hijos, menores de sesenta y cinco años, la percepción de 770.000 pesetas para sí mismo, en el caso de incapacidad permanente absoluta, o a sus herederos legales, en el supuesto de fallecimiento.

En el caso de que la muerte se produjese por accidente laboral o se declare por dicho motivo situación de invalidez permanente absoluta, el seguro cubrirá la percepción de 1.540.000 pesetas.

Se considerará al trabajador beneficiario de dicho seguro a partir del primer día del mes siguiente natural a aquel en que haya obtenido la condición de fijo en la plantilla.

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

Art. 55. Becas:

Primero.—Para los hijos de los trabajadores.—Se crea un fondo de 1.100.000 pesetas anuales como ayuda para cursar estudios de cualquier tipo de carrera. Este fondo será repartido entre todas las solicitudes admitidas y posteriormente seleccionadas; en el caso de internos, se aumentará su importe al doble de la cantidad concedida para 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 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 que no se disfruta de otro tipo de beca.

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

Segundo.—Para trabajadores.—Se crea un fondo de 550.000 pesetas para atender a 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. En caso de matrícula libre, no podrá adjuntarse justificante el 31 de octubre; este documento deberá suplirse por certificado de la Universidad o Escuela Oficial, indicando en qué fecha será la matrícula; asimismo, el trabajador adjuntará una declaración jurada, comprometiéndose a adjuntar la matrícula en la fecha inmediata a su inscripción, ya que, en caso contrario, deberá devolver el importe íntegro de la beca concedida, que en primera instancia se le concede pendiente de este requisito y como anticipo de su sueldo del mes en que certifique que estuviera abierto el plazo de matriculación.

Tercero.—Se crea igualmente otro fondo de 275.000 pesetas para ayudar a la recuperación de los hijos de trabajadores en Escuelas Especiales por razón de su deficiencia psíquica o mental.

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

Art. 56. Ayuda para gastos de libros escolares.—Se crea un fondo de 825.000 pesetas para ayudas de libros escolares distribuida en 165 ayudas de 5.000 pesetas cada una. Dichas ayudas se concederán a los trabajadores con hijos en edad escolar a partir de Preescolar hasta que comiencen la etapa universitaria.

En el seno de la unidad familiar podrán adjudicarse tantas ayudas como hijos hubiere, siempre y cuando los recursos económicos así lo exijan, a fin de ayudar al que más lo necesita.

Los solicitantes deberán adjudicar fotocopia de la declaración de la renta del año anterior, certificado del Director del Colegio donde esté matriculado, así como factura de la compra de los libros.

Las solicitudes deberán enviarse, antes del 15 de septiembre de cada año, a la Subdirección General de Personal, quien las entregará al Comité Central, que efectuará su selección y adjudicación, pasándosele a la Subdirección General de Personal relación de admitidos y excluidos y sus importes correspondientes, para que al mes siguiente de dicha entrega sea abonado a los trabajadores afectados.

En todos los casos de concesión de ayudas o becas, la falta de algún documento o requisitos exigidos supone la exclusión definitiva y, por tanto, la denegación de la solicitud.

Art. 57. Créditos.—Se crea un fondo de 6.000.000 de pesetas para la concesión de créditos a sus trabajadores para hacer frente a las necesidades familiares urgentes, que será distribuido de la siguiente forma:

- Ocho créditos de 300.000 pesetas.
- Ocho créditos de 200.000 pesetas.
- Veinte créditos de 100.000 pesetas.

El Comité Central estará facultado, a la vista de las solicitudes de crédito, a fraccionar los mismos según las peticiones y necesidades.

Los solicitantes deberán acreditar la situación económica de la unidad familiar.

En caso de que solamente trabaje uno de los miembros deberá adjuntar declaración jurada del resto de los miembros de la unidad familiar que en edad superior a los dieciséis años no trabajen, así como copia de la declaración de la renta del año anterior e informe de los Delegados de Personal o Comité de Centro.

Las solicitudes deberán enviarse a la Subdirección General de Personal antes del 31 de julio de cada año, las cuales serán entregadas al Comité Central de Empresa, que será quien efectúe su selección. Posteriormente serán aprobadas 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 cuarenta y ocho mensualidades.

Definitivamente concedidos los créditos se entregarán al mes siguiente de su concesión.

La falta de algún documento o requisito exigidos supone la exclusión definitiva y, por tanto, la denegación de la solicitud.

Art. 58. Subvención para comida al personal de los Servicios Centrales.—Teniendo en cuenta la exclusión de este personal del complemento salarial por manutención, ésta queda sustituida 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 trabajado.

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 59. Derechos exclusivos del Comité Central.—El Comité Central tiene las siguientes atribuciones:

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

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

D) Relaciones laborales.—Corresponderá al Comité Central tratar a su nivel aquellas cuestiones individuales que no hayan tenido solución a nivel de Comité de Centro de Trabajo o Delegados de personal.

E) Conflictos Colectivos.—Si por conflicto colectivo o situaciones que puedan llevar al mismo los representantes de los trabajadores en un Centro de trabajo, solicitan bien la presencia de los Servicios Centrales o la de los Delegados del Comité Central de esa zona, éstos tendrán derecho a asistir a la asamblea respectiva.

Le corresponden facultades de representación en los conflictos colectivos nacionales.

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

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

H) Con cargo a las horas mensuales para asuntos sindicales que, conformen al artículo 68, E) del Estatuto de los Trabajadores, corresponde a los miembros del Comité Central de Empresa, éste podrá acumular las necesarias para disponer de la jornada de

trabajo de dos de sus componentes para asuntos sindicales y funciones de representación del Comité Central.

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

Art. 60. Derechos del Comité Central. Comité del Centro de Trabajo y Delegados de personal.—Tendrán las siguientes atribuciones:

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

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

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

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

C) 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 podrán convocar reuniones sin otro requisito que la comunicación a los administradores de los distintos Centros de trabajo de dicha zona, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

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

No podrán ser despedidos sin que se dé el dictamen 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 a 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 17/1977, 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.

Art. 61. Otros derechos de los Comités de Centro y Delegados de personal.—Tendrán las siguientes atribuciones:

A) Seguridad e higiene en el trabajo: En los Comités de Centro 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) Contrato de trabajo: Los Comités de Centro o Delegados de personal dispondrán inmediatamente de una copia de los contratos de trabajo escrito del personal de nuevo ingreso en el Centro de trabajo. En caso de renovación por diligencia, también se entregará copia.

C) Clasificación del personal: Los Comités de Centro 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 de acudir a la jurisdicción laboral.

D) Sistema y distribución de trabajo: Los Comités de Centro 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 Centro de trabajo y Departamentos.

E) La Empresa tendrá siempre a disposición de los Delegados de Personal o Comités de Centro las nóminas, las cuales podrán ver en cualquier momento en el Departamento de Contabilidad, sotos, 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 Centro, para su exposición en el tablón de anuncios del Centro de trabajo.

Art. 62. Secciones sindicales.—Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales, tanto a nivel central como a nivel de Centro de trabajo, en que el número de afiliados a las Centrales sindicales sea, como mínimo, equivalente al 10 por 100 de la plantilla a que se refiera, así como al Delegado del Sindicato en todos aquellos Centros de trabajo en que la Central Sindical correspondiente tenga el citado 10 por 100 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 cuarenta y ocho horas de antelación, difundir libremente cualquier tipo de comunicación o publicación de la Sección sindical o de las Centrales Sindicales. Tendrán facilitadas para la recogida de cuotas de sus afiliados, pudiéndose convenir con la Dirección de Administración Turística Española 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 Centro 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.

Art. 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 XII

Comisiones del Convenio

Art. 64. Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.—Queda constituida la Comisión Mixta de vigilancia como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio o de cualquier otro problema derivado de la aplicación del mismo, en los términos establecidos en los artículos 85.2, D) y 91, del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria establecida en el párrafo anterior estará compuesta por cuatro miembros titulares y cuatro suplentes por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la parte social estará elegida entre los componentes del Comité Central. Ambas partes podrán ir acompañadas de asesores, si así lo estiman pertinente.

La Comisión de Vigilancia del Convenio se reunirá a instancia de una de las partes, por escrito razonado en el que se señalen las causas que motiven esta petición.

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

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

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

Grupos de trabajo

Art. 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 quince días a la Dirección de ATE, para que valore la necesidad de dicho trabajo y dé 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 o locomoción para subvencionar los citados trabajos.

En los primeros quince días de cada trimestre natural, el Comité Central entregará a la Empresa su calendario de necesidades para realizar trabajos y estudios relacionados con los intereses de los trabajadores.

Art. 66. *Participación en Organos rectores.*—Cada Central Sindical que de acuerdo con la legislación vigente esté dotada de representatividad en el Comité Central, designará, entre los trabajadores de la red, un miembro para representarles en los órganos colegiados rectores de ATE.

CAPITULO XIII

Garantía de empleo

Art. 67. *Garantía de empleo.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de Administración Turística Española se compromete a garantizar el empleo a todos los trabajadores fijos de la red, en este sentido, en los Paradores afectados por el programa de reestructuración de la red y, consecuentemente, que vayan a ser cerrados definitivamente y que se mencionan en los acuerdos al margen del Convenio, la Empresa se obliga a ofrecer a los trabajadores afectados puestos de trabajos fijos, con su misma categoría, en otros establecimientos de la red.

Por tanto, estos supuestos no supondrán movilidad geográfica general, sino sólo traslados por cierres definitivos.

El Comité Central será informado con carácter previo, por escrito, de las amortizaciones de vacantes, salvo las de carácter natural, y de los estudios posibles de sobredimensión de plantilla, con independencia de la competencia de los Delegados de personal o Comité del Centro de trabajo.

CAPITULO XIV

Publicidad, unidad y exclusividad del Convenio

Art. 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 10 por 100.

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

Art. 69. *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas de acuerdo con las cláusulas de este Convenio constituyen un todo indivisible; por consiguiente, si las autoridades laborales en el ejercicio de las facultades que les son propias, no registrasen algunas de las condiciones establecidas en el presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Art. 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 FINAL

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

DISPOSICION ADICIONAL

Presidente de la Mesa Negociadora.—El Presidente de la Mesa Negociadora del Convenio percibirá en concepto de gratificación 200.000 pesetas.

ANEXO I

NIVELES

Nivel 1.º

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

Nivel 2.º

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

Nivel 3.º

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

Nivel 4.º

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

Nivel 5.º

Telefonista sin idiomas.
Auxiliar de Oficina y Almacén (Ayudante de Económico y Bodega y Auxiliar de Oficina).
Ayudante de Recepción.
Ayudante de Conserje.
Ayudante de Trabajos varios.
Ayudante de Cocina.
Ayudante de Camarero/a de Comedor y Pisos.
Ayudante de Camarero/a de Comedor.
Camarera de Pisos.
Vigilante.
Mozo de Equipaje.

Nivel 6.º

Lavandera.
Fregadora.

Nivel 7.º

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

Nivel 8.º

Pinche menor de dieciocho años.
Botones menor de dieciocho años.
Aprendiz mayor de dieciocho años (a extinguir).

Nivel 9.º

Aprendiz menor de dieciocho años (a extinguir).

Nivel 10.º

Contratados en formación entre dieciséis y dieciocho años.

SERVICIOS CENTRALES

Nivel 1.º

Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Oficial de primera.

Nivel 3.º

Taquimecanógrafa.
Oficial de segunda.

Nivel 4.º

Conductores.
Ordenanzas.
Encargado de Fotocopiadora y Multicopista.

Nivel 5.º

Auxiliar.
Telefonista.

OBSERVACIONES AL ANEXO DE NIVELES

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

Segunda.—Para cubrir la categoría de Camarera de Pisos (Nivel 5.º), las limpiadoras que vienen desempeñando hasta la fecha estas funciones pasarán automáticamente y por orden de antigüedad en la categoría a cubrir las vacantes que se produzcan, salvo renuncia expresa.

A los anteriores efectos, en cada Centro de trabajo se determinarán las vacantes.

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

Cuarta.—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 las 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	Coficiente para el reparto de prima a la producción
1	58.491	818.874	58.491 + 9.749 = 68.240	818.874	10
2	53.542	749.588	53.542 + 8.924 = 62.466	749.588	9
3	47.217	661.038	47.217 + 7.870 = 55.087	661.038	8
4	45.526	637.364	45.526 + 7.588 = 53.114	637.364	7
5	43.803	613.242	43.803 + 7.301 = 51.104	613.242	6
6	42.429	594.006	42.429 + 7.072 = 49.501	594.006	5
7	41.514	581.196	41.514 + 6.919 = 48.433	581.196	4
8	35.199	492.786	35.199 + 5.867 = 41.066	492.786	3
9	27.741	388.374	27.741 + 4.624 = 32.365	388.374	2
10	22.322	312.508	22.322 + 3.720 = 26.042	312.508	1

ANEXO III

Cuadro valor horas extraordinarias a partir del 1 de enero de 1985 según antigüedad contemplada en el artículo 28 del vigente Convenio

Niveles	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	666	685	718	772	805	832	838	918	965	972	978	985	991	997	1.005	1.011	1.018	1.025	1.032	1.038	1.045	1.051	1.057	1.065
2	608	626	656	705	735	760	766	838	881	888	893	900	905	912	917	924	930	935	943	948	954	959	966	973
3	536	552	579	621	649	671	675	739	777	783	789	794	799	804	809	814	820	826	831	836	841	848	853	858
4	517	532	558	598	625	646	651	713	749	755	759	765	770	775	779	786	791	795	800	806	811	816	821	827
5	497	513	536	577	602	621	626	686	720	727	731	736	740	746	750	756	761	766	771	775	780	786	791	796
6	482	496	520	571	582	602	607	664	698	703	708	713	717	721	728	732	737	741	747	751	756	761	766	771
7	471	485	509	547	570	589	593	650	682	687	693	697	701	707	711	715	720	726	730	735	739	744	749	753
8	399	411	432	463	483	499	503	552																
9	314	324	339																					
10	260	269																						

Casos especiales:

1. Trabajadores con plus de Montaña.
2. Trabajadores con plus de Residencia.
3. Trabajadores con plus Parador de El 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 de El 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 extraordinaria de este trabajador sería: $749 + 122 = 871$ pesetas/hora.