

y otros materiales didácticos impresos a Centros escolares de EGB sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La evaluación de los resultados de dicho Programa aconseja su continuidad con el fin de promover la igualdad de oportunidades en el ejercicio del derecho a la educación para los alumnos de Centros en los que concurren especiales circunstancias que dificultan el acceso a los medios culturales básicos.

Por ello, el Ministerio de Educación y Ciencia y la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, en el marco de sus respectivas competencias educativas y previa aprobación de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, suscriben el presente Convenio de colaboración que se desarrollará con arreglo a las siguientes

#### Bases

Primera.-El Ministerio de Educación y Ciencia transferirá a la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía el importe de 137.204.630 pesetas correspondiente al crédito 18.11.422-B-220 y la cantidad de 1.717.012 pesetas con cargo al programa 18.10.422-E-220 (Educación Especial).

Segunda.-Los referidos créditos serán distribuidos íntegramente entre los Centros escolares de EGB sostenidos con fondos públicos, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se atenderá prioritariamente la reposición de material didáctico impreso de aquellos Centros que fueron incluidos en el Programa en las convocatorias precedentes.

b) Se destinará a nuevas dotaciones la cantidad resultante de detraer las destinadas a reposiciones del apartado anterior. Estas dotaciones se aplicarán directamente por la Consejería de Educación y Ciencia a alumnos de Centros situados en zonas de actuación educativa preferente cuya dotación para material escolar y libros de texto no sea atendida por otra vía, o en Centros situados en municipios con dificultades de acceso a recursos culturales, para lo cual se aplicará, entre otros criterios, y con carácter preferente el número de habitantes.

Tercera.-La asignación será de 5.100 pesetas por alumno o 1.900 pesetas, según se trate, respectivamente, de nueva adjudicación o de reposición y deberá destinarse a la adquisición de libros de texto infantil y juvenil, libros de consulta y libros de literatura, que serán de utilización conjunta, compartida o individualizada para los alumnos de cada grupo-clase, garantizándose, en todo caso, que dichos fondos quedarán depositados en el Centro al finalizar el curso escolar, para su utilización posterior por nuevos alumnos.

Cuarta.-Las familias de los alumnos de dichos Centros quedarán exentas de desembolso alguno por este concepto.

Quinta.-Los Centros docentes recibirán, a través de la Consejería de Educación y Ciencia, las correspondientes orientaciones para la selección y utilización de materiales didácticos impresos, así como sobre la adquisición de los mismos.

Sexta.-Para el seguimiento y evaluación del presente Convenio se constituirá una Comisión Mixta integrada por dos representantes de la Consejería de Educación y Ciencia y dos del Ministerio de Educación y Ciencia, uno de los cuales será el Director de los Servicios de Alta Inspección en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que actuará en representación de la Delegación del Gobierno en dicha Comunidad.

Séptima.-Antes de finalizar el primer trimestre de 1991, la Comisión elabora una memoria sobre la ejecución del Convenio, de conformidad con los criterios que al efecto se acuerden. Con esta finalidad, podrá recabar de los órganos gestores del programa cuantas informaciones se estimen necesarias.

Octava.-En la información pública que cada una de las partes elabore en relación con las actuaciones para la ejecución del presente Convenio se consignará el carácter de «Programa Convenio entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía.»

Novena.-La formalización del presente Convenio no limita las facultades de las partes intervinientes para dictar las normas generales o las disposiciones internas de organización y funcionamiento de los servicios cuya competencia tienen atribuida.

Décima.-El período de vigencia de este Convenio se extiende al curso académico 1990-91.

Undécima.-De acuerdo con la evaluación que formule la Comisión podrá acordarse la prórroga del Convenio o, en su caso, la modificación de aquellos aspectos que se considere oportuno. En la medida en que los recursos presupuestarios lo permitan, se ampliará, en sucesivos Convenios, el número de Centros y alumnos a los que se aplique el Programa de dotación gratuita de libros y material didáctico.

Madrid, 30 de julio de 1990.

Por el Ministerio de Educación  
y Ciencia,

Javier Solana Madariaga  
Ministro

Por la Consejería de Educación  
y Ciencia,

Antonio Pascual Acosta  
Consejero

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22787** RESOLUCION de 4 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de Administración Turística Española.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de Administración Turística Española, que fue suscrito con fecha 3 de agosto de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Intercentos de la citada Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de Administración Turística Española, en su representación, 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 4 de septiembre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA ESPAÑOLA

#### CAPÍTULO I.

##### AMBITO DE APLICACION.

Artículo 1º Ambito territorial.- El presente Convenio Interprovin - cial de Empresa se aplicará en todos los Centros de Trabajo de Hostelería y Ser - vicios Centrales dependientes de la Red de Paradores, a excepción de los Hote - les de San Marcos de León y Reyes Católicos de Santiago de Compostela, así como los Campos de Golf de El Saler y Málaga que se registrarán por sus propios Convenios y acuerdos.

Artículo 2º Ambito Personal.- Afectará, asimismo, a la totalidad del personal laboral que presta sus servicios en la Red de Establecimientos de Hostelería - de Administración Turística Española y sus Servicios Centrales, así como al - personal que ingrese en el futuro y durante su vigencia, tanto si se trata de - trabajadores fijos como eventuales, con exclusión de los colectivos de San Mar - cos de León, Reyes Católicos de Santiago de Compostela, y Campos de Golf de El Saler y Málaga. Estarán asimismo excluidos los puestos de trabajo de alto con - sejo, dirección y demás cargos de confianza en los que concurren las caracterís - ticas y circunstancias especificadas en el Artículo 2º.1.a), del Estatuto de - los Trabajadores.

A este efecto se declaran expresamente excluidos del ámbito de es - te Convenio, los Administradores, Directores y Subdirectores de los distintos Establecimientos.

Artículo 3º.- Incompatibilidades.- Al personal incluido en el ámbito - de aplicación de este Convenio le son de aplicación las normas contenidas en la legislación, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Ad - ministraciones Públicas, de manera particular la Ley 53/84, de 26 de diciem - bre y el Real Decreto 588/85, de 30 de abril, así como las normas de desarro - llo y complementarias que regulen dicha materia.

El incumplimiento de la normativa citada en materia de incompatibili - dades tendrá la calificación de falta muy grave.

Artículo 4º.- Vigencia y duración.- Las normas del presente Convenio - entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial

del Estado" (B.O.E.), con carácter retroactivo desde 1 de enero de 1.990, en cuanto a los efectos que corresponden a dicho ejercicio.

Tendrá un período de vigencia de 2 años que finalizará el 31 de diciembre de 1.991.

Artículo 5º.- Efectos Económicos.- Las mejoras económicas recogidas en los Capítulos VII y VIII y los efectos económicos del Capítulo XI se aplicarán a partir del día 1 de enero de 1.990 en cuanto a los efectos que corresponden a dicho ejercicio. Para 1.991 los efectos económicos se ajustarán a lo que determina el resto del articulado, con vigencia desde 1 de enero de dicho año.

Las 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, en lo que afecta a 1.990 y con efectos de 1 de enero de 1.991, en lo que afecta a dicho ejercicio.

Artículo 6º.- Denuncia.- Denunciado en forma el Convenio, desde el 1 de enero de 1.992 y hasta que entre en vigor el nuevo Convenio, será de aplicación en su totalidad el Convenio 1.990-91.

## CAPITULO II

### Compensación, Absorción y Garantía

Artículo 7º 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 y convencional de referencia.

Artículo 8º Garantías.- Se respetarán aquellas situaciones personales que, en su contenido económico y con carácter de homogeneidad, excedan globalmente de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personas". Dichas diferencias de serán contabilizarse a instancia del trabajador afectado y percibirse, si procede, una vez finalizado el año natural.

## CAPITULO III

### Organización del personal

Artículo 9º Clasificación profesional.- El personal afectado por este Convenio, se clasificará por grupos y categorías que figuren en la vigente Ordenanza Laboral de Hostelería, a la cual se remite conforme a las denominaciones y agrupaciones por niveles retributivos, que figuran en el Anexo número 1 de este texto.

Artículo 10º Plantillas.- La Plantilla de cada Centro de Trabajo la formarán el conjunto numérico de puestos de trabajo, distribuidos por categorías profesionales, necesarias 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.

Artículo 11º 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 rigurosos antigüedad, dentro de los correspondientes grupos y categorías profesionales, con especificación concreta de su destino.

Dentro del plazo de los 30 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 30 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.

Artículo 12º.- Identificación del Personal.- A todo el personal fijo de la Empresa se le proveerá de un carnet en el que consten los datos personales y su encuadre laboral.

Dicho carnet deberá ser devuelto por el trabajador que pase a la situación de excedencia, en cualquiera de sus modalidades, así como 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 esas situaciones. En caso de pérdida, deterioro o cambio de categoría, solicitará un nuevo carnet a través de la Administración correspondiente, entregando una nueva fotografía y 100 pesetas para gastos de su confección.

No se pagarán las 100 pesetas en caso de invalidez, jubilación o cambio de categoría. Al personal contratado temporalmente se le expedirá, cuando lo solicita, por el Administrador del Centro, Certificado en el que conste la duración del contrato, pudiendo sustituirse en los Servicios Centrales por un carnet de vigencia temporal.

Artículo 13º 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.

Artículo 14º.- Provisión de vacantes y promoción interna.- Las vacantes de personal fijo que, con independencia de su causa, se produzcan en las plantillas de cualesquiera de la totalidad de Establecimientos de la Red de Paradores, se ofrecerán a cobertura, en un plazo máximo de treinta días a partir de la fecha en que se tuviera conocimiento de que se han producido, con arreglo a los siguientes turnos:

Primero.- Turno combinado de traslado-ascenso.

Segundo.- Turno de provisión abierto a todas las categorías de la Red.

Tercero.- Convocatoria libre.

No podrá omitirse ni alterarse en su orden ninguno de los turnos citados.

1).- Turno combinado de traslado-ascenso.- Las vacantes producidas se ofrecerán, en primer lugar, al personal fijo de la Red en turno combinado de traslado-ascenso.

La convocatoria se acordará por los Servicios Centrales de la Empresa, en oferta abierta a todos los Establecimientos de la Red y podrán participar

en ella los trabajadores que estén en situación de activo o de excedencia que obligue a la reserva de plaza y que ostenten categoría igual o inmediata inferior a la de las vacantes a cubrir.

Si hubiera varios aspirantes, pero sólo de la misma categoría que la de la vacante o vacantes a cubrir, y ésta perteneciera al Nivel 2 ó inferiores, la adjudicación se resolverá por aplicación del baremo de méritos.

Si hubiera varios aspirantes, pero sólo de la misma categoría que la de la vacante o vacantes a cubrir, y ésta perteneciera a Nivel 1 se realizará una prueba práctica. En el caso de único aspirante el Tribunal podrá acordar la exención de la prueba.

Si hubiera varios aspirantes, del mismo o diferente Establecimiento, de igual o inmediata inferior categoría que la de la vacante o vacantes a cubrir, habrán de someterse a una prueba de aptitud, teórica y práctica.

Calificadas las pruebas a que se refieren los dos párrafos precedentes y superada la puntuación mínima exigida para ellas, las vacantes se adjudicarán a quienes alcancen las puntuaciones totales más altas, sumadas la de las pruebas y la que resulte por aplicación del baremo de méritos.

Los traslados, dado su carácter voluntario, no darán derecho a indemnización alguna y el trabajador trasladado permanecerá, como mínimo, dos años en el mismo destino, al igual que necesitará haber permanecido otros dos años como mínimo en el de origen para participar en este turno, siempre que en el traslado no se hubiere producido cambio de categoría.

2).- Turno de provisión abierto a todas las categorías de la Red.- Las vacantes resultantes del turno de traslado-ascenso, se ofrecerán en este otro a todos los trabajadores de la Red, sin exclusión de ningún Establecimiento, cualquiera que sea la categoría de los aspirantes.

### 3).- Disposición Común a los turnos 1 y 2.-

A).- Para aquellos supuestos en que el trabajador se encuentre en situación de traslado forzoso y aspira a cubrir vacante por alguno de los turnos 1 y 2, contará con el beneficio adicional de que la puntuación del baremo de méritos que se recoge en el apartado siguiente se incrementará en un 50 por 100 en los conceptos de antigüedad.

B).- La convocatoria preverá, en acto conjunto, la realización sucesiva de cada uno de los turnos 1 y 2.

C).- El plazo para la presentación de solicitudes será de quince días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la convocatoria por los Establecimientos, Comité Intercentros, Comité o Delegados de Centro, pudiendo reducirse a ocho por razones de urgencia.

### 4).- Pruebas de aptitud.-

A).- Las realizarán, conforme a las especificaciones anteriores y de la convocatoria, todos los aspirantes que participen en los turnos 1 y 2, a excepción de Costureras, Planchadoras y Limpiadoras cuando opten a vacante de Lavandera o Fregadora, en cuyo caso se decidirá el resultado de aplicación del baremo de méritos.

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

Primera.- Las bases así como la convocatoria y las pruebas las determinará la Empresa, en concordancia con la categoría profesional del puesto a ocupar, sobre la base 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 la convocatoria.

Segunda.- Las bases de las convocatorias, los programas mínimos y las pruebas, serán aprobadas por la Dirección de la Empresa y serán informadas con carácter previo a su aprobación por el Comité Intercentros. La no emisión de informe equivaldrá a que se ha evacuado en términos favorables.

Tercera.- El Tribunal se constituirá para cada convocatoria y Departamento y estará formado por un número impar de miembros, dos de los cuales serán designados por el Comité Intercentros de entre trabajadoras que sean de igual o superior categoría que la vacante a cubrir dentro del Departamento correspondiente, y estarán obligados todos los miembros del Tribunal a guardar el sigilo profesional a que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. Si dichas circunstancias no se dieran en alguno de los miembros del Comité Intercentros, este podrá designar a otro trabajador en el que concurrieran, sin perjuicio de la presencia de un miembro del Comité Intercentros en calidad de asesor sin voto decisorio.

### 5).- Baremo de méritos común a los turnos 1, 2 y 3.-

- \* For antigüedad en la categoría..... 0,10 puntos año con un máximo de 2 - puntos.
- \* For antigüedad en la Red..... 0,10 puntos año con un máximo de 1 - punto.
- \* For antigüedad en el Departamento.... 0,10 puntos año con un máximo de 2 - puntos. (No se considerará si el aspirante pretende bajar de categoría o aspira a vacante de otro Departamento).
- \* For titulaciones oficiales vinculadas con el puesto a cubrir..... 1 punto por titulación con un máximo de 2 puntos.
- \* For cursos impartidos por A.F.E., - vinculados con el puesto a cubrir o centros legalmente reconocidos de Formación Profesional..... 0,50 puntos por titulación o curso con un máximo de 2 puntos.
- \* For razón de enfermedad, debidamente acreditada, personal, de sus hijos conyuge o conviviente que necesita un tratamiento especial que no pueda recibirse en el lugar de residencia. 0,50 puntos.
- \* For razón de matrimonio o convivencia marital y a fin de favorecer la reunificación familiar..... 1 punto.

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

6).- Adjudicación de vacantes.- 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 cobertura de vacantes.

Los resultados de los exámenes deberán comunicarse a todos los Establecimientos, para su 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.

7).- Turno libre.- Las vacantes resultantes de los turnos 1 y 2 se convocarán por A.F.E., de acuerdo con la normativa que sea de aplicación, estándose, en cuanto a las pruebas de aptitud a lo previsto en el presente Artículo.

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

- A).- Que en la fecha de la convocatoria hayan prestado sus servicios en la Empresa durante al menos seis meses consecutivos en el año precedente o doce en los tres últimos años.
- B).- Que la función y en su caso, la titulación corresponda con las propias de la vacante a cuya cobertura se 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 reservado a los contratados laborales temporales aumentarán las de turno libre.

- B).- Norma común a los turnos 1 y 2 y de reserva a contratados temporales en el turno libre. - Los gastos de locomoción y dietas de los vocales representantes del personal, así como las de aquellos aspirantes que superen las pruebas serán a cargo de A.F.E.

Artículo 15.- Adaptación del personal.- Los trabajadores cuya capacidad haya disminuido por accidente, enfermedad u otras circunstancias, tendrán que someterse a examen del Organismo competente de la Seguridad Social.

El trabajador declarado en situación de Incapacidad Permanente Total será adaptado a otro trabajo adecuado a sus condiciones, en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la notificación de la incapacidad, en el Establecimiento en que venían 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 mercedadas 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 su puestos, ya con carácter previo o posterior, los medios legales posibles para ser declarado en situación de Incapacidad Permanente en el grado que le corresponda.

En el caso de adaptación del trabajador por concurrencia de las circunstancias previstas en este Artículo se instrumentará, sin mena de derechos - su participación en un cursillo o prácticas favorecedores de tal adaptación.

Artículo 16.- 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), prorrato de pagas extras, más antigüedad, prima de producción y en su caso, plus de residencia, garantía que tiene plenos efectos, en los términos indicados, sólo durante el ejercicio de 1.990. Desde el 1 de enero de 1.991, la garantía salarial expresada, excluirá la parte correspondiente a la prima de producción, salvo que la situación de incapacidad laboral transitoria sea debida a accidentes de trabajo, enfermedad profesional, maternidad y hospitalización, pues en tales supuestos, la garantía salarial también incluye la parte correspondiente a la prima de producción.

El trabajador afectado por las citadas situaciones, y que fuera sustituido, percibirá las cuantías correspondientes a los conceptos expresados en los párrafos anteriores conforme a sus propios términos, a partir del décimo día de baja y por un periodo 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 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. Si el facultativo negará la inclusión del diagnóstico en el parte de baja o en los de confirmación, corresponderá a la Empresa la actuación pertinente para la subsanación de tal anomalía, sin que ello su ponga carga adicional para el trabajador.

Artículo 17.- Servicio Militar o prestación civil sustitutoria.- Los trabajadores que al incorporarse a filas o prestación sustitutoria hubieran cumplido los dieciocho meses de servicio efectivo en la empresa, tendrán derecho a percibir el importe de dos gratificaciones extraordinarias, que se prorratarán mensualmente, y que serán satisfechas por el último Centro de Trabajo donde prestó servicio.

Artículo 18.- 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 periodo mínimo de un año y máximo de cinco.

Será necesario haber prestado más de dos años de servicios efectivos para el pase a la situación de excedencia voluntaria cuando un trabajador participe en cursos de formación de modo voluntario y tal consecuencia haya sido acordada por la Mesa de Formación. Tal efecto no se producirá cuando la

participación en cursos de formación tenga carácter obligatorio, sin perjuicio de las condiciones y consecuencias que en tales casos fije la Mesa de Formación.

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 reintegro, se incluirá automáticamente en los concursos que de su categoría profesional se produzcan, a partir de su solicitud de ingreso, adjudicándose 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 reintegro.

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.

Todo ello sin perjuicio de lo que establece la Ley 3/1.989, de 3 de marzo (B.O.E. núm. 57, de 8 de marzo de 1.989).

## CAPÍTULO V

### Formación Profesional y Contratación

Artículo 19º Formación Profesional.- La Formación Profesional, tanto externa como interna, cuyos fines prioritarios son mantener la competitividad de la Empresa y mejorar la calidad en el servicio, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores de la Red, se determinará mediante un Plan de Formación Profesional inicial y permanente, que afectará a todos los trabajadores de los distintos Departamentos de la Red.

Dicho Plan, que tendrá como objetivos prioritarios la preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio, la cualificación de aquellos trabajadores que, como consecuencia de los cambios en la organización

del trabajo o de creación de empleo, lo precisen y la puesta al día de conocimientos ya adquiridos, se establecerá, en cuanto a sus contenidos y actividades formativas en base a la información obtenida de cada uno de los Establecimientos de la Red, a iniciativa de la Dirección General de A.T.E., o a propuesta de la representación sindical en el Comité Intercentros.

Se creará, a la firma del presente Convenio, una Mesa de Formación Profesional de carácter paritario que estará compuesta por cuatro miembros designados por A.T.E. y cuatro por el Comité Intercentros, como miembros de pleno derecho, pudiendo acudir a la misma cuantos técnicos o asesores estimen las partes oportunos. Se reunirá, al menos, una vez por semestre.

Las competencias de la Mesa, serán las siguientes:

- Concretar el Plan de Formación y aprobarlo, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.
- Proponer acciones formativas.
- Coordinar las acciones de formación y su financiación.
- Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

El Plan de Formación se publicará por Nota Informativa en la cual se indicará la denominación de los cursos, las fechas, los destinatarios y el lugar de impartición, así como el modelo de solicitud de asistencia, teniendo derecho a presentar solicitud todas las personas interesadas, en igualdad de oportunidades, sin otros requisitos que los exigidos por el contenido de los cursos y las limitaciones del número de plazas.

Durante el período de duración del curso el Centro de trabajo de procedencia del trabajador abonará el salario base, la antigüedad, el prorrateo de las pagas extras que le correspondan, así como el Plus de Convenio y la Prima de Producción, continuando su situación en alta de Seguridad Social.

Como complemento formativo se garantizará el derecho de los trabajadores para asistir a Cursos de Formación Profesional organizados por los Organismos Oficiales, Institutos de Formación y Estudios Sociales y Centrales Sindicales, con licencia retribuida en las condiciones arriba expresadas, siempre que tales cursos cuenten con el reconocimiento de la Mesa de Formación.

Artículo 20º Contratación.- Los tipos de contratos que se suscribirán en la Red comprenderán cualesquiera fórmulas contractuales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias o de desarrollo, siempre que concurren las circunstancias justificativas de cada una de las dichas modalidades de contratación.

Las plazas de personal fijo se cubrirán conforme a lo previsto en el artículo 14º, excepto en los supuesto de reserva de plaza.

Los puestos de trabajo de personal fijo o fijo discontinuo que puedan resultar de nueva creación, previa autorización de los órganos competentes para ello, serán los que en tal sentido se propongan por el grupo de trabajo constituido al efecto y sobre cuya propuesta se pronunciarán A.T.E. y el Comité Intercentros.

Las convocatorias para incorporación de personal temporal se expresarán en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo en que haya de producirse la incorporación de dicho personal, con una antelación de, al menos,-

diez días a la fecha de las pruebas; previsión de la que quedan exceptuados aquellos supuestos en que, por razón de urgencia notoria y atendida la causa que obligue a la dicha contratación temporal, no sea viable, por notorio perjuicio para el servicio, circunstancia de la que se dará cuenta a los representantes sindicales del Centro de Trabajo.

## CAPITULO VI

## Jornada de Trabajo. Descansos. Licencias y Vacaciones.

Artículo 21º Jornada de Trabajo.- La jornada anual para la vigencia del Convenio será 1.826,27 horas; no obstante, al aplicarla desde la entrada en vigor del presente Convenio se establece la jornada semanal de 40 horas, con dos días de descanso ininterrumpidos, 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 9 horas diarias (45 semanales). El resto del año se considera de baja temporada, teniendo que realizar una jornada homogénea, hasta cubrir la media de las 40 horas semanales, teniendo en cuenta que nunca podrá ser inferior a 6 horas diarias (30 horas semanales).

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

En caso de no existir acuerdo resolverá la Autoridad Laboral.

En cuanto a la jornada partida, se podrá dividir en dos turnos, siendo el descanso, entre uno y otro, de un mínimo de dos horas, salvo pacto contrario en cada Centro de Trabajo.

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

La Empresa de mutuo acuerdo con los Comités de Centro o Delegados de Personal confeccionarán en el plazo de un mes un calendario en el que se incluirán el horario de trabajo, los días libres, vacaciones anuales, así como los festivos de cada trabajador. Dicho calendario no podrá ser modificado salvo circunstancias de fuerza mayor y con el consentimiento de los Delegados de Personal o Comités de Centro. La Empresa entregará individualmente a cada trabajador dicho calendario. El calendario general de Centro de Trabajo estará constantemente en el tablón de anuncios.

Todos los Centros de Trabajo establecerán un control mecánico de entrada y salida, para debida constancia del cumplimiento del horario efectivo de todos los trabajadores, para cuya instrumentación se dictarán las oportunas instrucciones.

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.

Artículo 22º.- 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, indicándose al Administrador por escrito antes de la planificación del cuadro de vacaciones.

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

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

C) - Disfrutarlo en el mismo mes en que se produzcan dichas fiestas abonables a continuación del descanso semanal y de mutuo acuerdo entre la Empresa y el citado trabajador.

D) - Disfrutarlo en la misma semana 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 períodos, 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 doscientos por cien del recargo. El cálculo se efectuará de la siguiente forma:

Al salario base correspondiente a su nivel se le añadirán los complementos personales, complementos de puesto de trabajo, 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 doscientos por cien del recargo siendo este total lo que percibirá.

Artículo 23º 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, 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 10 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 asuntos propios, a libre disposición del trabajador no disfrutables de forma acumulada y no adicionales a vacaciones ni a días festivos abonables y no recuperables con exigencia, aún no siendo necesaria la justificación, del preaviso necesario fijado en seis días.

Artículo 24º.- Permisos 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 al padre, 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.

Artículo 25º Vacaciones.- Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un periodo de vacaciones de 30 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 los meses de septiembre 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 y la prima de producción media de los últimos 12 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 hubieran disfrutado sus vacaciones anuales, tendrán que disfrutar la parte proporcional con cargo al Centro de procedencia antes de incorporarse a su nuevo destino. En el Establecimiento receptor disfrutará la diferencia correspondiente dentro del año natural.

El derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas no se limitará en modo alguno por el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

Con independencia del tiempo que dure aquella al incorporarse al trabajo disfrutará del 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

Artículo 26º.- 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 puestos 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.

Artículo 27º.- Salario Base.- Estará, según niveles, constituido por el que se establece en las tablas salariales del presente Convenio (Anexo núm. II).

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

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

Por cada año de servicio que pase de 24 se incrementará en un 1 por 100 hasta un tope máximo de 60 por 100.

Estos porcentajes se aplicarán sobre los salarios incluidos en el Anexo

II

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

- A los 3 años : 3%
- A los 6 años : 8%
- A los 9 años : 16%
- A los 14 años : 26%
- A los 19 años : 36%
- A los 24 años : 45%

A partir de los 25 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 núm. II.

Artículo 29º 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 ordenar 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 las 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, aún 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 2º 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 está 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.

Artículo 30º 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 13.411 pesetas, por trabajador y mes, sea cual fuere su categoría profesional y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en los siguientes Establecimientos:

- 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 Dá (Cantabria).
- Parador de Turismo de Cañadas del Teide (Tenerife).
- Parador de Turismo del Adelantado, Cazoria (Jaén).
- Parador de Turismo de Fuentes Carrionas, Cervera del Pisuerga (Palencia).
- Hostería de La Cruz de Tejeda (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 dió origen a este Plus.

Artículo 31º Plus especial Parador de El Hierro.- Teniendo en cuenta las características especiales de este Centro de Trabajo, se concede un Plus de 13.411 pesetas mensuales a todos los trabajadores.

Artículo 32º 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 explotación, de cada Centro de Trabajo, incluidos los correspondientes a instalaciones deportivas y turísticas. Quedan excluidos de la prima de producción los ingresos por I.T.E., o I.V.A. o impuestos que les sustituyan.

La forma de determinar esta prima de producción de cada Centro de Trabajo será la siguiente:

A) Se crea un fondo constituido por la aplicación del porcentaje del 6,25 por 100 sobre los ingresos brutos referentes a cada Centro de Trabajo y en el mes de que se trate.

B) Cantidad lineal fija por prima de producción. El 7 por 100 de la cantidad que resulte del fondo mensual se distribuirá linealmente y en proporción a los días trabajados entre todos los trabajadores del Establecimiento, el importe total por Establecimiento de dichas cantidades lineales se distribuirá del fondo a que se hace referencia en el apartado A).

C) La tabla de equivalencia será la siguiente:

Nivel 1º - Coeficiente 10
Nivel 2º - Coeficiente 8
Nivel 3º - Coeficiente 6
Nivel 4º - Coeficiente 5
Nivel 5º - Coeficiente 4
Nivel 6º - Coeficiente 3
Nivel 7º - Coeficiente 2
Nivel 8º - Coeficiente 1
Nivel 9º - Coeficiente 1

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

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 del punto de ese mes que se multiplicará por el coeficiente que corresponda a cada trabajador.

D) En cuanto a la garantía de prima de producción para el supuesto de I.L.T. se estará a lo que dispone el artículo 15º.

Artículo 33º Prima indirecta de Producción.- Para los trabajadores de los Servicios Centrales, se fija la prima indirecta de producción, conforme al valor medio del punto en la Red en 1989, es decir, 4.794 pesetas y se revisará una

vez conocido el valor medio real del punto en 1990, para abono de la diferencia en una sola paga. En 1991 se actuará con el mismo criterio, trasladando fecha:

En cuanto a la garantía de prima de producción para el supuesto de IIT, - se estará a lo que dispone el Artículo 16º.

Artículo 34º Horas Extraordinarias.- 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, números de horas realizadas, etc.

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 de lo dispuesto en este Artículo.

El valor de las horas extraordinarias será el que figure en el Anexo núm. III, según los distintos niveles y antigüedades.

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

De mutuo acuerdo entre las dos partes, se establecen 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 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.

Artículo 35º 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 núm. II, incrementada por la antigüedad que en cada caso corresponda.

Se prorratearán los dos gratificaciones citadas, mensualmente, según lo dispuesto en el Anexo núm. II de este Convenio.

El personal fijo que no desee el prorrateo de las mencionadas gratificaciones lo dará a conocer al Administrador o Director del Centro, por escrito, admitiéndose sólo las opciones presentadas entre el 1 y el 20 de enero de cada año, sin que quepa modificarlas a lo largo del ejercicio.

En el caso de opción por el pago en las nóminas de junio y diciembre, aquellos trabajadores que la ejercitaran entre el 1 y 20 de enero, percibirán, en la nómina del mes de junio, la mitad de la gratificación que pudiera corresponderles, dado que la otra mitad la habrían percibido en régimen de prorrateo. En diciembre y para vencimientos posteriores, en el caso de mantenerse la opción por el prorrateo, se percibirá la gratificación completa.

Artículo 36º 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 1.266 pesetas mensuales, siempre que así lo pida por escrito el trabajador.

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

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

Para aquellos trabajadores que tuvieran necesidad de un régimen especial alimenticio, se confeccionará un menú adecuado 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.

Artículo 37º Alojamiento.- Los trabajadores que se determina en el Anexo III, de la Ordenanza de Hostelería, podrán recibir alojamiento en el Establecimiento con cargo a la Empresa, siempre que hubiere plaza libres. Este alojamiento podrá sustituirse por la entrega al trabajador de 125 pesetas mensuales si así lo determina la Empresa.

Los trabajadores fijos que a la vigencia de este Convenio estuvieran disfrutando de alojamiento en el Centro de Trabajo, podrá ver sustituido el mismo, a iniciativa y por necesidad de la Empresa por una indemnización de 100.000 pesetas a la que no se tendrá derecho en el caso 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 o imposibilidad del mismo, modo que el trabajador pueda alojarse o percibir la cantidad mensual sustitutoria indicada en el párrafo 1º. Si no hubiere derecho a alojamiento la convocatoria mencionará esta circunstancia. No obstante, el personal que sin 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 2º.

Los Comités de Centro o Delegados de Personal, estarán informados de la existencia de plazas de alojamiento libres en los Establecimientos.

Artículo 38º Plus de Residencia: Para el personal de los Centros de Trabajo de Ceuta y Melilla y de acuerdo con la Orden Ministerial de 20 de Marzo de 1975, se reconoce un complemento del 25% sobre el salario, base de las tablas anexas, y con los condicionamientos que establece la Orden Ministerial de referencia.

A aquellos trabajadores que por circunstancias anteriores percibieran cantidades por este concepto, superiores a las que resulten de la aplicación del mencionado porcentaje, se les respetarán dichas situaciones consolidadas hasta tanto sean absorbidas por los distintos aumentos de este complemento, o cuando se produzca un cambio de destino fuera de 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 fueron abonadas, -- hasta tanto permanezcan en los Centros que dieron origen a esta situación.

Artículo 39º Plus de Convenio.- Se establece un Plus de Convenio cuya cuantía se fija en 2.010 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.

#### ARTICULO 40º - 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 35.204 pesetas.

- Jefes de segunda: Complemento de 14.082 pesetas.

- Conductor adscrito a la Dirección: Complemento de 21.123 pesetas.

- Conductores: Complemento de 14.082 pesetas.

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

Artículo 41º 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.

Artículo 42º 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.

Artículo 43º Plus de Transporte.- El trabajador que reside fuera del Centro de Trabajo percibirá, como compensación por gastos de desplazamiento, la cantidad de 859 pesetas mensuales.

Este Plus se fija en 1.662 pesetas mensuales para todos los Centros de Trabajo ubicados en Madrid, teniendo en cuenta las tarifas de los transportes de la Capital.

La cuantía del Plus de Transporte será doble para aquellos trabajadores que tengan establecido el régimen de jornada partida, siempre que se acredite y en la medida en que lo sea por los días en que se diere el caso, -- el cuádruple desplazamiento. Dicha acreditación será verificada por el responsable del Establecimiento. Este régimen de devengo del Plus de Transporte por cuádruple desplazamiento, no afectará, en ningún caso, al Plus de Distancia.

Artículo 44º Plus de Distancia.- Con independencia del Plus de Transporte, aquellos trabajadores que residan fuera del Casco Urbano en el que está ubicado su Establecimiento, o aquellos cuyo Establecimiento esté también situado fuera del Casco Urbano, tendrán derecho a percibir la cantidad de 10,16 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 concurren 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 salario base de cada categoría en las tablas salariales mensuales de este Convenio.

Artículo 45º 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 488 pesetas mensuales.

Artículo 46º Dietas y Locomoción.- La cantidad a percibir por el personal afectado por este Convenio que se desplace en comisión de servicio a un Establecimiento de la Red, será de 3.888 pesetas de las que 2.376 pesetas corresponden al alojamiento y desayuno, 756 pesetas a la comida y 756 pesetas a la cena. En concepto de gastos de locomoción se le abonará la cantidad de 17,08 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 será siempre en clase turista y los residentes en Las Canarias, Ceuta y Melilla, deberán hacer uso, siempre, del descuento por residencia.

Cuando la comisión de servicio tenga como destino una localidad en la que -- no exista Parador o, aunque existiendo, no haya alojamiento en el mismo, la dieta será de 5.400 pesetas de las que 2.700 pesetas corresponden al alojamiento y desayuno, 1.350 pesetas a la comida y 1.350 pesetas a la cena.

Cuando la comisión de servicio no implique pernoctación fuera del domicilio habitual, se estará a lo establecido en el Real Decreto 236/88 (B.O.E. de 15 de marzo de 1988), o normas que lo sustituyan.

Comisiones de servicio en el extranjero.- A los trabajadores afectados por el presente Convenio en la comisiones de servicio al extranjero se les abonará -- las dietas asignadas al Grupo 4º, según la Zona en que esté incluido el país del desplazamiento, conforme a lo especificado en el Real Decreto 236/88, (B.O.E. de 19 de marzo de 1988).

Artículo 47º Compensación por diferencias de alquiler.- En los casos de -- traslado forzoso de los 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****REVISIÓN SALARIAL**

Artículo 48.- Cláusula de Revisión para 1990.-

La revisión tomará como índice la desviación entre el IPC previsto y la tasa interanual de precios al consumo correspondiente al periodo comprendido entre Noviembre de 1989 y Noviembre de 1990, de tal forma que se mantenga, respecto del IPC registrado final, la misma diferencia en puntos que la diferencia original existente entre el IPC previsto para 1990 y el límite de incremento salarial señalado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1990.

La cantidad resultante se hará efectiva en la Nómina de Enero de 1991.

Artículo 49.- Revisión para 1991.- En 1991 se aumentará la base de cálculo para el incremento retributivo correspondiente a dicho ejercicio en el 1'2 %.

En dicho ejercicio y con efectos de 1 de Enero de 1991, se aplicará a los mismos conceptos contemplados para 1990 y con los mismos criterios, un incremento igual al IPC final real de 1990, más dos puntos.

**CAPITULO X.****SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**

Artículo 50.- Salud Laboral.- Constitución de comités de salud, seguridad y condiciones de trabajo en los Paradores. Tales comités estarán compuestos de manera paritaria entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores.

Además de las competencias señaladas por la legislación vigente en la materia, tendrán competencias sobre todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, información sobre riesgos, inspección de los puestos de trabajo, control de los servicios de prevención del Parador, introducción de nuevas tecnologías y servicios, instalaciones de higiene y estancia del personal, condiciones de manutención y, en general, cuantas materias se relacionen con la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo.

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.

Artículo 51º 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 entregará dos uniformes por año a:

Camarero-a de Comedor y Bar, Camarera de Pisos, Fregadoras, Limpiadoras, Lavanderas, Costureras, Planchadoras y Cocina.

La limpieza y conservación de la ropa de trabajo y uniformes 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 XI****Régimen Social y Asistencial**

Artículo 52º 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 15.111 pesetas.

Artículo 53º 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 5.037 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.

Artículo 54º Premio a la jubilación anticipada.- Se establece un premio a la jubilación anticipada cuando el trabajador lo solicite a los 64 años o antes de dicha edad.

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

Artículo 55º Jubilaciones.-

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

Por 12 años cotizados a la Seguridad Social .....	539.773 pesetas
Por 13 años cotizados a la Seguridad Social .....	513.443 pesetas
Por 14 años cotizados a la Seguridad Social .....	487.112 pesetas
Por 15 años cotizados a la Seguridad Social .....	460.782 pesetas
Por 16 años cotizados a la Seguridad Social .....	434.452 pesetas
Por 17 años cotizados a la Seguridad Social .....	408.121 pesetas
Por 18 años cotizados a la Seguridad Social .....	381.791 pesetas
Por 19 años cotizados a la Seguridad Social .....	355.460 pesetas
Por 20 años cotizados a la Seguridad Social .....	329.130 pesetas
Por 21 años cotizados a la Seguridad Social .....	302.800 pesetas
Por 22 años cotizados a la Seguridad Social .....	276.469 pesetas
Por 23 años cotizados a la Seguridad Social .....	250.139 pesetas
Por 24 años cotizados a la Seguridad Social .....	223.808 pesetas
Por 25 años cotizados a la Seguridad Social .....	197.478 pesetas
Por 26 años cotizados a la Seguridad Social .....	181.148 pesetas
Por 27 años cotizados a la Seguridad Social .....	171.148 pesetas
Por 28 años cotizados a la Seguridad Social .....	157.982 pesetas

Por 29 años cotizados a la Seguridad Social ..... 144.817 pesetas

Por 30 años cotizados a la Seguridad Social ..... 131.652 pesetas

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

B) Jubilación anticipada a los 64 años.- Se acuerda para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años de edad, en los términos recogidos en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de Julio, las mismas indemnizaciones que se contemplan en el apartado anterior sobre jubilaciones forzosas, excepto el artículo 90º de la Ordenanza Laboral de Hostelería.

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

\* Indemnización de 526.608 pesetas por año para los que tengan entre 19 y 23 años de antigüedad en la Red.

\* Indemnización de 591.862 pesetas por año para los que tengan entre 24 y 29 años de antigüedad en la Red.

\* Indemnización de 658.260 pesetas por año para los que tengan 30-6 más años de antigüedad en la Red.

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

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

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

Artículo 56º Jubilación a tiempo parcial.- Podrá solicitarse inicialmente a los 62 años, en los términos previstos en el Real Decreto 1.991/84 y llevará aparejado el correspondiente contrato de relevo, para cuya cobertura se recurrirá a aspirantes facilitados por la Oficina de Empleo de la zona.

Los trabajadores que decidan optar por esta modalidad de jubilación parcial, lo comunicarán a la Subdirección General de Personal con, al menos, tres meses de antelación al día de cumplimiento de la edad para posibilitar la tramitación y efectos simultáneos en tal fecha, tanto de la dicha jubilación parcial, como del contrato de relevo ligado a ella.

Quienes se jubilen parcialmente percibirán, en el momento de jubilarse totalmente, las compensaciones que le correspondan al ser efectiva tal jubilación total, conforme a lo establecido en los Artículos 54º y 55º.

Artículo 57 Seguro de vida.- La Empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores fijos, menores de 65 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 produjera por accidente laboral o se declare por dicho motivo situación de invalidez permanente absoluta, el Seguro cubrirá la percepción de 1.632.400 pesetas.

La cuantía de las indemnizaciones pactadas se incrementará en 1991 en el 8 por 100 partiendo de la cifra que hubiera podido corresponder en 1990,

si en tal ejercicio se hubiere modificado en el mismo porcentaje las cuantías que recoge este artículo.

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

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

Se aplicará el Seguro de Vida a los contratados temporales a partir de contratos de una duración no inferior a 15 días.

#### Artículo 58º Becas.-

1º) Para los hijos de los trabajadores.- Se crea un fondo 1.419.271 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 o madre haya 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 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.

2º) Para trabajadores.- Se crea un fondo de 709.776 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 que 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 estuviere abierto el plazo de matriculación.

3º) Se crea igualmente otro fondo de 354.888 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.

Artículo 59º Ayuda para gastos de libros escolares.- Se crea un fondo de 1.033.800 pesetas para ayuda de libros escolares distribuida en ayudas de hasta 5.400 pesetas cada una. Dichas ayudas se concederán a los trabajadores con hijos en edad escolar a partir de preescolar hasta que comiencen la etapa universitaria.

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

Los solicitantes deberán de 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 de 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 ayuda o becas, la falta de algún documento o requisitos exigidos, supone la exclusión definitiva y por tanto la denegación de la solicitud.

Artículo 60º Créditos.- Se crea un fondo de 6.868.800 pesetas para la concesión de créditos a sus trabajadores para hacer frente a las necesidades familiares urgentes, que será distribuido de la siguiente forma:

- 8 créditos de 343.440 pesetas
- 8 créditos de 228.960 pesetas
- 20 créditos de 114.480 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 16 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 48 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 lo tanto la denegación de la solicitud.

Artículo 61º Subvención para comida al personal de los Servicios Centrales. Teniendo en cuenta la exclusión de este personal del complemento salarial por su nutención, está queda sustituida por una subvención de 305 pesetas por día efectivamente trabajado.

El personal contratado para media jornada tendrá derecho a una subvención de 153 pesetas por día trabajado.

## CAPITULO XII

### Derechos Sindicales

Artículo 62º Competencias 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) Cualquier cambio de titularidad de la Red o de cualquiera de los Centros, o de su naturaleza jurídica, deberá ser comunicado a los trabajadores inmediatamente por la Dirección de A.T.E., a través del Comité Intercentros, una vez sea conocido oficialmente por aquellos.

El Comité Intercentros tendrá acceso a los datos y repercusiones que afectan a los trabajadores, derivados del cambio de titularidad o de naturaleza jurídica.

C) Formación Profesional.- El Comité Intercentros tendrá participación en la planificación general de Formación Profesional que se realice por parte de la Dirección de A.T.E., en los términos fijados en el Artículo 19º de este Convenio.

D) Relaciones Laborales.- Corresponderá al Comité Intercentros tratar, a su nivel, aquellas cuestiones colectivas que no hayan tenido solución a nivel del Comité de Centro 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 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.

F) Le corresponden facultades al Comité Intercentros, a efectos de hacer el seguimiento del Convenio y de los asuntos relativos a la Red podrán convocar reuniones en los distintos Centros de Trabajo delegando su representación en los miembros que estime oportuno y previo acuerdo con la Dirección de A.T.E., a efectos de señalar las fechas de dichas reuniones.

G) El Comité Intercentros se constituye con un número de trece miembros y su composición lo será con criterios de proporcionalidad de acuerdo con lo que dispone el Artículo 63º 3, del Estatuto de los Trabajadores.

N) Con cargo a las horas mensuales para asuntos sindicales que, conforme al Artículo 66º E), del Estatuto de los Trabajadores, corresponde a los miembros del Comité Intercentros de la Empresa, éste podrá acumular las necesarias para disponer de la jornada de trabajo de dos o más de sus componentes, previa comunicación y constancia de a quienes afecta la cesión y acumulación de horas para asuntos sindicales y funciones del Comité Intercentros.

Artículo 63º Competencias del Comité Intercentros, Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal.- Tendrán las siguientes atribuciones:

A) Expedientes 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 Intercentros y al Comité de Empresa o Delegados de los Trabajadores del Centro de Trabajo afectado.

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

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

En cada Centro de Trabajo el responsable del mismo informará trimestralmente a los Delegados de Personal para explicar a los mismos el resultado de la explotación con el mismo detalle. Igualmente 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 entiende 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 de 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 reuna las condiciones debidas así como un armario-archivador dotado de cerradura. Podrán 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 oficinas que se precise.

E) Asambleas de trabajadores: El Comité Intercentros, Comités 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 estenten representación en la Empresa.

F) Garantías y Derechos del Comité Intercentros, Comités de Centro y Delegados de Personal: Los miembros de dichos Comités y Delegados de Personal, dispondrán, cada uno, de cuarenta horas mensuales retribuidas dentro de la jornada la-

boral, para desarrollar las funciones de cargos sindicales, siempre que sean justificadas, quedando excluido por este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la Empresa, o en caso de negociación colectiva, de reunión de la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio, o de la convocatoria oficial por razón del cargo representativo sindical.

Tales horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los miembros de Comités de Centro, Delegados de Personal en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total y podrán ser utilizadas para la asistencia a reuniones y actividades convocadas por los sindicatos a los que puedan estar afiliados, asediando siempre preaviso y posterior justificación.

No podrán ser despedidos sin que se de el dictamen preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal de los trabajadores, y en caso de desacuerdo resolverá el Juzgado de lo Social. 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 17/1.977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo o futuras disposiciones legales sobre la materia.

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

I) Clasificación del Personal: El Comité Intercentros, los Comités de Centro y Delegados de Personal, tendrán intervención en las cuestiones que se suscitaren 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.

Artículo 64º 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 ropa de trabajo.

La Comisión de Seguridad e Higiene podrá recabar, si lo considera necesario, informe del Gabinete Técnico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

B) Contrato de trabajo: Los Comités de Centro o Delegados de Personal dispondrán inmediatamente de una copia de los contratos de trabajo suscritos 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 TC-1 y TC-2), serán entregados a los Delegados de Personal o Comités de Centro, para su exposición en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo.

Artículo 55º 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 citado 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 documentación o publicación de la Sección Sindical o de las Centrales Sindicales. Tendrán facilidades para la recogida de cuotas de sus afiliados, pudiéndose convenir con la Dirección de A.T.E., cualquier sistema que facilite la recogida de dichas cuotas.

Dispondrán de tablón de anuncios, que para materia sindical y laboral debe facilitar cada Centro de Trabajo.

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

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

No podrán ser despedidos sin que se dé el dictamen preceptivo del Comité de Centro o Delegados de los Trabajadores, caso de desacuerdo resolverá el Juzgado de lo Social. 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 les reconoce el derecho a constituir Secciones Sindicales Estatales en la Red, con cuatro Delegados Sindicales que tendrán las garantías reconocidas en el Artículo 68º 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.

Los Delegados de Secciones Sindicales de Centro contarán con las mismas garantías que se establecen en este Convenio para los Delegados de Personal y miembros de Comités de Centro.

Artículo 66º Cuotas Sindicales.- Siempre que los trabajadores lo soliciten por escrito, la Empresa retendrá en nómina las cuotas correspondientes a la Central Sindical a que está afiliado, con indicación de la cuantía de la cuota a retener y la cuenta correspondiente o Central Sindical a la que deben remitir las mismas.

Artículo 67º En todo lo no previsto en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### CAPITULO XIII

#### Comisiones del Convenio

Artículo 68º 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 85º 2.d) y 91º 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 ordinarias como extraordinarias, 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 que conste el resultado de la sesión correspondiente de la Comisión Mixta.

Artículo 69º 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 15 días a la Dirección de A.T.E., para que valore la necesidad de dicho trabajo y dé directrices al Grupo que sean de interés para el Organismo.

A estos efectos y durante la vigencia del presente Convenio, se establece la cantidad de 636.000 pesetas que se abonarán en dietas, alojamiento, transporte o locomoción para subvencionar los citados trabajos.

En los primeros 15 días de cada trimestre natural, el Comité Intercentros entregará a la Empresa el calendario de necesidades para realizar trabajos y estudios relacionados con los intereses de los trabajadores.

Artículo 70º Participación en Organos Rectores.- Cada Central Sindical que de acuerdo con la legislación vigente esté dotada de representatividad en el Comité Intercentros, designará, entre los trabajadores de la Red, un miembro para representarles en los Organos Colegiados Rectores de A.T.E.

### CAPITULO XIV

#### Garantía de Empleo

Artículo 71º 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.

Artículo 72º 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 de un 10 por 100.

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

Artículo 73º Vinculación a la totalidad.- El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituyen un todo indivisible; por consiguiente, si las Autoridades Laborales en el ejercicio de las facultades que le son propias, no 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.

Artículo 74º 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.

#### DISPOSICIONES FINALES

Final 1º.- Las vacantes de personal fijo derivadas de la Oferta Pública de Empleo, se cubrirán por el procedimiento establecido en el artículo 14º, en la cifra que resulte de la modificación del catálogo de puestos de trabajo de A.T. E., una vez que fueren ratificadas las propuestas del Grupo de Trabajo constituido al efecto y a que se refiere el Artículo 20º del presente Convenio.

Final 2º. En todas aquellas cuestiones no específicamente tratadas en este Convenio, se estará a las Disposiciones de carácter general, tanto Legales como Reglamentarias.

#### DISPOSICION ADICIONAL

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

#### ANEXO I

#### NIVELES

##### NIVEL 1º

Contable General  
Jefe/a de Recepción  
Jefe/a de Cocina  
Jefe/a de Comedor  
Gobernante/a  
Jefe/a de Mantenimiento

##### NIVEL 2º

2º Jefe/a de Recepción  
2º Jefe/a de Cocina  
2º Jefe/a de Comedor  
Jefe/a de Partida  
Jefe/a de Sector  
Subgobernante/a

##### NIVEL 3º

Conserje  
Cocinero/a  
Recepcionista  
Encargado/a de Lencería y lavadero

Oficial/a de Oficina y Almacén (Encargado/a Económico y bodega y Oficial/a de Contabilidad)

Camarero/a de Comedor y Bar

Camarero/a de Comedor

Camarero/a de Pisos, con categoría consolidada a 31 de diciembre de 1.979

Encargado/a de Trabajos

##### NIVEL 4º

Oficial-a de Trabajos Varios

Cafetero-a (a extinguir)

Telefonista con idiomas

##### NIVEL 5º

Telefonista sin idiomas

Auxiliar de Oficina y Almacén (Ayudante Económico y Bodega y Auxiliar de Oficina)

Ayudante-a de Recepción

Ayudante-a de Conserje

Ayudante-a de Trabajos Varios

Ayudante-a de Cocina

Ayudante-a de Camarero-a Comedor y Bar

Ayudante-a de Camarero-a de Comedor

Camarero-a de Pisos

Vigilante-a

Mozo-a de Equipajes.

##### NIVEL 6º

Lavandero-o

Fregador-a

##### NIVEL 7º

Pinche-a mayor de 18 años

Botones mayor de 18 años

Ascensorista

Marmitón-a (a extinguir)

Costurero-o

Planchador-a

Limpiador-a

##### NIVEL 8º

Pinche/a menor de 16 años

Botones menor de 18 años

Aprendiz/a mayor de 18 años (a extinguir)

##### NIVEL 9º

Contratados en formación entre 16 y 18 años

#### SERVICIOS CENTRALES

##### NIVEL 1º

Jefe/a de 1º

Jefe/a de 2º

Oficial/a de 1º

##### NIVEL 3º

Taquimecanografos/as

Oficial/a de 2º

##### NIVEL 4º

Conductores/as

Ordenanzas

Encargado/a de fotocopia y multicopista

**NIVEL 5º**  
Auxiliar  
Telefonista

**OBSERVACIONES AL ANEXO DE NIVELES**

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

2º.- Para cubrir la categoría de Camarera de Pisos, Nivel 5º, 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.

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

**ANEXO II.**  
**AÑO 1990.**  
**TABLAS SALARIALES**

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	SALARIO BASE MENSUAL MAS PRORRATEO PAGAS EXTRAS (cantidades redondeadas)	SALARIO ANUAL CON PRORRATEO PAGAS EXTRAS	COEFICIENTE 1984 EL DEPARTO DE - PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.
1	77.506	1.085.084	77.506 + 12.918 = 90.424	1.085.004	10
2	70.947	993.258	70.947 + 11.825 = 82.772	993.258	8
3	62.568	875.952	62.568 + 10.428 = 72.996	875.952	6
4	60.327	844.578	60.327 + 10.055 = 70.382	844.578	5
5	58.044	812.616	58.044 + 9.674 = 67.718	812.616	4
6	56.223	787.122	56.223 + 9.371 = 65.594	787.122	3
7	55.010	770.140	55.010 + 9.168 = 64.178	770.140	2
8	46.643	653.002	46.643 + 7.774 = 54.417	653.002	1
9	36.759	514.626	36.759 + 6.127 = 42.886	514.626	1

**ANEXO III.**  
**AÑO 1990.**  
**HORAS EXTRAORDINARIAS.**

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	1040	1071	1123	1206	1258	1300	1310	1435	1508	1518	1529	1539	1550	1561	1570	1581	1591	1602	1612	1622	1633	1644	1653	1664
2	951	980	1027	1104	1151	1189	1199	1313	1379	1389	1399	1408	1418	1428	1436	1446	1456	1466	1475	1484	1494	1503	1513	1523
3	839	864	906	973	1015	1049	1057	1159	1217	1225	1233	1242	1251	1259	1267	1275	1284	1293	1300	1309	1318	1326	1334	1342
4	809	833	874	940	980	1011	1020	1117	1173	1182	1189	1198	1205	1214	1221	1229	1238	1245	1254	1261	1270	1278	1286	1294
5	779	802	841	903	942	973	981	1075	1129	1137	1145	1152	1160	1169	1176	1184	1191	1199	1207	1215	1223	1230	1238	1246
6	754	777	814	875	913	943	949	1040	1093	1101	1108	1116	1123	1131	1138	1146	1153	1161	1169	1176	1184	1191	1199	1206
7	738	759	797	856	892	922	930	1018	1068	1077	1084	1092	1099	1107	1113	1121	1129	1136	1144	1150	1159	1165	1173	1180
8	625	644	675	726	757	782	788	853																
9	494	500	534																					

**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 Nivel 4, con 24 años de antigüedad y Plus Montaña mensual de 13.411.- pesetas.

$$13.411 \times 0'0111 = 149 \text{ ptas. o sea, la hora extra de ese trabajador sería } 1.173 + 149 = 1.322.- \text{ Ptas/hora.}$$

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 2º Jefes de Comedor: Chaqueta, pantalón, camisa, fajín, corbata, calcetines y zapatos.
- E) Personal masculino de Comedor y Barra: 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 tipo salón y rebeca.
- G) Cocina: Gorro, pantalones profesionales, pico, chaquetilla de manga larga, delantal, calcetines y zapatillas blancas.
- H) Limpiadoras, Fragadoras, 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) Fragadoras: 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 les 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.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**22788** RESOLUCION de 9 de julio de 1990, de la Dirección General de Industria, por la que se homologa frigorífico de circulación forzada de aire, marca «Amana SC 519», fabricado por «Amana Refrigeration International Inc.», en Amana (USA)

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el «Laboratorio CTC, Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen con clave 2705-M-IE, y la Entidad de «Inspección y Control Reglamentario TECNOS, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TM-FRG-AM-IA-02 (AD), han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2236/1985, de 5 de junio, por el que se declaran de obligada observancia las normas técnicas sobre aparatos domésticos que utilizan energía eléctrica, desarrollado por Orden de 9 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CEF.0151, definiendo como características técnicas, para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de dos años y el primero antes del día 9 de julio de 1992.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria y Energía en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

### Información complementaria

Estos aparatos son a compresión, con grupo hermético, clase N.

El compresor de estos aparatos es «Tecumseh AE 1413 D».

La potencia que se indica en las características de estos aparatos incluye resistencia de desescarche, de 360 W, y tres lámparas de 25 W cada una. La potencia de estos aparatos funcionando el compresor es de 320 W.

### Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera.-Descripción: Tensión. Unidades: V.

Segunda.-Descripción: Potencia. Unidades: W.

Tercera.-Descripción: Volumen bruto. Unidades: dm<sup>3</sup>

### Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: «Amana SC 519».

Características:

Primera: 220.

Segunda: 435.

Tercera: 568.

Madrid, 9 de julio de 1990.-El Director general, P. D. (Resolución de 15 de marzo de 1989), el Subdirector general de Maquinaria, José Méndez Álvarez.

**22789** RESOLUCION de 9 de julio de 1990, de la Dirección General de Industria, por la que se homologa frigorífico de circulación forzada de aire, marca «White Westinghouse», modelo R SW 27 V, fabricado por «Amana Refrigeration International Inc.», en Iowa (USA)

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por «Fabrelec, Sociedad Anónima», con domicilio social en avenida de Cervantes, 45, municipio de Basauri, provincia de Vizcaya para la homologación de frigorífico de circulación forzada de aire fabricado por