

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**21005** RESOLUCIÓN de 25 de agosto de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre Administración Turística Española y su personal laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo entre Administración Turística Española y su personal laboral que fue suscrito con fecha 7 de junio de 1988, de una parte, por miembros del Comité Intercentros del citado Organismo autónomo en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Administración Turística Española en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Intermunicipal de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 25 de agosto de 1988.—El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), la Subdirectora general de Reestructuración de Empresas, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO ENTRE ADMINISTRACION TURISTICA ESPAÑOLA Y SU PERSONAL LABORAL PARA 1988

### 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*.—1. Afectará asimismo a la totalidad del personal laboral que presta sus servicios en la red 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 y Directores de los distintos establecimientos.

1.º 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.º 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.º Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad, sobrevinida 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.º 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 el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial

del Estado», con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1988. Tendrá un periodo de vigencia de un año que finalizará el 31 de diciembre de 1988.

Art. 4.º *Efectos económicos*.—Las mejoras económicas recogidas en los capítulos VII, VIII y X se aplicarán a partir del día 1 de enero de 1988.

La diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio, serán abonadas dentro del mes siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Denuncia*.—Denunciado en forma el Convenio, desde el 1 de enero de 1989 y hasta que entre en vigor el nuevo Convenio, será de aplicación en su totalidad el Convenio de 1988.

### 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 número 1 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.

La Empresa se compromete a poner a disposición de los Comités de Centro, Delegados de personal y Comité Intercentros los efectivos reales existentes a 30 de junio y a 31 de diciembre en cada Centro de trabajo.

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 Delegados 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 modificarse 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.

No se pagarán las 100 pesetas en caso de invalidez, jubilación o cambio de categoría. Al personal contratado temporalmente se le expedirá, cuando lo solicite, por el Administrador del Centro, certificado en el que conste la duración del contrato, pudiendo sustituirse en los servicios centrales por un carné con vigencia temporal.

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, la presencia de los Delegados de personal o algún miembro del Comité de Centro, u otro trabajador presente en el Centro, en caso de ausencia de aquéllos para poder de esta forma salvaguardar su dignidad humana y profesional. El requerimiento será, obligatoriamente, por escrito dirigido al trabajador afectado.

## CAPITULO IV

## Provisión de vacantes y promoción interna

Art. 13. Las vacantes de personal fijo que, cualquiera que sea la causa, se produzcan en las plantillas de los establecimientos incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, saldrán a cobertura, en un plazo máximo de treinta días, a partir de la fecha en que se produjeran, con arreglo a los siguientes turnos: Primero, por concurso de traslado entre el personal laboral fijo; segundo, por concurso de ascenso, y tercero, por convocatoria libre. No podrá alterarse ni omitirse ninguno de estos tres turnos.

1. Turno de traslado: Las vacantes producidas se ofrecerán, en primer lugar, en turno de traslado al personal fijo de la red.

La convocatoria se realizará por Administración Turística Española a instancia del establecimiento en que exista la vacante, mediante oferta abierta a todos los demás establecimientos.

El plazo de presentación de instancias, según modelo normalizado, será de quince días hábiles a partir del siguiente al de la comunicación de la oferta a los indicados establecimientos, Comité Intercéntricos, Comité o Delegados de personal de cada Centro de trabajo.

Podrán participar en estos concursos todos los trabajadores fijos del conjunto de establecimientos afectados, en situación de activo o de excedencia que obligue a la reserva de plaza, siempre que la vacante corresponda a la misma categoría profesional ostentada por los aspirantes a su cobertura.

Estos traslados, dados su carácter de voluntario, no darán derecho a indemnización alguna y el trabajador trasladado permanecerá, como mínimo, dos años en el mismo destino.

2. Turno de ascenso: Las vacantes derivadas del turno de traslado y producidas dentro de cada Departamento, se cubrirán por ascenso mediante concurso de acuerdo con el siguiente procedimiento:

## A) Primer turno de ascenso:

a) El 50 por 100 de las vacantes se reservará a los trabajadores de la categoría inmediata inferior del mismo Departamento y establecimiento.

b) El otro 50 por 100 se ofrecerá a los demás trabajadores del resto de establecimientos de la categoría inmediata inferior, siempre dentro del mismo Departamento.

En el caso de vacantes en cifra no superior a una se entenderá que corresponde al primer 50 por 100. En el caso de vacantes en cifra superior a una, pero no divisible por dos el exceso del cociente se atribuirá también al primer 50 por 100.

B) Segundo turno de ascenso: Las vacantes derivadas del primer turno de ascenso se ofrecerán, en segundo turno, a todos los trabajadores de la red, aun cuando no sean de la categoría inmediata inferior.

## 3. Baremo de méritos común a los turnos de traslado y ascenso:

Por antigüedad en la categoría: Cero coma diez puntos/año con un máximo de dos puntos.

Por antigüedad en la red: Cero coma diez puntos/año con un máximo de un punto.

Por antigüedad en el Departamento: Cero coma diez puntos/año con un máximo de dos puntos.

Por titulaciones oficiales vinculadas con el puesto a cubrir y cursos de las mismas características impartidos por Administración Turística Española: Cero coma cincuenta puntos por titulación o curso con un máximo de dos puntos.

Por razón de enfermedad debidamente acreditada, personal, de sus hijos, cónyuge o conviviente que necesite de un tratamiento especial que no pueda recibirse en el lugar de residencia: Dos puntos.

Por razón de matrimonio o convivencia marital y a fin de favorecer la reunificación familiar: Un punto.

Sólo serán tomados en consideración los méritos invocados cuando sean acreditados documentalmente o cuando haya constancia de ellos en el expediente personal del aspirante.

4. Disposición común a los turnos de traslado y ascenso: En los supuestos de traslado forzoso, los afectados podrán participar en la cobertura de vacantes derivadas de los turnos de traslado y ascenso con el beneficio adicional de incrementarles la puntuación obtenida por antigüedad en un 50 por 100.

## 5. Pruebas de aptitud:

A) Las realizarán todos los aspirantes que participen en los turnos de ascensos, a excepción de Costureras, Planchadoras y Limpiadoras cuando opten a vacante de Lavandera o Fregadora, en cuyo caso se decidirá el resultado por aplicación del baremo de méritos.

En el turno de traslado, la regla general es la no realización de prueba de aptitud. No obstante, en supuestos excepcionales y en razón de las características singulares de la plaza a cubrir, podrá establecerse la necesidad de realizar una prueba práctica, siempre dentro del nivel 1.

Las pruebas de aptitud se puntuarán con arreglo a una escala de cero a diez, quedando automáticamente excluidos quienes no alcancen el

mínimo de cinco puntos en ella, con independencia de los alcanzados en el baremo de méritos.

B) Para la determinación de la pruebas de aptitud se estará a las reglas siguientes:

1.ª Las bases del concurso así como la convocatoria y las pruebas las determinará la Administración en concordancia con la categoría profesional del puesto a ocupar, sobre las bases de programas mínimos y/o pruebas tipo, haciéndose pública la convocatoria con una antelación que en ningún caso será inferior a un mes ni superior a tres. El programa acompañará en todo caso a la convocatoria.

2.ª Las bases de las convocatorias, los programas mínimos y las pruebas tipo, que serán aprobadas por la Dirección General de A.T.E., serán informadas, con carácter previo a su aprobación, y en un plazo máximo de diez días desde la solicitud de informe, por el Comité Intercéntricos.

3.ª El Tribunal se constituirá para cada convocatoria y estará formado por un número impar de miembros, dos de los cuales serán designados por el Comité Intercéntricos, y deberán guardar el sigilo profesional a que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Las vacantes ofertadas se adjudicarán a los aspirantes que hayan alcanzado las puntuaciones finales más altas sin que quepa hacer reserva de aprobados en expectativa de ascenso.

Los resultados de los exámenes deberán comunicarse a todos los establecimientos, para inserción en el tablón de anuncios, en un plazo no superior a quince días. A partir de dicha fecha se darán diez días para reclamaciones.

Cuando resulte necesario efectuar pruebas de ascenso entre el personal del mismo Departamento y establecimiento (turno de ascenso A) a), se juzgara por un Tribunal compuesto por el Administrador del Centro, el Jefe de Departamento y un Delegado de Personal; cuando no hubiera Jefe de Departamento, un trabajador de la misma o superior categoría que la vacante a cubrir.

6. Turno libre.—Las vacantes no cubiertas en los turnos de traslado y ascenso (apartados 1 y 2) se convocarán por A.T.E., de acuerdo con las normas que rijan para la oferta pública de empleo, estándose, en cuanto a las pruebas de aptitud, a lo previsto en el precedente apartado 5.

Se reservará hasta un 50 por 100 de las vacantes que se convoquen, excepto cuando sea convocada sólo una, para el personal con contrato laboral temporal, en cualquiera de sus modalidades, siempre que en los contratados concurren las siguientes circunstancias:

A) Que en la fecha de publicación de la oferta pública de empleo hayan prestado sus servicios en A.T.E., durante al menos seis meses consecutivos en el año precedente o doce en los tres últimos años.

B) Que en la función y, en su caso, la titulación se corresponda con la propia de la vacante a cuya cobertura aspire.

C) Que superen las pruebas selectivas que señale la convocatoria a cuyo efecto se valorará el tiempo de servicios prestados a razón de un 10 por 100 por año o fracción de la puntuación máxima total que pueda obtenerse en el proceso selectivo, con un límite del 30 por 100 de dicha puntuación máxima total.

Las vacantes no cubiertas por el turno de reserva aumentarán las de turno libre.

7. Norma común a los apartados 1, 2 y 6.—Los gastos de locomoción y dietas de los vocales representantes del personal, así como las de aquellos concursantes que superen las pruebas, serán con cargo a la Empresa.

Art. 14. *Adaptación de 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, o bien de mutuo acuerdo en otro establecimiento.

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 la Seguridad Social prescriba un cambio de puesto de trabajo por razones de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

No obstante lo anterior, si el trabajador se sintiera con las facultades mermadas podrá solicitar la adaptación a otro puesto de trabajo.

descendiendo de nivel, sin necesidad de la declaración de incapacidad permanente total, si así lo acordara con la Empresa, a otro puesto de trabajo para cuyo desempeño tuviera aptitudes suficientes. El trabajador utilizará en estos supuestos, ya con carácter previo o posterior, los medios legales posibles para ser declarado en situación de incapacidad permanente en el grado que corresponda.

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 salario base (anexo II), prorrateo de pagas extras, más antigüedad, prima de producción y, en su caso, plus de residencia.

El trabajador afectado por las citadas situaciones, y que fuera sustituido percibirá las cuantías correspondientes a los conceptos expresados en el párrafo anterior, a partir del décimo día de baja y por un período máximo de tres meses.

En los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá, en todo caso, el 100 por 100, siempre que tanto en el parte de baja como en los de confirmación figure en el diagnóstico tal circunstancia.

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 sustitución.

Los trabajadores cuidarán que en los partes de baja y confirmación figure siempre el diagnóstico.

Art. 16. *Servicio militar.*—Los trabajadores que al incorporarse a filas hubieran cumplido dos años de servicio efectivo en la Empresa, tendrán derecho a percibir el importe de dos gratificaciones extraordinarias, que se prorratearán mensualmente, y que serán satisfechas por el último Centro de Trabajo donde prestó servicio.

Art. 17. *Excedencias.*—I. Excedencia voluntaria: El trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año o más, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Para aquellos trabajadores que hayan recibido su capacitación profesional con cargo a la Empresa, será necesario que hayan prestado más de dos años de trabajo efectivo en la misma, a partir de haber recibido dicha capacitación.

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

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

Para su reingreso, se incluirá automáticamente en los concursos que de su categoría profesional se produzcan, a partir de su solicitud de ingreso, adjudicándosele la plaza a que tenga derecho, según su antigüedad, y en relación con el resto de 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 Intercentros 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.

II. Excedencia especial de uno a doce meses: Al trabajador con antigüedad en la Empresa de un año o más se le concederá este tipo de excedencia por un período de uno a doce meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo establecimiento, siempre y cuando estén suficientemente justificadas las causas de 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, la excedencia especial concedida se considerará excedencia normal.

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

## CAPITULO V

### Formación profesional y contratación

Art. 18. *Promoción y formación profesional interna.*—La Empresa realizará cursos de formación y perfeccionamiento a fin de que la formación profesional del trabajador sea lo más completa posible.

Para asistir a estos cursos tendrán preferencia los trabajadores que no hayan asistido con anterioridad a otros cursos.

La solicitud de asistencia deberá ajustarse al modelo de la convocatoria, debiendo contener el informe del Administrador del Centro del que se dará cuenta al Comité de Centro o Delegados de Personal.

Del plan de cursos de formación y de los programas básicos de las principales especialidades se dará cuenta al Comité Intercentros en el mes de diciembre.

Art. 19. *Formación profesional externa.*—La Empresa, a través de los conciertos que para formación de personal mantenga con Organismos oficiales o privados 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 período que dure el curso, el Centro de Trabajo abonará al trabajador su salario base más la antigüedad y prorrateo de pagas extras que le corresponda, continuando en su situación de alta en la Seguridad Social.

Se publicará por nota informativa el número de plazas y las fechas acordadas con las Escuelas oficiales o privadas 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 Intercentros. Estas plazas serán concedidas por orden de antigüedad y departamentos respectivos, con preferencia para aquellos trabajadores que no hayan asistido con anterioridad a otros cursos.

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

- A) Prácticas.
- B) Formación.
- C) Contratos 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.

Las plazas de personal fijo se cubrirán conforme a lo previsto en el artículo 13 excepto los supuestos de reserva de plaza.

En el caso de haber superado las pruebas de ingreso, a 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 tabloneros de anuncios de los Centros de trabajo de la red de Paradores del Estado, con un plazo mínimo de quince 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 mil ochocientos veintisiete horas veintisiete minutos; 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 período 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, confeccionará, 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 en el tablón de anuncios.

Todos los Centros de trabajo tendrán la obligación de establecer un control mecánico por medio de reloj de entrada y salida, al objeto de la debida constancia, en cuanto al cumplimiento de horarios efectivo de todos los trabajadores:

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

12. 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. *Días festivos abonables y no recuperables.*—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, indicándosele a la Administración por escrito antes de la planificación del cuadro de vacaciones.
- Los días festivos abonables y no recuperables no podrán ser acumulados en el supuesto de cierre por vacaciones, salvo que en asamblea los trabajadores afectados decidan en votación libre y secreta lo contrario, siendo suficiente la mayoría simple (mitad más uno de los asistentes).
- B) Disfrutarlo en bloque como descanso continuado en periodo distinto, en la fecha acordada entre la Empresa y el trabajador.
- C) Disfrutarlo en el mismo mes en que se produzcan dichas fiestas abonables a continuación del descanso semanal y de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- D) Disfrutarlo en la misma semana en 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 servicio puedan disfrutar todos los días festivos en la propia fecha de su celebración, haciéndolo constar así en el calendario laboral del Centro.

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 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 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, dará el valor del día natural, al cual se le aplicará el 200 por 100 del recargo, siendo este total lo que percibirá.

Art. 23. *Licencias.*—El trabajador, previa petición y posterior justificación, 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 el tiempo indispensable para su realización, 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 a localidad distinta, cuatro días que pueden fraccionarse según las necesidades del trabajador. En los traslados de localidad derivados de concurso interno, el establecimiento obligado a abonar el día de licencia retribuida será el establecimiento receptor.
- H) Hasta cuatro días al año para asistir a acontecimientos de carácter familiar de presencia social obligada y debidamente justificados.

Art. 24. *Permiso por lactancia.*—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor 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 de igual derecho.

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

En el caso de que el Centro de trabajo 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 lleven menos de un año al servicio de la Empresa las disfrutarán proporcionalmente a la permanencia en la misma.

En el mes de septiembre de 1988 y con intervención del Comité de Centro o Delegados de Personal se señalarán las fechas y modo de distribución de las vacaciones del año siguiente y se expondrán, en el mismo mes, en el tablón de anuncios.

El periodo de disfrute comenzará a continuación del 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 periodo de vacaciones devengadas y no disfrutadas se realizará con arreglo al salario real 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 disfrutarán 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 periodo completo en el año natural, sin descuento alguno, salvo que la situación de incapacidad se haya originado durante el tiempo de vacaciones, en cuyo supuesto no se producirá ampliación alguna.

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

## CAPITULO VII

## Retribuciones

Art. 26. *Conceptos retributivos.*—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) Plus de Convenio.

Art. 27. *Salario base.*—Estará, según niveles, constituido 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 tres años: 3 por 100.
- A los seis años: 8 por 100.
- A los nueve años: 16 por 100.
- A los doce años: 21 por 100.
- A los quince años: 25 por 100.
- A los diecinueve años: 38 por 100.
- A los veinticuatro 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 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 tres años: 3 por 100.
- A los seis años: 8 por 100.
- A los nueve años: 16 por 100.
- A los catorce años: 26 por 100.
- A los diecinueve años: 38 por 100.
- A los veinticuatro 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 número II.

Art. 29. *Trabajos de superior e inferior categoría y suplencias.*—I. A los efectos de este Convenio se entienden por trabajos de superior categoría los desempeñados con tal carácter, cualquiera que sea el motivo de la sustitución ordenada por la Dirección del Centro.

La realización de trabajos de superior categoría implica asumir las funciones, tareas y responsabilidad inherentes al puesto a desempeñar, de categoría superior.

Para la realización de trabajos de categoría superior será necesario orden por escrito, de la que se trasladará copia al Comité o Delegados de Personal.

Si existieren trabajadores capacitados para la realización de trabajos de categoría superior, se seguirá el régimen de turnos rotativos entre ellos.

No podrán ordenarse trabajos de superior categoría en más de dos niveles económicos dentro del mismo grupo profesional que tenga reconocido contractualmente el trabajador.

Corresponde a la Empresa la iniciativa y decisión singular en cada uno de los supuestos en que sea preciso recurrir a esta posibilidad legal y convencional y, por lo mismo, la orden tomada en cada caso no podrá condicionar el pronunciamiento sobre otros supuestos de trabajo de superior categoría que se pretendiera entender como vinculados a ellos.

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

II. Por suplencia se entiende la simple sustitución de un trabajador por otro para realizar actividades previstas y programadas por el trabajador sustituido, así como las de trámite ordinario y se producirán cuando concurren circunstancias imprevistas que obliguen a la suplencia o cuando, aun siendo previstas, no sean evitables. Su duración no podrá exceder de siete días. Lo anterior no impide la retribución por trabajos de superior categoría incluso desde el primer día cuando concurren las circunstancias del párrafo segundo de este artículo y así se ordene por escrito de la Dirección del establecimiento.

III. Si por exigencia 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 profesional a trabajos de categoría inferior.

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 11.660 pesetas, por trabajador y mes, sea cual fuere su categoría profesional y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en los siguientes Paradores del Estado:

- Parador de Turismo de Monte Perdido (Valle de la Pineta).
- Parador de Turismo de Sierra Nevada (Granada).
- Parador de Turismo de Gredos (Ávila).
- Parador de Turismo de Río Deva, Fuente de (Cantabria).
- Parador de Turismo de Cañadas del Teide (Tenerife).
- Parador de Turismo del Adelantado, Cazorla (Jaén).
- Parador de Turismo de Fuentes Carrionas, Cervera de Pisuerga (Palencia).
- Hostelería de 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 lo percibieron y en las mismas cuantías que en su momento fueron abonadas y hasta tanto permanezcan en el Centro que dio origen a este plus.

Art. 31. *Plus especial Parador de El Hierro.*—Teniendo en cuenta las características especiales de este Centro de trabajo, se concede un plus de 11.600 pesetas mensuales a todos los trabajadores.

Art. 32. *Prima a la producción.*—El sistema de participación en los ingresos lo constituye 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. Quedan excluidos de la prima de producción los ingresos por ITE o IVA, o impuestos que les sustituyan.

La forma de determinar esta prima de producción en cada Centro de trabajo será el 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) Cantidad lineal fija por prima de producción. El 7 por 100 de la cantidad que resulte de la prima mensual se distribuirá linealmente y en proporción a los días trabajados entre los trabajadores del establecimiento, el importe total por establecimiento de dichas cantidades lineales se deducirá del fondo a que se hace referencia en el apartado A).

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 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.

El valor del punto se conseguirá multiplicando los coeficientes que anteriormente 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 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.

Art. 33. *Prima indirecta de producción.*—Para los trabajadores de los Servicios Centrales, ante la imposibilidad de obtener una prima directa de producción, se acuerda establecer una prima indirecta de 4.028 pesetas mensuales por punto.

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 del mes, tanto al Comité de Centro o Delegados de Personal como al trabajador afectado.

De mutuo acuerdo entre las dos partes, se establecen para el año 1988 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 períodos punta de producción y ausencias imprevistas.

Las horas extraordinarias se abonarán en metálico o se compensarán en tiempo de descanso, por el doble del tiempo extra trabajado, poniéndose de acuerdo previamente entre el trabajador y la Dirección del establecimiento en la forma de compensación y, en su caso, en la fecha de disfrute. Su realización será voluntaria 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 las tablas salariales del anexo II, incrementada por la antigüedad que en cada caso corresponda.

Se prorratearán las dos gratificaciones citadas, mensualmente, según lo dispuesto en el anexo II de este Convenio.

Art. 36. *Manutención.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la Empresa la manutención. Este complemento podrá sustituirse mediante la entrega de 1.100 pesetas mensuales, siempre que así lo pida por escrito el trabajador.

La manutención será sana, suficiente y bien condimentada, procurando confeccionar un menú variado para evitar la monotonía, 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 de Hostelería podrán recibir alojamiento en el establecimiento con cargo a la Empresa, siempre que hubiere plazas libres. Este alojamiento podrá sustituirse por la entrega al trabajador de 117 pesetas mensuales si así lo determina la Empresa.

Los trabajadores fijos que a la vigencia de este Convenio estuvieren disfrutando de alojamiento en el Centro de trabajo podrán ver sustituido el mismo, a iniciativa y por necesidad de A.T.E., por una indemnización de 100.000 pesetas a la que no se tendrá derecho en el caso de renuncia a tal situación o de traslado voluntario.

La convocatoria de vacante incluirá el alojamiento si hubiere derecho a él y se referirá a la posibilidad del mismo, de modo que el trabajador pueda alojarse o percibir la cantidad mensual sustitutoria indicada en el párrafo 1.º Si no hubiere derecho a alojamiento, la convocatoria mencionará esta circunstancia. No obstante, el personal que sin tener derecho a alojamiento lo ocupase, abonará la cantidad de 3.300 pesetas mensuales en concepto de participación en los costes que se producen en el establecimiento, con motivo del alojamiento, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo.

Los Comités de Centro o Delegados de personal estarán informados de la existencia de plazas de alojamiento libres en los establecimientos.

Art. 38. *Plus de residencia.*—Para el personal de los Centros de trabajo de Ceuta y 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 produzca un cambio de destino fuera de las ciudades de Ceuta y Melilla.

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

Art. 39. *Plus de Convenio.*—Se establece un plus de Convenio cuya cuantía se fija en 1.747 pesetas, por cada mes natural.

Tendrán derecho a la percepción de este plus los trabajadores que se encuentren contratados en el mes correspondiente. En los casos en que el trabajador no haya estado contratado todo el mes cobrará proporcionalmente a los días de alta en el Centro.

Se descontará la parte proporcional de los días en que los trabajadores se hallen en situación de incapacidad laboral transitoria.

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

Jefes de primera: Complemento de 30.607 pesetas.

Jefes de segunda: Complemento de 12.243 pesetas.

Conductor adscrito a la Dirección: Complemento de 18.364 pesetas.

Conductores: Complemento de 12.243 pesetas.

Cuando 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 quinto día del mes en curso concederá a los trabajadores que así lo soliciten anticipos 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 transporte.*—El trabajador que resida fuera del Centro de trabajo percibirá, como compensación por gastos de desplazamiento, la cantidad de 700 pesetas mensuales.

Este plus se fija en 1.399 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 establecimiento esté también situado fuera del casco urbano, tendrán derecho a percibir la cantidad de 9,54 pesetas por kilómetro recorrido a partir de los dos kilómetros iniciales, computándose en todo caso una sola vez el descuento de dichos dos kilómetros. A este efecto se computará únicamente un viaje de ida y vuelta por día de asistencia real al trabajo, 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, cuando excedan a 500 metros y hacia abajo en caso contrario, con el fin de computar kilómetros completos.

El derecho a la percepción del plus, siempre que concurran las circunstancias establecidas en este artículo, viene determinado por el hecho de la prestación de servicios en el establecimiento de que se trate, bien originariamente, bien por traslado, sin que, desaparecidas tales circunstancias se pueda entender consolidado a título personal.

La percepción mensual de este plus, acreditado por días de asistencia efectiva al trabajo, no podrá ser superior al 25 por 100 del sueldo fijado por 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 424 pesetas mensuales.

Art. 46. *Diets 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 3.498 pesetas.

En concepto de gastos de locomoción, se le abonará la cantidad de 14,84 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 o barco 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, Ceuta y Melilla deberán hacer uso siempre del descuento por residente.

Cuando la Comisión de Servicios tenga como destino una localidad en la que no exista Parador, o aunque exista Parador no haya alojamiento en el mismo, la dieta será de 4.240 pesetas.

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

Comisiones de Servicio en el extranjero.—A los trabajadores afectados por el presente Convenio en las Comisiones de Servicio al extranjero se les abonará 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 236/1988 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de marzo).

Art. 47. *Compensación por diferencias de alquiler.*—En los casos de traslado forzoso de trabajadores con familia a su cargo y que impliquen cambio de residencia, al trabajador afectado se le compensarán las diferencias que pudieran existir por los gastos de alquiler de la nueva vivienda familiar, de características similares.

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

## CAPITULO IX

### 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 reglamentario de los trabajadores a cargo de los establecimientos será el que se especifica en el anexo IV.

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 entregarán dos uniformes por año a:

Camarero-a de comedor y bar, Camarera de pisos, Fregadoras, Limpiadoras, Lavanderas, Costureras, Planchadoras y Cocina.

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

Cuando se efectúe un traslado de personal a otro Centro de trabajo llevará consigo el uniforme y 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.

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 13.992 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 4.664 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 servicios 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 12 años cotizados Seguridad Social	499.790
Por 13 años cotizados Seguridad Social	475.410
Por 14 años cotizados Seguridad Social	451.030
Por 15 años cotizados Seguridad Social	426.650
Por 16 años cotizados Seguridad Social	402.270
Por 17 años cotizados Seguridad Social	377.890
Por 18 años cotizados Seguridad Social	353.510
Por 19 años cotizados Seguridad Social	329.130
Por 20 años cotizados Seguridad Social	304.750
Por 21 años cotizados Seguridad Social	280.370
Por 22 años cotizados Seguridad Social	255.990
Por 23 años cotizados Seguridad Social	231.610
Por 24 años cotizados Seguridad Social	207.230
Por 25 años cotizados Seguridad Social	182.850
Por 26 años cotizados Seguridad Social	170.660
Por 27 años cotizados Seguridad Social	158.470
Por 28 años cotizados Seguridad Social	146.280
Por 29 años cotizados Seguridad Social	134.090
Por 30 años cotizados Seguridad Social	121.900

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 1194/1985, de 17 de julio, 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 487.600 pesetas por año para los que tengan entre diecinueve y veintitrés años de antigüedad en la Red.

Indemnización de 548.020 pesetas por año para los que tengan entre veinticuatro y veintinueve años de antigüedad en la Red.

Indemnización de 609.500 pesetas por año para los que tengan 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 816.200 pesetas para sí mismos, 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 1.632.400 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, esta asumirá las indemnizaciones contenidas en este artículo.

Las partes firmantes arbitrarán la fórmula adecuada para aplicación del Seguro de Vida a los contratados temporales a partir de contratos de una duración no inferior a quince días.

Art. 55. *Becas.*—1.º Para los hijos de los trabajadores.—Se crea un fondo de 1.314.140 pesetas anuales como ayuda para cursar estudios de carrera universitaria. Este fondo será repartido entre todas las solicitudes admitidas y posteriormente seleccionadas; en el caso de que la realización de tales estudios implique cambio de residencia, la asignación será el doble que el importe concedido a los demás casos.

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 tendrá en cuenta el número de hijos del trabajador solicitante.

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

d) Los hijos emancipados no tendrán derecho a estas becas.  
e) Tampoco tendrán derecho aquellos que estén disfrutando de otras becas, por lo cual se acompañará también certificación oficial acreditativa de no tener concedida otro tipo de beca.

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

g) 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 Intercentros, el cual efectuará su selección y posteriormente serán aprobadas por la Dirección del Organismo.

2.º Para trabajadores.—Se crea un fondo de 657.200 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, Técnico de Empresas Turísticas y Formación Profesional de Hostelería. En caso de matrícula libre, si no pudiera 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, 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 concedió pendiente de este requisito y como anticipo de sueldo del mes en que certifique que estuviera abierto el plazo de matriculación.

3.º Se crea igualmente otro fondo de 328.600 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.

En todos los casos del presente artículo, será preceptivo el informe previo de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa.

Art. 56. *Ayuda para gastos de libros escolares.*—Se crea un fondo de 985.000 pesetas para ayuda de libros escolares distribuida en 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 adjuntarse 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 adjuntar 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 31 de octubre de cada año a la Subdirección General de Personal, quien las entregará al Comité Intercentros, que efectuará su selección y adjudicación, pasándosele a la Subdirección General de Personal relación de admitidos y excluidos y sus importes correspondientes, para que el 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 6.370.000 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 318.000 pesetas.
- Ocho créditos de 212.000 pesetas.
- Veinte créditos de 106.000 pesetas.

El Comité Intercentros 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 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 Intercentros.

Las solicitudes deberán enviarse a la Subdirección General de Personal antes del 31 de julio de cada año, las cuales serán entregadas al Comité Intercentros de la Empresa, que será quien efectúe la selección. Posteriormente serán aprobadas por la Dirección del Organismo.

En caso de urgente necesidad, el Comité Intercentros 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 265 pesetas por día efectivamente trabajado.

El personal contratado para media jornada tendrá derecho a una subvención de 133 pesetas por día trabajado.

## CAPITULO XI

### Derechos sindicales

Art. 59. *Derechos del Comité Intercentros.*—El Comité Intercentros tiene las siguientes atribuciones:

a) Convenios Colectivos.—Corresponden al Comité Intercentros las facultades de intervención en el Convenio Interprovincial de la Empresa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

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 la Dirección de ATE a través del Comité Intercentros de la Empresa, una vez sea conocido oficialmente por aquél.

El Comité Intercentros tendrá acceso a los datos y repercusiones que afecten a los trabajadores derivados del cambio de titularidad.

c) Formación Profesional.—El Comité Intercentros 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 Intercentros tratar a su nivel aquellas cuestiones individuales que no hayan tenido solución a nivel del Comité de Centro de Trabajo o Delegados de Personal.

e) 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 Intercentros que el mismo designe, éstos tendrán derecho a asistir a la Asamblea respectiva.

Le corresponden facultades de representación en los conflictos colectivos nacionales.

f) El Comité Intercentros, a efectos de vigilar el exacto cumplimiento y seguimiento de lo acordado en el Convenio, podrán tener reuniones en los distintos Centros de Trabajo a través de los Delegados de Zona del Comité Intercentros 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 Intercentros se constituirá con un número de 13 miembros y su composición lo será con criterios de proporcionalidad de acuerdo con lo que dispone el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Con cargo a las horas mensuales para asuntos sindicales, que conforme el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, corresponde a los miembros del Comité Intercentros 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 Intercentros.

Art. 60. *Derechos del Comité Intercentros, 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 económica-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 Intercentros, 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 Intercentros 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 Intercentros, Comité de Centro de Trabajo o Delegados de Personal, y exclusivamente para las reuniones de los mismos, un local 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 Intercentros, Comité de Centro de Trabajo o Delegados de Personal de los distintos establecimientos, podrán convocar Asambleas que se desarrollarán fuera de las horas de trabajo, previa comunicación al Administrador y en un local facilitado por el mismo.

A estas Asambleas no podrá asistir el personal que se encuentre de servicio, siempre que no sea representante de los Trabajadores, ni los que ostenten representación de la Empresa.

F) Garantía y Derechos del Comité Intercentros, 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 de la expiración de su mandato.

G) Sanciones y despidos: Cualquier sanción derivada de faltas muy graves y graves 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 Intercentros.

H) Derecho a la huelga: El Comité Intercentros 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.

I) Clasificación del personal: El Comité Intercentros, 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 a acudir a la jurisdicción laboral.

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 la entrega y reposición de uniformes y ropas 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 escritos al personal de nuevo ingreso en el Centro de trabajo. En caso de renovación por diligencia, también se entregará copia.

C) Sistema y distribución del 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.

D) 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, solos, si así lo desean.

La copia del reparto de la prima de producción y cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2), serán entregados a los Delegados de Personal o Comités de 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 los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como tener Delegado del Sindicato en todos

aquellos Centros de Trabajo en que la Central Sindical correspondiente tenga el 10 por 100 del 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 facilidades para la recogida de cuotas de sus afiliados, pudiéndose convenir con la Dirección de ATE cualquier sistema que facilite la recogida de dichas cuotas.

Dispondrán 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.

A los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros que hubiesen obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones sindicales del conjunto de la red se le reconoce el derecho a constituir Secciones Sindicales Estatales en la red con cuatro Delegados Sindicales, que tendrán las garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las mismas que el Comité Intercentros en el ámbito de sus afiliados.

Aquellos Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros que no hubiesen obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones sindicales del conjunto de la red, tendrán derecho a la constitución en el ámbito de la red, de Secciones Sindicales con un Delegado Sindical.

Art. 63. *Cuotas Sindicales.*—Siempre que los trabajadores lo soliciten por escrito, la Empresa retendrá en nómina las cuotas correspondientes a la Central Sindical a que esté afiliado, con indicación de la cuantía de la cuota a retener y la cuenta correspondiente a Central Sindical a la que deben remitir las mismas.

## CAPITULO XII

### Comisiones del Convenio

Art. 64. *Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.*—La Comisión Mixta de Vigilancia de carácter paritario se constituye como órgano de interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento del Convenio y de cualquier otro problema derivado de la aplicación del mismo en los términos establecidos en el artículo 85.2.d) y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión 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 Intercentros, en proporción a las opciones sindicales presentes en el mismo. Ambas partes podrán decidir la presencia de asesores a las sesiones de la misma. El calendario de sesiones, tanto ordinario como extraordinario, su convocatoria y el proceso de adopción de acuerdos, así como el resto de normas de funcionamiento de la Comisión Mixta serán decididos por la misma.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta de cada sesión y tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas puedan ejecutar las acciones o derechos de que se crean asistidos ante la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en el que conste el resultado de la sesión correspondiente de la Comisión Mixta.

Art. 65. *Grupos de trabajo.*—El Comité Intercentros 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 de directrices al grupo que sean de interés para el Organismo.

A estos efectos, y durante la vigencia del presente Convenio, se establece la cantidad de 636.000 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 Intercentros entregará a la Empresa su calendario de necesidades para realizar trabajos y estudios relacionados con los intereses de los trabajadores.

Art. 66. *Participación en órganos rectores.*—Cada Central Sindical que de acuerdo con la legislación vigente esté dotada de representatividad en el Comité Intercentros designarán, entre los trabajadores de la red, un miembro para representarlos en los órganos Colegiados Rectores de ATE.

## CAPITULO XIII

## Garantías 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.

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. Sin menoscabo de los derechos que tienen los trabajadores de los Centros de trabajo de:

- Hostal de «Los Reyes Católicos», de Santiago de Compostela.
- Hostal de «San Marcos», de León.
- Campos de Golf.

## DISPOSICION ADICIONAL

*Presidente de la Mesa Negociadora.*—El Presidente de la Mesa Negociadora del Convenio percibirá, en concepto de gratificación, 350.000 pesetas.

## DISPOSICIONES FINALES

Final 1. Las vacantes de personal fijo derivadas de la oferta pública de empleo se cubrirán por el procedimiento establecido en el artículo 13, en cifra de 200.

Final 2. En todas aquellas cuestiones no específicamente tratadas en este Convenio se estará a las disposiciones de carácter general, tanto legales como reglamentarias.

## OBSERVACIONES AL ANEXO DE NIVELES

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

2.º Para cubrir la categoría de Camarera de pisos (nivel 5.º), las Limpiadoras que vienen desempeñando hasta la fecha estas funciones pasarán automáticamente y por orden de antigüedad en la categoría a cubrir las vacantes que se produzcan, salvo renuncia expresa.

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

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

## ANEXO 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 Economato y Bodega y Oficial de Contabilidad).  
Camarero de Comedor y Bar.  
Camarero de Comedor.  
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 Economato y Bodega y Auxiliar de Oficina).  
Ayudante de Recepción.  
Ayudante de Conserje.  
Ayudante de Trabajos Varios.  
Ayudante de Cocina.  
Ayudante de Camarero/a Comedor y Bar.  
Ayudante de Camarero/a Comedor.  
Camarera de Pisos.  
Vigilante.  
Mozo de equipajes.

## NIVEL 6.º:

Lavandera.  
Fregadora.

## NIVEL 7.º:

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

## NIVEL 8.º:

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

## NIVEL 9.º:

Aprendiz menor de dieciocho años (a extinguir).

## NIVEL 10:

Contratados en formación entre dieciséis a dieciocho años.

## Servicios centrales

## NIVEL 1.º:

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

## NIVEL 3.º:

Taquimecanógrafas.  
Oficial de 2.ª

## NIVEL 4.º:

Conductores.  
Ordenanzas.  
Encargado de fotocopiadora y multicopista.

## NIVEL 5.º:

Auxiliar.  
Telefonista.

**ANEXO II**  
**Tablas salariales**  
**Año 1988**

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 producción
1	67.385	943.390	67.385 + 11.231 = 78.616	943.390	10
2	61.683	863.562	61.683 + 10.281 = 71.964	863.562	8
3	54.397	761.558	54.397 + 9.066 = 63.463	761.558	6
4	52.449	734.286	52.449 + 8.742 = 61.191	734.286	5
5	50.464	706.496	50.464 + 8.411 = 58.875	706.496	4
6	48.881	684.334	48.881 + 8.147 = 57.028	684.334	3
7	47.826	669.564	47.826 + 7.971 = 55.797	669.564	2
8	40.552	567.728	40.552 + 6.759 = 47.311	567.728	1
9	31.959	447.426	31.959 + 5.327 = 37.286	447.426	1
10	25.717	360.038	25.717 + 4.286 = 30.003	360.038	1

**ANEXO III**  
**Horas extraordinarias**

Niveles	Antigüedad																							
	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	799	823	863	927	966	999	1.006	1.103	1.159	1.166	1.175	1.182	1.191	1.197	1.208	1.214	1.222	1.231	1.239	1.247	1.255	1.261	1.270	1.278
2	730	751	788	847	883	912	921	1.006	1.058	1.066	1.073	1.081	1.087	1.095	1.102	1.109	1.117	1.123	1.132	1.139	1.145	1.152	1.160	1.169
3	643	662	695	746	779	806	811	888	932	941	947	954	960	965	972	978	984	992	998	1.004	1.010	1.019	1.024	1.030
4	620	639	671	718	750	776	781	856	900	907	911	920	925	930	938	944	949	955	961	967	974	980	986	993
5	597	616	643	693	723	746	751	824	865	873	877	884	889	894	901	908	913	921	926	930	938	944	949	957
6	579	596	624	686	698	723	729	797	838	845	850	856	861	866	874	879	885	890	896	903	908	913	921	926
7	565	582	612	657	684	708	712	780	818	825	840	837	842	849	854	858	865	872	876	883	888	893	900	905
8	479	494	519	557	580	599	603	662	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	378	388	407	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	312	324	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## 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 veinticuatro años de antigüedad y Plus de Montaña mensual de 11.000 pesetas,  $11.000 \times 0,0111 = 122$  pesetas, o sea, la hora extra de ese trabajador sería  $850 + 122 = 972$  pesetas/hora.

**ANEXO IV**  
**Ropa de trabajo**

El vestuario reglamentario de los trabajadores a cargo de los establecimientos será el siguiente:

A) Gobernanta y-Subgobernanta: Traje de chaqueta, blusa, medias y zapatos negros.

B) Personal femenino de Recepción, Oficina y Telefonista: Traje de chaqueta, blusa, medias y zapatos. Al Auxiliar de Oficina femenino se le dotará de rebeca en vez de chaqueta.

C) Personal masculino de Recepción, Oficina: Chaqueta, pantalón, camisa, corbata, calcetines y zapatos.

D) Jefes de Comedor y 2.º Jefe de Comedor: Chaqueta, pantalón, camisa, fajín, corbata, calcetines y zapatos.

E) Personal masculino de Comedor y Bar: Chaquetilla, pantalón, camisa, fajín, pajarita, calcetines y zapatos.

F) Camareros de Comedor y Pisos, y personal femenino de Comedor y Bar: Vestido y delantal corto a juego con el mismo, medias, zapatos negros y rebeca.

G) Cocina: Gorro, pantalones profesionales, pico, chaquetilla de manga larga, delantal, calcetines y zapatillas blancas.

H) Limpiadoras, Fregadoras, Lavanderas: Bata, delantal envolvente, medias y zapatillas blancas.

I) Planchadoras, Costureras y Camareras de Pisos (para limpieza): Bata, delantal corto, medias y zapatillas blancas.

J) Fregadores: Uniforme de Cocinero con gorro tipo americano, delantal envolvente, calcetines y zapatillas blancas.

K) Personal de Conserjería, Vigilante, Mozo de Equipaje: Chaqueta, pantalón, camisa, corbata, calcetines y zapatos.

En temporada de verano, el personal masculino y femenino de Recepción y Conserjería podrán llevar camisa de manga corta, con bolsillo en la parte superior izquierda.

L) Personal de Trabajos Varios: Pantalones, camisa, chaqueta, zapatillas y calcetines; al personal de Servicios Técnicos se le dotará, además, con calzado de seguridad, guantes, buzos, y a los Jardineros con botas de goma.

M) Conductores: Pantalones, chaqueta, camisa, buzo, calcetines y zapatos.

N) Almacén y Bodega: Se dotará al personal de este departamento de un guardapolvos.