

ANEXO DE CONDICIONES ECONÓMICAS PARA 1998

Tabla salarial del grupo profesional de producción para 1998

(Artículos 51 y 56)

Categoría	Salario base — Pesetas	Ayuda Transp. por 11 meses — Pesetas	P. puesto por 12 meses — Pesetas
Repartidor	75.435	—	—
Ayudante Delivery/Ayudante Cocinero	75.435	11.507	—
Ayudante Obrero	75.435	11.507	—
Ayudante Mecánico	75.435	11.507	—
Conductor	75.435	11.507	—
Auxiliar Tienda	75.435	11.507	—
Oficial Delivery	86.804	11.507	9.557
Oficial Obrero	86.804	11.507	9.557
Oficial Mecánico	86.804	11.507	9.557
Asistente	(SMI vigente en cada momento)	11.507	—
Subencargado Establecimiento ...	95.476	11.507	10.463
Jefe Equipo de Obrero	95.476	11.507	10.463
Encargado Establecimiento	109.806	11.507	12.034

Tabla salarial del grupo profesional de oficinas para 1998

(Artículo 51)

Categoría	Pesetas
Director	135.295
Titulado de grado superior	135.295
Titulado de grado medio	113.694
Jefe de primera	110.280
Jefe de segunda	105.739
Oficial de primera	98.910
Oficial de segunda	96.635
Auxiliar de veinte años	73.907
Aspirante administrativo (dieciséis-dieciséis años)	68.040

Dietas (artículo 12):

3.161 pesetas/día, si el trabajador no come en el centro de trabajo.
1.581 pesetas/día, si el trabajador come en el centro de trabajo.

Ropa de trabajo (artículo 53): 575 pesetas mensuales.

Plus de gestión o supervisión (artículo 57): 4.100 pesetas mensuales, en el supuesto de que se hayan llevado a cabo labores de gestión durante todo el mes, o la parte proporcional de aquella cuantía en función de las horas o días que durante tal período hayan destinado a tales menesteres.

Gastos vehículo propio (artículo 59):

44 pesetas por dirección efectuada en poblaciones de más de 500.000 habitantes y en las áreas metropolitanas reconocidas.

40 pesetas por dirección efectuada en poblaciones de más de 250.000 habitantes y menos de 500.000.

32 pesetas por dirección efectuada en poblaciones de menos de 250.000 habitantes.

Retribución por quebranto de moneda (artículo 61): 15 pesetas por entrega efectivamente realizada y comprobada.

Ayuda transporte (artículo 62): 478 pesetas/día por jornada completa.

20504 RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo entre «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», y su personal laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo entre «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», y su personal laboral (Código de Convenio 9005482), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1998, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por miembros del Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 7 de agosto de 1998.—La Directora general (por ausencia, artículo 17 de la Ley 30/1992, y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el artículo 9 del Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO 1998-1999-2000

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, efectos y denuncia

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio General de Empresa se aplicará en todos los centros de trabajo de hostelería y oficinas centrales de «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», a excepción de los hoteles «San Marcos», de León, y «Reyes Católicos», de Santiago de Compostela, que se registrarán por sus propios convenios.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta personalmente a todos los empleados de la empresa a excepción de:

1. Cargos directivos de los servicios centrales.
2. Directores, subdirectores de establecimientos y adjuntos a la Dirección de Paradores.
3. Demás cargos de confianza y asesoramiento técnico, no incluidos en el anexo de Niveles y Categoría.

Artículo 3. *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 Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo y complementarias que regulen dicha materia.

El incumplimiento de la normativa citada en materia de incompatibilidades tendrá la calificación de falta muy grave.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998, salvo las indicaciones expresas de otros efectos temporales contenidas en el articulado y anexos.

Tendrá un período de vigencia que finalizará el 31 de diciembre del 2000.

Artículo 5. *Efectos económicos.*

1. Para 1998 son los que, conforme se especifica en cada caso, resultan de la aplicación de un incremento del 2,1 por 100 a todos los conceptos económicos, a excepción del complemento «ad personam», que se incrementa en el 60 por 100 del porcentaje de incremento del salario base, es decir, en el 1,26 por 100.

2. Para 1999 y para el año 2000 el incremento de salario base y demás conceptos económicos será igual a la previsión presupuestaria del índice de precios al consumo para dicho ejercicio.

Igualmente en dichos ejercicios el complemento «ad personam» crecerá el 60 por 100 del porcentaje de incremento del salario base para cada uno de dichos ejercicios.

3. La eventual aplicación obligatoria para 1999 y 2000 de disposiciones legales que implicarán incrementos retributivos por encima del índice de precios al consumo previsto y con los efectos señalados en tales leyes producirá el siguiente resultado: Del importe de la prima de objetivos reguladora en la disposición transitoria se deducirá el importe de los incrementos retributivos indicados.

Artículo 6 *Denuncia.*

Denunciado en forma el Convenio, desde 1 de enero de 2001 y hasta que entre en vigor un nuevo Convenio, será de aplicación el presente en su totalidad, salvo aquellos aspectos en que se señale un ámbito temporal de vigencia especial.

CAPÍTULO II

Compensación, absorción y garantía

Artículo 7. *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.

La compensación y absorción no actuará respecto de los complementos «ad personam» configurados como tales, no compensables ni absorbibles en el presente Convenio.

Artículo 8. *Garantías.*

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional, plantillas, escalafón e identificación y control de trabajadores

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

El personal afectado por este Convenio se clasificará en los grupos profesionales que recoge el anexo I del presente Convenio con adscripción a alguna de las categorías especificadas en el referido anexo, una vez establecidas las tablas de correspondencia de las antiguas categorías profesionales con las contempladas en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 10. *Plantillas.*

Estarán integradas por los puestos de trabajo que, distribuidos por categorías dentro de cada grupo profesional, sean precisos para realizar en cada centro de trabajo las funciones y tareas que son necesarias, según especificaciones del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, atendidas las exigencias de la actividad empresarial y tomado en consideración el pacto de garantía de empleo que incorpora el presente Convenio.

Con fecha 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, la empresa informará al Comité Intercentros sobre el estado de la contratación a tales fechas y sobre la relación entre personal fijo y temporal.

Artículo 11. *Escalafón.*

La empresa publicará y distribuirá anualmente, y siempre dentro de los dos primeros meses del año natural, un único escalafón en el que constará relacionado todo el personal de plantilla de los distintos centros de trabajo, por orden de rigurosa antigüedad, dentro de los correspondientes grupos y categorías profesionales y puestos de trabajo, con especificación concreta de su destino.

Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior publicación, el personal afectado podrá hacer, ante la Dirección de Personal de la empresa, las reclamaciones o rectificaciones a que crea tener derecho respecto a sus datos o situaciones de ellos derivadas.

La empresa, a la vista de las reclamaciones aceptadas, publicará el escalafón definitivo, pudiendo el trabajador disconforme ejercitar sus acciones ante los organismos competentes en un plazo no superior a treinta días.

Se entregará a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Centro, tres ejemplares del escalafón, departamento por departamento, en los plazos previstos por este artículo.

Artículo 12. *Identificación del personal.*

A todo el personal fijo de la empresa se le proveerá de un carné en el que consten los datos personales y su encuadre laboral.

Dicho carné deberá ser devuelto por el trabajador 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, cambio de categoría o de puesto de trabajo, solicitará un nuevo carné a través del Director correspondiente, entregando dos nuevas fotografías.

Al personal contratado temporalmente se le expedirá, cuando lo solicite, por el Director del Centro, un certificado en el que conste la duración del contrato pudiendo sustituirse en los servicios centrales por un carné de vigencia temporal.

Artículo 13. *Control de trabajadores.*

Ante cualquier tipo de registro ordenado por el responsable del centro de trabajo, en habitaciones ocupadas por el personal, en taquillas y siempre antes de abandonar las instalaciones 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 establecimiento, en caso de ausencia de aquéllos, para poder de esta forma salvaguardar su dignidad humana y profesional. El requerimiento para el registro será, siempre que ello no perjudique la efectividad de la medida adoptada, por escrito. En cualquier caso, por este medio escrito se dará cuenta, ulteriormente a la realización del registro, al Comité de Centro o Delegados de Personal.

CAPÍTULO IV

Provisión de vacantes y excedencias

Artículo 14. *Provisión de vacantes.*

1. Publicidad.—Todas las vacantes cuya cobertura sea necesaria se harán públicas mediante nota informativa, y podrán aspirar a ellas la totalidad de empleados de la empresa que reúnan los requisitos de participación en el proceso de selección para cubrir las vacantes anunciadas. Los excluidos por no reunir algunos de los requisitos exigidos serán referenciados en la relación que a tal efecto y junto con la lista de admitidos se hará pública. A cada uno de los excluidos se le comunicará, de forma individual, la causa de la exclusión y de dichas comunicaciones se trasladará copia al Comité Intercentros.

Todas las notas informativas de cobertura de vacantes serán comunicadas al Comité Intercentros, el cual comprobará que se ajustan a los requisitos básicos establecidos para aspirar a dicha cobertura de vacantes.

2. Vacantes de nivel 1.—La empresa decidirá libremente la designación de candidato hábil para ocupar vacante de nivel 1 de entre los aspirantes a cubrir puestos de dichos niveles, a la vista del resultado de las pruebas que se realicen.

3. Vacante de nivel 2.—Los aspirantes a cubrir vacantes de nivel 2 deberán superar las pruebas que a tal efecto se hayan elaborado. De entre los tres aspirantes que hubieren superado con las puntuaciones más altas

las pruebas del proceso de selección, la empresa decidirá el que haya de cubrir vacante.

4. Vacantes de niveles 3 y 4.—Se celebrarán en todo caso las correspondientes pruebas de selección, obteniendo la vacante aquel candidato que, resultando aprobado en las pruebas, obtenga la puntuación más elevada.

5. Vacantes de nivel 5.—Si hubiera aspirantes de Parador distinto de aquél en que se produjera la vacante, se cubrirá atendiendo al riguroso orden de antigüedad sobre el que únicamente prevalecerán las necesidades de reunificación familiar.

6. En similitud de circunstancias contarán con preferencia para cubrir vacante los aspirantes destinados en el mismo Parador donde haya de cubrirse la vacante.

7. Antes de vencer dos meses desde la firma del Convenio, la Empresa habrá definido los requisitos básicos para aspirar a la cobertura de vacantes y en el plazo máximo de cuatro meses, también a contar desde la firma, la empresa habrá confeccionado los temarios y pruebas tipo para cubrir vacantes de cada nivel profesional. Con carácter previo a la aprobación del señalado se dará el trámite de audiencia al Comité Intercentros a efectos de que formule las propuestas o sugerencias que considere convenientes.

Dichos temarios y requisitos estarán en los Paradores a disposición de todos los trabajadores un mes más tarde.

8. El resultado del proceso de cobertura de vacantes será comunicado al Comité Intercentros y se hará público mediante nota informativa.

9. El Comité Intercentros contará con presencia y participación activa en el desarrollo de las pruebas técnico-profesionales propias de cada proceso de selección y comprobará que el desarrollo de las mismas se ajusta al respeto de las reglas de procedimiento establecidas.

A tal fin designará a uno de sus miembros u otro empleado en quien delegue tal presencia y participación por cada uno de los procesos selectivos, aunque comprenda vacantes de varios departamentos. Tal representante sindical tendrá acceso, si así lo solicita, a las calificaciones adjudicadas y exámenes de cada aspirante, a excepción de las de vacantes de nivel 1.

10. La reclamación de alguno de los aspirantes o del Representante en el Comité Intercentros contra el resultado del proceso de selección, se formulará en el plazo de cinco días siguientes a la comunicación pública de ese resultado. La empresa resolverá en el plazo máximo de otros diez días, dando cuenta de su decisión, además de al interesado, al Comité Intercentros.

11. Las bases de la convocatoria de vacantes podrán señalar la exigencia de un determinado tiempo de prestación de servicios en la categoría de procedencia, así como la necesidad de comprometer la prestación de servicios por un período mínimo de tiempo en el destino obtenido. Igualmente se podrá limitar la posibilidad de participación en sucesivas pruebas por un período determinado de quienes obtengan una puntuación inferior en un 30 por 100 al mínimo exigido para tener las pruebas de selección por superadas. También se podrá eximir de la realización de pruebas a quienes hayan superado, aunque no hubiera obtenido plaza, en pruebas anteriores la puntuación que, a efectos de exención, señale la convocatoria.

12. Las vacantes de cualquier nivel, no cubiertas por los aspirantes en los procesos de selección, podrán ser adjudicadas a personas ajenas a la empresa, una vez acreditado que superan las exigencias establecidas para el personal propio, de lo que se dará cuenta al Comité Intercentros.

Artículo 15. *Adaptación del personal por incapacidad física sobrevenida.*

La adaptación a nuevo puesto de trabajo se dará si hay acuerdo entre el trabajador y la empresa, que realizará el esfuerzo necesario para tal readaptación. En caso de desacuerdo se decidirá por la Comisión de Interpretación y Vigilancia. Si la conclusión es que no cabe la readaptación, se extinguirá el contrato con la compensación prevista para los casos de bajas voluntarias incentivadas, y por las cantidades resultantes como si el empleado tuviese cumplidos ya los sesenta años.

En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico de la Seguridad Social prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

Artículo 16. *Excedencias y licencia sin sueldo.*

I. Excedencia voluntaria.—El trabajador con una antigüedad en la empresa de un año o más, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de un año y máximo de cinco.

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 aquélla 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. Recibida la petición de reingreso se le informará del programa para acceso a vacante de su categoría.

Para su reingreso, se incluirá automáticamente entre los aspirantes en los concursos para cubrir vacante de su categoría profesional que se produzcan a partir de su solicitud de ingreso, adjudicándosele la plaza a que tenga derecho a la vista de la puntuación obtenida, siempre que se hubiese alcanzado los mínimos exigidos en las pruebas.

La relación laboral del excedente voluntario quedará extinguida cuando concurra una de las siguientes circunstancias:

a) No haber solicitado el reingreso en el mes precedente al vencimiento del período máximo de excedencia voluntaria, o de alguno de sus períodos parciales, respecto del que no se hubiere solicitado prórroga.

b) La no aceptación de la vacante adjudicada tras haber superado el proceso para el reingreso.

c) La no participación por hasta tres veces en el proceso para cobertura de vacantes en el que se tenía derecho de participación y para el que hubiere sido convocado.

d) La no superación de las puntuaciones mínimas exigidas en las pruebas de selección o la retirada de las mismas durante, como máximo, tres ocasiones.

En el caso de que no exista concurso de su categoría profesional y si el trabajador lo acepta, podrá concursar a cualquier categoría encuadrada dentro del mismo grupo profesional. En todo caso permanecerá en el escalafón en la categoría de procedencia.

El Comité Intercentros conocerá de aquellos casos en los que no existiendo vacante el trabajador hubiese quedado pendiente de reingreso.

Al finalizar la excedencia, y siempre que no exista vacante de la misma categoría en la Red, el excedente tendrá la facultad de prorrogar su situación hasta un máximo de un año. Esta norma no afecta a la situación especial recogida por la Ley para la mujer trabajadora.

II. Excedencia especial de uno a doce meses.—Al trabajador con antigüedad en la empresa de un año o más se le concederá este tipo de excedencia por un período de uno a doce meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo establecimiento, siempre y cuando estén suficientemente justificadas las causas de solicitud a juicio de la Dirección y previo informe de los Delegados de Personal.

No se podrá disfrutar de una nueva excedencia de este tipo si no han transcurrido dos años desde la conclusión de la inmediata anterior. Caso de comprobarse la falsedad de las causas alegadas, la excedencia especial concedida se considerará excedencia voluntaria.

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

III. Excedencia por maternidad y cuidado de hijos menores de tres años.—Para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de tres años como máximo. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante todo el período de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo en el mismo establecimiento y a que el citado período se compute a efectos de antigüedad.

IV. Licencia sin sueldo.—Por razones personales y para supuestos que no tengan encaje en alguno de los casos anteriores, la empresa, previa conformidad del Director Regional a la propuesta del Director del establecimiento, podrá autorizar peticiones individuales de licencia sin sueldo y con reserva de puesto de trabajo de hasta seis meses de duración.

CAPÍTULO V

Formación profesional y contrataciónArtículo 17. *Formación profesional.*

La formación profesional, tanto externa como interna, cuyos fines primordiales 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 anual 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 de la empresa, o a la 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 la empresa, y cuatro por el Comité Intercentros, como miembros de pleno derecho, pudiendo acudir a la misma cuantos técnicos o asesores estimen oportunas las partes. Se reunirá, al menos, una vez por semestre.

Las competencias de la Mesa, serán las siguientes:

- a) Concretar el plan de formación y aprobarlo, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.
- b) Proponer acciones formativas.
- c) Coordinar las acciones de formación y su financiación.
- d) 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, los complementos «ad personam», el prorrateo de las pagas extras que le corresponda y la prima de producción, continuando su situación en alta de Seguridad Social.

Como complemento formativo se garantiza 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 antes expresadas, siempre que tales cursos cuenten con el reconocimiento de la Mesa de Formación.

Lo acordado en materia de formación puede ser sustituido por pacto de distinta naturaleza y que, convenido entre la empresa y el Comité Intercentros, prevalecerá sobre el texto actual de Convenio al que se añadirá como anexo.

Artículo 18. *Contratación.*

1. 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, y muy especialmente en las Leyes 63 y 64/1997, siempre que concurren las circunstancias justificativas de cada una de dichas modalidades de contratación. Tales fórmulas de contratación darán acceso a alguna de las categorías recogidas en el anexo I de este Convenio, bien con carácter temporal, bien indefinido, bien de fomento de la contratación indefinida en los supuestos habilitados por dichas Leyes.

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

2. Como integrante del Convenio y en anexo unido al mismo se incorpora el pacto suscrito sobre adquisición de la condición de personal fijo discontinuo.

3. En el caso de utilización de servicios de empresas de trabajo temporal, y conforme al artículo 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, la empresa

informará a los representantes de los trabajadores sobre el contenido de cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración. La firma de contratos de puesta a disposición sólo será posible con empresas de trabajo temporal que apliquen el vigente Convenio Sectorial Estatal.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, vacaciones y licenciasArtículo 19. *Jornada de trabajo.*

1. Con efectos de 1 de enero de 1999 la jornada de trabajo máxima anual será de 1.802,16 horas, estableciéndose como regla una jornada semanal de cuarenta horas, con dos días naturales consecutivos de descanso, eliminándose de ese cómputo el tiempo de la comida.

Por Departamentos, los descansos semanales en sábados y domingos serán rotativos.

2. No obstante lo establecido en el punto 1 precedente, la jornada de trabajo será flexible en los departamentos de comedor, bar y cocina y office en función de las exigencias del servicio derivadas de la actividad propia de cada establecimiento, conforme a las reglas señaladas en los apartados siguientes:

a) El número de horas ordinarias de trabajo podrá ser de hasta un máximo de diez, durante cinco días a la semana. Tal régimen de jornada máxima diaria de diez horas tiene como límite que no se aplique durante más de dos semanas consecutivas y, en cómputo anual, no puede exceder de tres meses y medio.

b) El exceso que sobre las cuarenta horas de jornada semanal realice el trabajador y con el tope máximo señalado de cincuenta, será compensado disminuyendo en igual cuantía la jornada en los momentos de menor actividad y en régimen de no menos de seis horas durante cinco días a la semana, siendo factible su compensación en jornadas libres completas, si así se acordara, en los términos que señala el punto 14 del artículo 20.

c) Si la duración de la jornada, conforme a lo señalado en el apartado b) precedente fuera inferior a ocho horas diarias, se procurará, siempre que ello no derive en incremento de plantilla y así lo permita la operatividad del servicio que se realice en régimen de jornada continuada, lo que exige el previo acuerdo entre la Dirección del establecimiento y los representantes sindicales de los trabajadores.

d) Si a las reglas anteriores se uniera el no disfrute de descanso en la semana a que corresponda, esto sólo podrá realizarse con carácter excepcional previo acuerdo y de manera que nunca se unan más de dos semanas.

e) Con una semana, al menos, de antelación sobre su efectiva puesta en práctica, podrá alcanzarse acuerdo para la flexibilización de la jornada semanal ordinaria de cuarenta horas en cómputo semanal.

3. Entre jornada y jornada mediará un descanso mínimo de doce horas.

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

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

Artículo 20. *Vacaciones y días festivos abonables y no recuperables.*

1. Los trabajadores afectados por este Convenio tiene derecho a disfrutar dentro de cada año natural, de un período de vacaciones de treinta días naturales y de los días festivos abonables y no recuperables correspondientes al calendario oficial de fiestas.

2. Del disfrute de las vacaciones se excluirán en cada centro de trabajo y en cómputo que no exceda de tres meses los períodos que coincidan con la mayor y acreditada actividad productiva. Tales períodos no tienen por qué ser necesariamente consecutivos, ni coincidentes en la totalidad de establecimientos de la empresa y se señalarán al acordar el cuadro anual a que se refiere el punto 14 de este artículo.

3. Al disfrute de las vacaciones se acumulará, si así se acuerda, el de los días festivos abonables y no recuperables, que no se disfruten en la propia fecha. En tal caso se considerará que a vacaciones corresponden los treinta primeros días.

4. La empresa podrá designar aquellos trabajadores que por razones de servicio puedan disfrutar todos los días festivos abonables y no recu-

perables en la propia fecha de celebración, dejándose constancia de ello en el calendario laboral del centro de trabajo.

5. Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. La misma regla actuará en el caso de que el período de vacaciones incluyera algún festivo abonable y no recuperable.

6. El período de disfrute de las vacaciones y de festivos abonables no recuperable comenzará a continuación del descanso semanal.

7. Los trabajadores que se trasladen a otro centro de trabajo y que en la fecha de traslado no hubieran disfrutado las vacaciones y festivos abonables y no recuperables acumulados a ellas, 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.

8. Al pactar el cuadro de vacaciones y días abonables acumulados a ellas, tendrán preferencia para su disfrute coincidente con período de vacaciones académicas los trabajadores con hijos a su cargo en edad escolar. Si concurriese dicha circunstancia en varios trabajadores de un mismo departamento se establecerá un turno rotativo en años sucesivos.

9. En el disfrute acumulado de festivos abonables no se incluyen los que coincidan con períodos de incapacidad temporal, cualquiera que fuese su causa. El cómputo de tiempo para disfrute de las vacaciones no se limitará en modo alguno por el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal. Con independencia del tiempo que dure tal situación, el empleado, al incorporarse al trabajo disfrutará del período completo en el año natural, sin descuento alguno, salvo que la situación de incapacidad se haya originado durante las vacaciones, en cuyo caso no se producirá ampliación alguna.

10. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, salvo cuando se cause baja definitiva en la empresa.

En tal caso, la liquidación se realizará con arreglo al salario real y la prima de producción media de los últimos doce meses, integrando dicho salario los mismos conceptos que por motivo de vacaciones perciben los trabajadores en activo.

11. La compensación en metálico de las fiestas abonables sólo procede en el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa. En tal caso, las fiestas pendientes de disfrutar se abonarán al 200 por 100 del valor día natural, por cada día abonable pendiente de disfrutar, teniendo en cuenta el salario base de cada nivel, complemento de puesto si lo hubiera y, en su caso, plus de residencia y complemento «ad personam».

12. Si el Parador cerrase para disfrute de vacaciones o de vacaciones más festivos abonables y no recuperables de la totalidad de la plantilla de algún centro de trabajo, se abonará como prima de producción la media de la misma en los seis meses anteriores en el establecimiento afectado.

13. Siete de los días abonables y no recuperables podrán disfrutarse acumuladamente durante la temporada alta.

14. Con efectos sobre éste y el anterior artículo, antes del 1 de octubre de cada año, la Dirección del establecimiento presentará a la representación sindical propuesta del calendario laboral del año siguiente, en el que se señalarán los horarios de trabajo, los días libres semanales, las vacaciones anuales y las fechas de disfrute de los días festivos abonables y no recuperables de cada trabajador. El acuerdo o desacuerdo entre la Dirección del establecimiento y la representación sindical se producirá antes del 31 de octubre. Vencida esta fecha sin haberse alcanzado acuerdo, el desacuerdo se someterá con carácter inmediato a la Comisión de Interpretación y Vigilancia y la decisión adoptada en esa vía será vinculante para ambas partes. El calendario acordado no podrá ser modificado, salvo de forma excepcional. En todo caso, tal modificación exige el acuerdo entre partes.

15. Lo acordado en este artículo entrará en vigor para la negociación a realizar en 1998, con efectos para 1999 y así sucesivamente.

Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

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, tres días.

Fuera de la localidad hasta cuatro días, con un tope máximo de ocho días al año, en este caso y en el anterior.

E) Deberes públicos: El tiempo indispensable.

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

G) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad. Si fuera a localidad distinta, cuatro días, que pueden fraccionarse según las necesidades del trabajador. En los traslados de localidad derivados de concurso interno, el establecimiento obligado a abonar el día de licencia retribuida será el establecimiento receptor.

H) Hasta dos días al año para asuntos propios, a fin de atender a necesidades personales.

Dichos días se disfrutarán siempre que se preavise con seis días de antelación, sin necesidad de justificación.

Salvo pacto en contrario que prevalece siempre no se disfrutarán en días de trabajo situados entre dos festivos, no serán acumulables entre sí, y no podrán ser utilizados simultáneamente por más de un empleado del mismo departamento.

Agotado el disfrute de esta licencia, la Dirección del establecimiento no obstaculizará el cambio de días de descanso o de turno entre empleados del mismo departamento, siempre que quede garantizada la cobertura del servicio.

Los días de esta licencia no disfrutados al final del ejercicio se abonarán en la nómina del mes de diciembre de cada año en su valor del salario día, según niveles, entendiéndose por salario todos los conceptos salariales más la media de prima de producción anual.

I) Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto que coincidan con su jornada de trabajo, previo aviso a la empresa con setenta y dos horas de antelación y con presentación del correspondiente justificante.

Artículo 22. *Permiso para atención de hijos lactantes.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia retribuida, a disfrutar al comienzo o al final de la jornada o de alguno de los turnos de la misma si se trabaja en régimen de jornada partida.

Dicho permiso para atención de hijos lactantes podrá otorgarse al padre, siempre que así se decidiera en la unidad familiar. Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos menores de nueve meses.

En ambos casos ha de acreditarse que el otro cónyuge no disfruta de igual derecho.

Artículo 23. *Ausencia del trabajo por razones de asistencia médica.*

La ausencia del trabajo por razones de asistencia médica determina la obligación de recuperación del tiempo empleado en la misma en el día en que se haya producido la ausencia.

La empresa podrá comprobar la causa de la ausencia.

Se considera licencia retribuida el tiempo empleado en visita a especialista de la red sanitaria pública, o médico de cabecera cuando estuviera en localidad diferente a la del Parador, incluyendo el tiempo de visita y el de desplazamiento de ida y vuelta, contra presentación tanto de la prescripción de cita como del justificante de la visita realizada.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 24. *Conceptos retributivos.*

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

A) Salario base.

B) Complemento «ad personam». Sólo para quienes resultaron perceptores del mismo conforme al anterior Convenio y en los términos de la disposición adicional segunda.

C) Complemento de puesto de trabajo: Trabajos de categoría o puesto superior, pluses de montaña, plus especial del Parador de El Hierro y complementos de servicios centrales.

D) Prima directa y prima indirecta de producción.

E) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Pagas de 30 de junio y 15 de diciembre y de mes de marzo.

F) Complementos en especie: Manutención y alojamiento.

G) Complemento de residencia: Plus de residencia.

H) Plus de nocturnidad.

I) Complemento por incapacidad temporal.

J) Horas extraordinarias.

Artículo 25. *Salario base.*

Está constituido, según niveles, por el que se establece en las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 26. *Movilidad funcional y vertical.*

1. A los efectos de movilidad funcional se consideran trabajadores del mismo área funcional: Recepción, Consejería y Administración y Gestión por una parte, y Restaurante, bar y similares, por otra.

2. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Exigirá orden escrita de la que se dará cuenta al comité de centro o delegados de personal, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a la de la categoría profesional o puesto de trabajo por un período superior a seis meses durante un año; o a ocho meses durante dos años, la empresa ofertará cobertura de la vacante correspondiente, conforme a lo que estipula este convenio. La realización de funciones superiores obliga a la empresa a abonar la diferencia retributiva entre la categoría o puesto superior efectivamente ostentados y la propia de la función que se realice, salvo que en las funciones del sustituto entre la de suplir las ausencias del sustituido.

5. La decisión tomada sobre movilidad vertical no implica traslados ni efectos hacia abajo por movimientos similares en cascada.

Artículo 27. *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 19.051 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 Gredos (Ávila).

Parador de Turismo de Río Deva, Fuente Dé (Cantabria).

Parador de Turismo de Cañadas del Teide (Tenerife).

Parador de Turismo del Adelantado, Cazorla (Jaén).

Parador de Turismo de Fuentes Carrionas, Cervera de Pisuerga (Palencia).

Hostería de la Cruz de Tejada (Las Palmas).

Respecto a aquellos centros que en su día tuvieron reconocido este plus, se respetarán las situaciones económicas personales de aquellos trabajadores que lo percibieron, en las mismas cuantías que en su momento fueron abonadas y hasta tanto permanezcan en el centro que dio origen a este plus.

Artículo 28. *Plus especial del Parador de El Hierro.*

Teniendo en cuenta las características especiales de este centro de trabajo, se concede un plus de 19.051 pesetas mensuales a todos los trabajadores.

Artículo 29. *Prima de 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, venta de artículos varios y comisiones por cambio de divisas. Queda excluida, en consecuencia, de la prima de producción los impuestos por ITE o IVA o impuestos que les sustituyan y comisiones de agencias de viaje y descuentos por pago del cliente con tarjeta de crédito.

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 6,40 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 detraerá del fondo a que se hace referencia en el apartado A).

C) La tabla de coeficientes es la recogida en los cuadros I y II del anexo I.

Dicha tabla de coeficientes se corresponde con el acuerdo de que, con independencia de los efectos salariales de la reclasificación de niveles, el personal reclasificado no consolida el coeficiente para reparto de la prima de producción correspondiente a su nuevo nivel. Dicha consolidación sólo procede en los casos de ascenso a otro nivel superior por promoción interna conforme el sistema pactado.

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

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 incapacidad temporal, se estará a lo que dispone el artículo 38.

Artículo 30. *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 1997, es decir, 7.606 pesetas y se revisará una vez conocido el valor medio real del punto en 1998, para abono de la diferencia de cada anualidad.

En cuanto a la garantía de prima de producción para el supuesto de incapacidad temporal se estará a lo que dispone el artículo 38.

Artículo 31. *Hora 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, etcétera.

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 resulte, en cada caso, conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{s. b.} + \text{complemento «ad personam»} + \text{el 75 por 100.}}{1.802,16}$$

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 indica:

Las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes y apremiantes, así como para cubrir ausencias imprevistas.

Lo dispuesto en este artículo se establece a los solos efectos conceptuales de horas extras recogidos en el mismo.

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.

No tiene carácter de horas extraordinarias el tiempo necesario para la correcta entrega del servicio, sin que, en ningún caso, se pueda rebasar el tiempo estrictamente indispensable para dicha entrega del servicio.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir tres gratificaciones, una en marzo, otra en junio y otra en diciembre. La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre será equivalente a una mensualidad de los salarios base de las tablas salariales del anexo II, incrementada por la parte proporcional del complemento «ad personam», en su caso.

Se prorratearán mensualmente las dos gratificaciones citadas, mensualmente conforme al salario base de cada nivel y al complemento «ad personam» que, en su caso corresponda.

El personal fijo que no desee el prorrateo de las mencionadas gratificaciones lo dará a conocer al Director del centro, por escrito, admitiéndose sólo las opciones presentadas entre el 1 y 20 de enero de cada año, sin que quepa modificarlas a lo largo del ejercicio. En el caso de ser trabajadores temporales la opción se efectuará al momento de firma del contrato.

En lo correspondiente a la paga de marzo, y manteniéndose actualizados sus valores por el incremento pactado, su abono se efectuará con la nómina del referido mes de marzo.

Las tres pagas se abonarán, para la opción del no prorrateo en el caso de las de junio y diciembre, y en todo caso en la de marzo, proporcionalmente al tiempo de servicio entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

1. Paga de marzo: De 1 de abril a 31 de marzo siguiente.
2. Paga de junio: De 1 de julio a 30 de junio siguiente.
3. Paga de diciembre: De 1 de enero a 31 de diciembre siguiente.

En todo caso, el valor de las pagas de cada año, en régimen de devengo a fecha fija, o de prorrateo en el caso de las de junio y diciembre, se abonarán conforme a los valores resultantes de los incrementos salariales pactados, con efectos desde 1 de enero de cada año. Su cuantía se refleja en el anexo de tablas salariales en distribución por niveles.

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 las gratificaciones extraordinarias, que se prorratearán mensualmente, y serán satisfechas por el último centro de trabajo donde prestó servicio.

Artículo 33. *Manutención.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa la manutención, por cada día de asistencia al trabajo.

Este complemento podrá sustituirse mediante la entrega de 1.798 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 adecuado a las distintas épocas del año.

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

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

Dicho complemento se percibirá por la comida que corresponda a cada turno de trabajo, ya por la efectiva prestación de servicio, bien por la utilización de horas sindicales, siempre con la condición, en este caso, de que la comida sea la correspondiente al turno de trabajo de que se trate.

Artículo 34. *Alojamiento.*

Los trabajadores fijos que durante la vigencia del Convenio estuvieran disfrutando de alojamiento en el centro de trabajo, podrán ver sustituido el mismo, a iniciativa y por necesidad de la empresa por una indemnización de 128.239 pesetas a la que no se tendrá derecho en el caso de renuncia a tal situación o de traslado voluntario.

El personal alojado que, conforme a la derogada Ordenanza de Hostelería, disfrutaba de alojamiento, podrá seguir en tal régimen en tanto la empresa no haga uso de la facultad de rescate que le corresponde conforme a lo señalado en el párrafo precedente. Quienes vinieren disfrutando de alojamiento sin ese derecho originario abonará la cantidad de 4.232 pesetas mensuales en concepto de participación en los costes que se producen en el establecimiento, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior.

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

Artículo 35. *Plus de residencia.*

Para el personal de los centros de trabajo de Ceuta y Melilla, y de acuerdo con la Orden de 20 de marzo de 1975, se reconoce un complemento del 25 por 100 sobre el salario base de las tablas anexas, y con los condicionamientos que establece la Orden de referencia.

A aquellos trabajadores que por circunstancias anteriores percibieran cantidades por este concepto, superiores a las que resulten de la aplicación del mencionado porcentaje, se les respetarán dichas situaciones consolidadas hasta tanto sean absorbidas por los distintos aumentos de este complemento, o cuando se produzca un cambio de destino fuera de las ciudades de Ceuta y Melilla.

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

Artículo 36. *Complemento de servicios centrales.*

Se establecen los siguientes complementos para ciertos puestos de trabajo en los servicios centrales:

Jefes de primera: Complemento de 50.012 pesetas al mes.

Jefes de segunda: Complemento de 20.004 pesetas al mes.

Conductor adscrito a la Dirección: Complemento de 30.009 pesetas al mes.

Conductores: Complemento de 20.004 pesetas al mes.

Artículo 37. *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad alcanza a las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas y se abonará con un 25 por 100 de recargo en el salario base.

Artículo 38. *Complemento por incapacidad temporal.*

Con independencia de lo establecido en las Leyes de la Seguridad Social sobre prestaciones en caso de incapacidad temporal o maternidad, el trabajador afectado por esa situación deberá percibir, con cargo al establecimiento, la diferencia existente hasta completar el 100 por 100 del salario base (anexo II), prorrateo de pagas extras, complemento «ad personam», prima de producción y, en su caso, plus de residencia.

El complemento expresado excluirá la parte correspondiente a la prima de producción, salvo que la situación de incapacidad temporal sea debida a accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad u hospitalización, entendiéndose esta última como el período de la misma y el siguiente a ella que, como secuela, se mantenga la situación de baja por incapacidad temporal, 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 la baja y por un período máximo de tres meses.

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

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste, para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal médico propio o concertado.

La negativa injustificada del trabajador a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dicha situación.

Artículo 39. *Forma de pago.*

La empresa está obligada a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establecen en el presente convenio dentro de los cinco días siguientes a sus respectivos vencimientos.

El pago se efectuará mediante ingreso de su importe en la entidad bancaria o de ahorro que el trabajador designe.

El resguardo del ingreso en el banco equivaldrá a la firma del recibí de los trabajadores en el recibo de salarios, sin perjuicio del envío del mismo a los trabajadores.

Artículo 40. *Anticipos.*

Los trabajadores pueden obtener anticipos por el 90 por 100 de lo devengado al momento de la solicitud, tomándose como referencia, para la parte de prima de producción, la correspondiente al mes precedente en la misma fecha de petición del anticipo. Tales anticipos se deducirán de la nómina del mismo mes.

Con carácter excepcional, los trabajadores pueden solicitar anticipos superiores. Esa petición será cursada por el Director del Parador al Director regional para su conformidad, si la estimara procedente, en el plazo máximo de siete días. En caso de ausencia del Director regional, dicho trámite de conformidad corresponde a la Dirección de Personal. El régimen de reintegro, sin exceder en ningún caso de doce mensualidades se fijará en el escrito de concesión.

CAPÍTULO VIII

Indemnizaciones y suplidos

Artículo 41. *Plus de distancia.*

Aquellos trabajadores que residan fuera del casco urbano en el que esté ubicado su establecimiento, o aquellos cuyo establecimiento esté también situado fuera del casco urbano, tendrán derecho a percibir la cantidad de 13,18 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 de 500 metros y hacia abajo en caso contrario, con el fin de computar kilómetros concretos.

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 de puesto de trabajo, 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 42. *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 4.987 pesetas, de las que 3.045 pesetas corresponderán al alojamiento y desayuno; 971 pesetas, a la comida, y 971 pesetas, a la cena. En concepto de gastos de locomoción se le abonará la cantidad de 21,87 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 residente. El importe señalado por kilómetro recorrido tiene vigencia durante 1998, para 1999 y 2000 será de 24 pesetas.

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 7.200 pesetas, de las que 4.100 pesetas corresponderán al alojamiento y desayuno; 1.550 pesetas, a la comida, y 1.550 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 236/1988 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de marzo), o normas que lo sustituyan.

Comisiones de servicio en el extranjero: A los trabajadores afectados por el presente convenio en las comisiones al extranjero se les abonará las dietas asignadas al Grupo 4.º, según la zona en que esté incluido el país de desplazamiento, conforme a lo especificado en el Real Decreto 236/1988 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de marzo), o normas que lo sustituyan.

Artículo 43. *Compensación por diferencias de alquiler.*

En los casos de traslado forzoso de trabajadores 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, mediante el abono de una cantidad a tanto alzado y pagadera de una sola vez, según lo pactado entre la empresa y el trabajador afectado por el traslado.

CAPÍTULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 44. *Salud laboral.*

Una vez constituido, a la firma del convenio, el Comité Paritario Inter-centros competente en la materia, al mismo corresponde la adecuación de las actuaciones empresariales a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y normas de desarrollo.

Artículo 45. *Ropa de trabajo.*

El vestuario reglamentario de los trabajadores a cargo de los establecimientos será el que se especifica en el anexo III.

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, Camarero/a de pisos, Fregadores/as, Limpiadores/as, Lavaderos/as, Costureros/as, Planchadores/as y personal de cocina.

La limpieza y conservación de la ropa de trabajo y uniforme será a cargo de la empresa.

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 período trabajado.

La ropa de trabajo solamente podrá utilizarse en horas laborales.

CAPÍTULO X

Régimen social y asistencial

Artículo 46. *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 27.000 pesetas.

Artículo 47. *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 13.000 pesetas, pagaderas en la nómina de dicho mes. En el supuesto de que los padres del nacido sean ambos trabajadores de la empresa, el premio se abonará exclusivamente al padre o a la madre.

Artículo 48. *Premio por jubilación anticipada o baja voluntaria entre los sesenta y los sesenta y cinco años.*

Por acuerdo entre la empresa y el empleado que decida jubilarse anticipadamente o causar baja voluntaria, se podrá incentivar tal decisión mediante el abono de una indemnización no inferior a 867.368 pesetas íntegras por cada año que falte hasta cumplir los sesenta y cinco años.

Alcanzado acuerdo individual se abonará, además, el importe íntegro de tres mensualidades y una más por cada cinco años que excedan de los veinte de servicio en la empresa.

Artículo 49. *Jubilaciones.*

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

Por quince años cotizados a la Seguridad Social: 760.054 pesetas.
 Por dieciséis años cotizados a la Seguridad Social: 722.978 pesetas.
 Por diecisiete años cotizados a la Seguridad Social: 685.901 pesetas.
 Por dieciocho años cotizados a la Seguridad Social: 648.827 pesetas.
 Por diecinueve años cotizados a la Seguridad Social: 611.752 pesetas.
 Por veinte años cotizados a la Seguridad Social: 574.675 pesetas.
 Por veintiún años cotizados a la Seguridad Social: 537.600 pesetas.
 Por veintidós años cotizados a la Seguridad Social: 500.525 pesetas.
 Por veintitrés años cotizados a la Seguridad Social: 463.449 pesetas.
 Por veinticuatro años cotizados a la Seguridad Social: 426.373 pesetas.
 Por veinticinco años cotizados a la Seguridad Social: 389.297 pesetas.
 Por veintiséis años cotizados a la Seguridad Social: 352.222 pesetas.
 Por veintisiete años cotizados a la Seguridad Social: 315.145 pesetas.
 Por veintiocho años cotizados a la Seguridad Social: 278.069 pesetas.
 Por veintinueve años cotizados a la Seguridad Social: 259.532 pesetas.
 Por treinta años cotizados a la Seguridad Social: 240.995 pesetas.

B) Jubilación con un mínimo de veinte años de servicio: Se abonará el importe íntegro de tres mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a las mismas, y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los veinte de referencia.

C) Vigencia: Las indemnizaciones establecidas en este artículo tienen como término de vigencia el 31 de diciembre del 2001.

En todo caso, lo acordado en éste y en el precedente artículo se establece sin perjuicio del pacto que pueda darse entre la empresa y el Comité Intercentros para aplicación de un plan de pensiones en los términos y condiciones que se negocien, según lo que resulte de la puesta en práctica de la disposición adicional primera.

Artículo 50. *Seguro de vida.*

La empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores hijos, menores de sesenta y cinco años, la percepción de 1.407.000 pesetas para sí mismos, en el caso de incapacidad permanente absoluta o a sus herederos legales en el supuesto de fallecimiento.

En el caso de que la muerte se produjese por accidente laboral o se declare por dicho motivo situación de invalidez permanente absoluta, el seguro cubrirá la percepción de 2.814.000 pesetas.

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

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

Se aplicará el seguro de vida a los contratados temporales a partir de contratos de una duración no inferior a quince días.

Artículo 51. *Becas.*

1.º Para los hijos de los trabajadores: Se crea un fondo de 2.000.000 de 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 hayan disfrutado con aprovechamiento de una de las becas concedidas en este artículo y los hijos de los trabajadores que hayan causado baja por enfermedad o accidente, en las mismas condiciones.

B) Se tendrá en cuenta el número de hijos del trabajador solicitante.

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

D) Los hijos emancipados no tendrán derecho a estas becas.

E) Tampoco tendrán derecho aquellos que estén disfrutando de otras becas, por lo cual se acompañará también certificación oficial acreditativa de no tener concedida otro tipo de beca.

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

G) Las solicitudes no presentarán antes del 30 de noviembre a través del Director respectivo y dirigidas a la Dirección de Personal de la empresa, 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 de la empresa.

2.º Para trabajadores: Se crea un fondo de 2.000.000 de pesetas para atender a los gastos de estudio de aquellos trabajadores que lo soliciten, relacionados con la hostelería: Estudios oficiales de idiomas, estudios oficiales de comercio, Técnicos de empresas turísticas y Formación Profesional de Hostelería. En caso de matrícula libre, si no pudiera adjuntarse justificante el 31 de octubre, este documento deberá suplirse por certificado de la Universidad o Escuela Oficial, indicando en qué fecha será la matrícula, asimismo el trabajador adjuntará una declaración comprometiéndose a adjuntar la matrícula en la fecha inmediata a su suscripción, ya que en caso contrario, deberá devolver el importe íntegro de la beca concedida, que en primera instancia se le concedió pendiente de este requisito y como anticipo de sueldo del mes en que certifique que estuviera abierto el plazo de matriculación.

3.º Se crea, igualmente, otro fondo de 1.000.000 de pesetas para ayudar a la recuperación de los hijos de los trabajadores en escuelas especiales por razón de su discapacidad física o psíquica.

Los requisitos para efectuar la solicitud de esta ayuda serán los mismos expresados en este artículo para becas de hijos de trabajadores acompañando, además, el 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 52. *Ayuda para gastos de libros escolares.*

Se crea un fondo de 1.800.000 pesetas para ayuda de libros escolares distribuidas en ayudas de hasta 8.000 pesetas cada una. Dichas ayudas se concederán a los trabajadores con hijos en edad escolar a partir de Preescolar hasta que comiencen la etapa universitaria.

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

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

Las solicitudes deberán enviarse antes del 31 de octubre de cada año a la Dirección de la empresa, quien las entregará al Comité Intercentros que efectuará su selección y adjudicación, pasándosele a la Dirección 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 53. *Créditos.*

Se crea un fondo de 12.000.000 de pesetas para la concesión de créditos a sus trabajadores para hacer frente a las necesidades familiares urgentes.

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

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

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

Las solicitudes deberán enviarse a la Dirección 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 de la empresa.

En caso de urgente necesidad, el Comité Intercentros podrá proponer a la Dirección de la Empresa la anticipación de la concesión de alguno de los citados créditos.

Una vez concedidos los préstamos se reintegrarán en un plazo máximo de cuarenta y ocho mensualidades.

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

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

Artículo 54. *Disposición común a los artículos 51, 52 y 53.*

A los efectos de lo previsto en los artículos 51, 52 y 53 y para la adjudicación de las cuantías que en ellos se reflejan, se elaborará un Reglamento que contemple:

- Requisitos.
- Prioridades.
- Incompatibilidades.
- Y cuantos aspectos se considere que hace objetiva su adjudicación.

Artículo 55. *Subvención para comida al personal de los servicios centrales.*

Teniendo en cuenta la exclusión de este personal del complemento salarial por manutención, ésta queda sustituida por una subvención de 606 pesetas por día efectivamente trabajado, durante los todos días de la semana.

El personal contratado para media jornada tendrá derecho a una subvención de 216 pesetas por día trabajado.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del acuerdo que se alcanzará, en su caso, con el Comité Intercentros o representación sindical en quien delegue para modificar el régimen de subvención acordado por otro que comporte la retribución en especie de este concepto.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 56. *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 Colectivo general 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 la empresa, a través del Comité Intercentros, una vez sea conocido oficialmente por aquéllos.

El Comité Intercentros tendrá acceso a los datos y repercusiones que afecten 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 la empresa, en los términos fijados en el artículo 17 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 Dele-

gados 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 la empresa, a efectos de señalar las fechas de dichas reuniones.

G) El Comité Intercentros se constituye con un número de 13 miembros y su composición lo será con criterios de proporcionalidad de acuerdo con lo que dispone el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57. *Competencias del Comité Intercentros, Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal.*

Tendrán las siguientes atribuciones:

A) Expedientes de regulación de empleo: Adoptada la decisión de iniciar expediente de regulación del empleo y cumplidas las previsiones legales que corresponden al comienzo de su tramitación administrativa, se establece un período de consultas no inferior a treinta días naturales.

La decisión indicada se comunicará, acompañando la documentación preceptiva, al Comité Intercentros y al Comité de Empresa o Delegados de los Trabajadores del centro de trabajo afectado.

B) Información económico-financiera: «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», 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 período 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 Directores de los distintos centros de trabajo de dicha zona, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

D) Centro de reunión y locales: La empresa pondrá a disposición del Comité Intercentros, Comité de Centro de Trabajo o Delegados de Personal y exclusivamente para las reuniones de los mismos, un local que reúna las condiciones debidas, así como un armario-archivador dotado de cerradura.

Podrán disponer, igualmente, de teléfono y de fax para usos estrictamente sindicales. Salvando las necesidades del servicio, la empresa o centro de trabajo facilitarán el material de oficina que se precise y los medios necesarios para el adecuado desempeño de dichas funciones estrictamente sindicales.

E) Asamblea de trabajadores: El Comité Intercentros, los Comités de Centro de Trabajo o los Delegados de Personal de los distintos establecimientos, podrán convocar asambleas que se desarrollarán fuera de las horas de trabajo, previa comunicación al Director y en un local facilitado por el mismo.

A estas asambleas no podrá asistir el personal que se encuentre de servicio, siempre que no sea representante de los trabajadores, ni los que ostenten representación 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 laboral, 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, o de la convocatoria oficial por razón del cargo representativo sindical.

Las horas sindicales de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa se repartirán de la siguiente manera:

Quince horas mensuales disponibles para cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

Las veinticinco horas restantes pasan a formar parte de una bolsa estatal, que distribuirá la Sección Sindical Estatal de cada una de las centrales sindicales con presencia en el Comité Intercentros proporcionalmente a su representación. De dichas veinticinco horas, un máximo de quince por Delegado podrán ser acumuladas en otros. Las otras diez serán directamente administradas por la Sección Sindical Estatal correspondiente.

La utilización de horas sindicales pertenecientes a dicha bolsa será preavisada con una antelación suficiente tanto a la Dirección de Personal como a la Dirección del centro de trabajo por la Sección Estatal que corresponda.

No podrán ser sancionados por falta grave o muy grave ni despedidos sin que se dé el dictamen preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal de los Trabajadores, y en caso de desacuerdo resolverá 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 tendrá que ser comunicada con inmediatez y en los mismos términos que al interesado al Comité de Centro, Delegados de Personal y Sección Sindical Estatal cuando conste su afiliación.

En el caso de que el sancionado tenga cargo sindical tendrá que ser comunicado al Comité Intercentros.

H) Derecho a huelga: El Comité Intercentros tendrá facultad para la convocatoria de huelga de todos los centros de la red, ajustándose al Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo o futuras disposiciones legales sobre la materia.

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

I) Clasificación del personal: El Comité Intercentros, los Comités de Centro y Delegados de Personal tendrán intervención en las cuestiones que se susciten por deficiente clasificación profesional que resolverán de acuerdo con la empresa en primera instancia acudiendo en su caso a la Comisión de Interpretación y Vigilancia, quedando a salvo el derecho a acudir a la jurisdicción laboral.

Artículo 58. *Otros derechos de los Comités de Centro y Delegados de Personal.*

Tendrán las siguientes atribuciones:

A) Seguridad y salud laboral: En los Comités de Centro o Delegados de Personal recaerán las funciones legalmente determinadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Contrato de trabajo: El derecho de información sobre contratos de trabajo, afectantes a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se ajustará a las disposiciones vigentes sobre la materia.

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.

D) La empresa exhibirá a los Delegados de Personal o Comités de Centro, si así lo interesan, los documentos de cotización a la Seguridad Social que se insertarán en el tablón de anuncios y la nómina del personal de centro de trabajo incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, así como el reparto de la prima de producción.

Artículo 59. *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.

La empresa puede exigir la acreditación fehaciente de que se alcanza el porcentaje señalado, y no dará validez a la designación de Delegado sindical cuando resultara probada la doble militancia de alguno de los incluidos en el porcentaje mínimo señalado.

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 la empresa 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 sancionados por falta grave o muy grave ni despedidos sin que se dé el dictamen preceptivo del Comité de Centro o Delegados de los trabajadores. 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 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 68 del Estatuto de los Trabajadores, y las mismas que el Comité Intercentros en el ámbito de sus afiliados.

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

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 60. *Cuotas sindicales.*

Siempre que los trabajadores lo soliciten por escrito, la empresa retendrá en nómina la cuotas correspondientes a la central sindical a la que esté afiliado, con indicación de la cuantía a retener y la cuenta correspondiente o central sindical a la que deben remitir las mismas.

Cada central sindical velará porque el régimen de retención de la cuota sindical con cargo a la nómina alcance caracteres de generalidad para sus afiliados.

Artículo 61. *Publicidad.*

La publicidad de este Convenio se efectuará enviando a los Delegados de Personal de cada centro de trabajo tantos números de ejemplares como trabajadores tengan, más un 10 por 100. Los propios Delegados de Personal se encargarán de la distribución de estos ejemplares.

CAPÍTULO XII

Artículo 62. *Régimen disciplinario.*

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal para el Sector de Hostelería, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 3.º de este Convenio en materia de incompatibilidades.

CAPÍTULO XIII

Comisión de Interpretación y Vigilancia. Grupos de trabajo

Artículo 63. *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

1. Composición: Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará compuesta por cuatro Vocales titulares en representación de la empresa, designados por su Presidente y otros cuatro por parte de los trabajadores, elegidos de entre los miembros que integran el Comité Intercentros, en proporción a la representación sindical ostentada en el mismo.

Los Vocales titulares de representación sindical podrán ser sustituidos por los respectivos suplentes designados con tal carácter al mismo tiempo que los titulares.

La Comisión se constituirá, como máximo, dentro del plazo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, y se reunirá, de forma ordinaria, una vez cada cuatro meses, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que se convoquen, a iniciativa de alguna de las partes, y que se celebrarán en un plazo máximo de diez días, a contar desde la fecha de la solicitud.

2. Funciones:

a) Además de la vigilancia e interpretación del Convenio, la Comisión Paritaria está facultada para intervenir en cuantas cuestiones de carácter colectivo, afectante cuando menos a la generalidad de la plantilla de un establecimiento, le sean sometidas por las partes derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, así como las de orden individual que, por su trascendencia, justifiquen la convocatoria de la Comisión Paritaria.

En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio el intento de solución de los mismos a través de la Comisión Paritaria será trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el ASEC (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o, en su caso, a la vía judicial.

b) También entenderá de todos aquellos asuntos en que su intervención esté prevista en el presente Convenio.

3. Procedimiento de actuación:

a) Para alcanzar el objeto básico de que la tramitación y resolución de los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se complete en un plazo máximo de veinte días, los asuntos que alguna de las partes integrantes de la misma desee someterse a su consideración, serán presentados con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de celebración de reunión, con propuesta de la decisión que interesa obtener.

b) La formalidad indicada en el caso anterior es inexcusable para que un tema sea incluido en el orden del día de la reunión de la Comisión.

c) Los asuntos no incluidos en el orden del día sólo serán objeto de tratamiento cuando estando presentes la mayoría de los integrantes de la Comisión, así se decida por unanimidad.

d) La adopción de acuerdos requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

e) Los acuerdos adoptados serán comunicados a las representaciones integradas en la Comisión por su Secretario de actas, una vez firmadas las mismas por los Vocales designados a tal efecto por cada una de las dichas representaciones.

Artículo 64. *Mediación y arbitraje.*

Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los Organismos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Artículo 65. *Grupos de trabajo.*

El Comité Intercentros podrá convocar a todos o parte de sus miembros para constituir grupos de trabajo, con el fin de debatir y aprobar temas de su competencia. La convocatoria de dichas reuniones será comunicada con una antelación de quince días a la Dirección de la empresa.

A estos efectos y durante la vigencia del presente Convenio, se establece la cantidad de 765.835 pesetas que se abonarán en dietas, alojamiento, transporte o locomoción para subvencionar los citados trabajos.

CAPÍTULO XIV

Artículo 66. *Garantía de empleo.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la empresa se compromete a garantizar el empleo a todos los trabajadores fijos de la red.

2. La empresa garantiza que, al término de la vigencia del convenio, quedará respetada la cifra de empleo fijo existente a la firma del mismo.

3. Además de lo anterior, la empresa asume el compromiso adicional de crear empleo fijo neto en una cifra de 90 trabajadores, vinculando este compromiso a la mejora de la productividad en la empresa.

La Comisión de Interpretación y vigilancia verificará el grado de cumplimiento del compromiso empresarial.

Artículo 67. *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 considerar su contenido.

Artículo 68. *Exclusión de otros Convenios.*

El presente Convenio anula, deroga y sustituye al concertado anteriormente entre «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», y su personal. Durante su vigencia no será aplicable en los establecimientos de la empresa afectados por éste, 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.

Disposición transitoria. *Prima de objetivos.*

1. Para los años 1999 y 2000 se establece una prima de objetivos, abonable en proporción al tiempo efectivo de servicios prestados en cada uno de dichos ejercicios y con un período de devengo del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

2. La prima de objetivos tiene carácter no consolidable y se abonará linealmente una vez conocido el resultado del ejercicio a considerar según cuentas auditadas y aprobadas por los órganos competentes de la empresa.

3. El pago de la prima se ajusta a las escalas que siguen para cada uno de los años 1999 y 2000.

4. La aplicación de esta disposición transitoria depende de lo que resulte en relación con el apartado 3 del artículo 5 que regula los efectos económicos del Convenio.

AÑO 1999

Mejora de resultado de explotación sobre 1997 (1) — Tramos de mejora	Prima — Porcentaje
1. Mínimo 15 por 100	0,4 por 100 de masa salarial.
2. Entre más de 15 y 20 por 100 ...	0,5 por 100 de masa salarial.
3. Entre más de 20 y 25 por 100 ...	0,6 por 100 de masa salarial.
4. Entre más de 25 y 30 por 100 ...	0,7 por 100 de masa salarial.
5. Más del 30 por 100. Ejemplos ...	Un 0,2 por 100 adicional por cada tramo de mejora de hasta un 5 por 100 adicional.
Hasta el 35 por 100	0,9 por 100 de masa salarial.
Hasta el 40 por 100	1,1 por 100 de masa salarial.
Hasta el 45 por 100	1,3 por 100 de masa salarial.

(1) En el conjunto de establecimientos afectados por el Convenio.

AÑO 2000

Mejora de resultado de explotación sobre 1999 (1) — Tramos de mejora	Prima — Porcentaje
1. Mínimo 10 por 100 (siempre que se haya alcanzado el mínimo del año anterior)	0,4 por 100 de masa salarial.
2. Entre más de 10 y 15 por 100 ...	0,5 por 100 de masa salarial.
3. Entre más de 15 y 20 por 100 ...	0,6 por 100 de masa salarial.
4. Entre más de 20 y 25 por 100 ...	0,7 por 100 de masa salarial.
5. Más del 25 por 100. Ejemplos ...	Un 0,2 por 100 adicional por cada tramo de mejora de hasta un 5 por 100 adicional.
Hasta el 30 por 100	0,9 por 100 de masa salarial.
Hasta el 35 por 100	1,1 por 100 de masa salarial.
Hasta el 40 por 100	1,3 por 100 de masa salarial.

(1) En el conjunto de establecimientos afectados por el Convenio.

Disposición adicional primera. *Plan de pensiones.*

Las partes comprometen estudiar los mecanismos que posibilitarían la incorporación al capítulo de acción social, de un plan de pensiones, estudio que se abordará con carácter inmediato a la firma del Convenio y cuya aplicación sería resultado de las condiciones que de mutuo acuerdo

se acepten y, en todo caso, dentro de las disponibilidades presupuestarias. Los costes ligados al estudio a abordar serán asumidos por la empresa.

Disposición adicional segunda. *Complemento «ad personam».*

Este complemento, no absorbible ni compensable, se sigue manteniendo, a título personal, a los actuales perceptores del mismo por aplicación de las reglas establecidas en el anterior Convenio, no es de aplicación a nuevas contrataciones de personal fijo y se incrementa cada año en el 60 por 100 del porcentaje de incremento del salario base, manteniéndose para sus perceptores sólo mientras no se rompa su vinculación con la empresa.

Disposición final.

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

ANEXO I

CUADRO I

Categorías profesionales, niveles y coeficientes de prima de producción en Paradores y en los Servicios Centrales

Los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo.

Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficiente
--------------------------------	---------------------------------	---------	-------------

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

Recepción, Conserjería, Administración y Gestión

Grupo profesional I

Jefe de Recepción	Jefe de Recepción	1	10
Segundo Jefe de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	2	8
Jefe de Administración	Contable general	1	10
	Jefe de primera de SS.CC.	1	10
	Jefe de segunda de SS.CC.	1	10

Grupo profesional II

Recepcionista	Recepcionista	3	6
Conserje	Conserje	3	6
Administrativo	Oficial de primera SS.CC.	1	10
	Oficial de segunda SS.CC.	3	6
	Oficial de primera administrativo (Oficial de Oficina y Almacén)	3	6

Grupo profesional III

Ayudante de Recepción y Conserjería	Ayudante de Recepción ..	4	4
	Ayudante de Conserjería ..	4	4
Ayudante administrativo ..	Auxiliar de Oficina y Almacén	4	4
	Auxiliar de SS.CC.	4	4
Telefonista	Telefonista con idiomas ..	3	5
	Telefonista sin idiomas ...	5	4

Grupo profesional IV

Auxiliar de Recepción y Conserjería	Vigilante	5	4
	Auxiliar de Equipajes	5	4
	Botones	5	2

Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficiente
--------------------------------	---------------------------------	---------	-------------

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA

Cocina y Economato

Grupo profesional I

Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1	10
Segundo Jefe de Cocina ...	Segundo Jefe de Cocina ..	2	8

Grupo profesional II

Jefe de Partida	Jefe de Partida	2	8
Cocinero	Cocinero	3	6
Repostero	Repostero	3	6

Grupo profesional III

Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	4	4
--------------------------	--------------------------	---	---

Grupo profesional IV

Auxiliar de Cocina	Marmitón	5	2
	Pinche	5	2
	Fregadora	5	3

ÁREA FUNCIONAL TERCERA

Restaurante, Bar y similares

Grupo profesional I

Jefe de Restaurante y Sala. Segundo Jefe de Restaurante y Sala	Jefe de Comedor	1	10
	Segundo Jefe de Comedor.	2	8

Grupo profesional II

Jefe de Sector	Jefe de Sector	2	8
Camarero	Camarero de Comedor y Bar	3	6

Grupo profesional III

Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero ...	4	4
---------------------------	--------------------------	---	---

ÁREA FUNCIONAL CUARTA

Pisos y Limpieza

Grupo profesional II

Encargado general	Gobernanta	1	10
Encargado de Sección	Subgobernanta	2	8
	Encargada de Lencería y Lavadero	3	6

Grupo profesional III

Camarero de Pisos	Camarera de Pisos consolidada	3	6
	Camarera de Pisos	4	4
	Lavandera	5	3
	Costurera	5	2
	Planchadora	5	2

Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coficiente
<i>Grupo profesional IV</i>			
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Limpiadora	5	2

ÁREA FUNCIONAL QUINTA

Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

<i>Grupo profesional II</i>			
Encargado de Mantenimiento y Servicios	Jefe de Mantenimiento ...	1	10
Encargado de Sección	Encargado de Mantenimiento	2	6
<i>Grupo profesional III</i>			
Especialista en Mantenimiento y Servicios	Oficial de Mantenimiento	3	5
	Conductores de SS.CC. ...	4	5
<i>Grupo profesional IV</i>			
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	Auxiliar de Mantenimiento.	4	4

El cambio a denominación no supone reclasificación a efectos económicos; los niveles y coeficientes serán los que se han venido manteniendo hasta la firma del presente Convenio. Los empleados cuyas denominaciones cambian mantendrán el contenido de la prestación laboral del puesto de trabajo que viniesen desarrollando al igual que para los nuevos trabajadores que accedan a la empresa.

CUADRO II

Categorías profesionales, niveles y coeficientes de prima de producción en los campos de golf

(No sufren modificación las denominaciones, ni los niveles, ni los coeficientes)

Categorías profesionales	Niveles	Coficientes
Capataz	2	8
Mecánico	2	8
Profesor de Golf	3	6
Encargado de Almacén	3	6
Ayudante de Capataz	4	5
Encargado de Vestuario	4	5
Tractorista	4	5
Caddie-Master	5	4
Guarda jurado	5	4
Peón especialista	5	4
Peón	5	3
Ayudante de Profesor	5	2

A efectos de encuadrar en grupo y área funcional, se estará a lo que resulte del desarrollo del A. L. E. H.

Observaciones al anexo de niveles

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

2. Para cubrir el puesto de Camarero/a de Pisos, nivel 4, los/as Limpiadores/as 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.

ANEXO II

Tablas salariales

AÑO 1998

Nivel	Salario base mensual — Pesetas	Salario anual (14 pagas) — Pesetas	Paga extra marzo — Pesetas
1	112.554	1.575.756	67.043
2	103.237	1.445.318	65.995
3	91.333	1.278.662	64.948
4	88.149	1.234.086	63.900
5	84.906	1.188.684	62.853

ANEXO III

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 Segundo Jefe 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) Camarera 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, Fregadoras, Lavanderas: Bata, delantal envolvente, medias y zapatillas blancas.

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

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

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

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

L) Personal de trabajos varios: Pantalones, camisa, chaqueta, zapatillas y calcetines; al personal de Servicios Técnicos se le dotará, además, de calzado de seguridad, guantes, buzo 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.

Ñ) Lo anterior se establece sin perjuicio de las reglas sobre singularidades en uniformidad en determinados establecimientos.

ANEXO IV

I. Adquisición de la condición de empleados fijos a tiempo parcial por variaciones estacionales de la actividad y efectos de la misma

1. Se consideran trabajadores fijos a tiempo parcial por variaciones estacionales de actividad aquellos que, durante los años 1995, 1996 y 1997,

hubieren prestado servicios con contratos temporales de duración y períodos sustancialmente coincidentes en los tres referidos años, siempre que la duración media de tales servicios no sea inferior a tres meses.

2. A los trabajadores que se encuentren en las circunstancias señaladas en el punto 1 precedente se les garantiza como regla general un tiempo de ocupación anual equivalente a la media resultante del cómputo de los períodos trabajados durante los años 1995, 1996 y 1997.

3. El cálculo de dicha media no se verá afectado por:

3.1 Los períodos aislados de ocupación que de forma esporádica se puedan producir, siempre que no superen un máximo de siete días en cada llamamiento, debiendo mediar entre llamamientos un mínimo de veinte días naturales.

3.2 Los períodos en que circunstancialmente y por razones productivas se amplíe el tiempo de ocupación garantizada por anticipación y/o prolongación de la misma.

3.3 Los períodos de reducción del tiempo de ocupación garantizado, o de interrupción del mismo.

4. Ampliación circunstancial del período de ocupación garantizado por prolongación y/o anticipación del mismo, que no afecta a la duración de la garantía se ajustará a las siguientes reglas:

4.1 El trabajador deberá conocer la prolongación del tiempo de ocupación con al menos una semana de antelación a la conclusión prevista de su prestación de servicios.

4.2 La anticipación en el llamamiento deberá realizarse con al menos una semana de antelación sobre el inicio previsto para la prestación de servicios.

5. La reducción del período de ocupación garantizado por razones organizativas o productivas se acomodará a los siguientes criterios:

5.1 Si la duración es de tres meses, no cabe reducción.

5.2 Si la duración es entre tres y siete meses, la reducción podrá ser de hasta treinta días en el caso de siete meses o la parte proporcional para duraciones inferiores.

6. Si bien la regla general es que los períodos de ocupación garantizada se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural, puede interrumpirse su ejercicio, de acuerdo con las facultades directivas de la empresa, por una sola vez y por un tiempo máximo de quince días. Tal interrupción se preavisará al trabajador con una antelación mínima de cinco días naturales.

7. La reducción o la interrupción del llamamiento tendrán efectividad, sin necesidad de autorización judicial o administrativa, en ejercicio de las facultades directivas de la empresa y por razones exclusivamente de orden productivo u organizativo. De la decisión se dará cuenta a la representación sindical de los trabajadores.

8. A partir de 1998, los trabajadores que consolidaran, en tres años consecutivos, las mismas condiciones a que se refiere el apartado 1, serán considerados empleados fijos a tiempo parcial y les será de plena aplicación el presente acuerdo en todos sus términos.

II. Tiempo computable dentro del período de ocupación garantizada

1. Se computa tanto el tiempo efectivo de servicio como los descansos semanales, vacaciones, días festivos abonables y no recuperables, licencias retribuidas y suspensión legal del contrato de trabajo.

2. La empresa fijará el descanso compensatorio y las fiestas abonables y no recuperables, si no se disfrutaron en el mismo día, bien de forma continuada, bien de forma fraccionada y unida, o no, al descuento semanal, así como al disfrute de vacaciones en las fechas decididas por la empresa, no pudiendo fraccionar en más de dos períodos el disfrute de las vacaciones. La decisión empresarial se comunicará con, al menos, cinco días naturales de antelación.

Si no hubiere efectuado tal comunicación se entenderá que el disfrute de vacaciones y de días compensatorios por festivos abonables y no recuperables, se producirá en el último tramo temporal del período de ocupación garantizada, pudiendo redimirse a metálico, al final del mismo, los días no disfrutados.

III. Llamamiento de los trabajadores

1. Todos los trabajadores fijos a tiempo parcial deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada departamento y categoría.

2. El llamamiento se hará, en todo caso, de forma expresa conforme a las siguientes reglas:

2.1 La antelación mínima será de siete días naturales sobre la fecha de inicio de la actividad del empleado, si bien, en atención al volumen de la actividad de la empresa dispone de un margen de hasta treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador.

2.2 No obstante lo anterior, la empresa puede retrasar el llamamiento hasta más allá de treinta días establecidos en el apartado 2.1, siempre que lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación expresa de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

3. El llamamiento se presumirá como no efectuado si se da alguna de las siguientes circunstancias:

3.1 Una vez transcurridos los plazos a que se refieren los apartados 2.1 y 2.2, sin cumplir las formalidades a que los mismos se refieren.

3.2 Cuando llegada la fecha prevista para incorporación en la comunicación de la empresa, la misma no se produjera por causa imputable a ella.

3.3 Cuando el trabajador al que corresponde el llamamiento se viera precedido en la contratación por otro de menor antigüedad en su departamento y categoría.

3.4 Cuando no se cumplan los requisitos establecidos para los casos de reducción del período garantizado.

4. La presunción de no llamamiento regulada en el apartado 3 precedente supone que el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción laboral.

IV. Información a la representación sindical de los trabajadores

En cada establecimiento se trasladará a la representación sindical de los trabajadores, copia del llamamiento remitido a la Oficina de Empleo y de las demás circunstancias afectantes a dicho llamamiento, así como del reconocimiento de la condición de fijo a tiempo parcial por variaciones estacionales de la actividad y de los períodos de ocupación garantizada a cada uno de ellos.

V. Efectos del finiquito por finalización del período de ocupación garantizado

El finiquito tendrá efectos liberatorios exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiere extinguido por aplicación de lo legalmente establecido sobre extinción de la relación laboral.

VI. Arbitraje

Las cuestiones que se susciten sobre aplicación o interpretación del presente anexo se resolverán por el órgano establecido en el artículo 63 del vigente Convenio Colectivo.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

20505 RESOLUCIÓN de 27 de julio de 1998, de la Dirección General de Recursos Humanos del Instituto Nacional de la Salud, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 782/1998.

De conformidad con lo establecido en el artículo 64 de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y en cumplimiento de lo acordado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se tramita recurso contencioso-administrativo número 782/1998, promovido por doña Paloma Nebreda González contra la resolución de la Direc-