

22012 *RESOLUCION de 28 de julio de 1993, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se dispone la publicación, para general conocimiento, del fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Víctor A. Ibáñez Hernández.*

En el recurso contencioso-administrativo número 767/1989, interpuesto por don Víctor A. Ibáñez Hernández, contra la Resolución de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia de 25 de abril de 1988, dictada por delegación del Subsecretario, por la cual el recurrente fue declarado en situación de excedencia voluntaria en su actividad pública secundaria de subalterno de Organismos autónomos, destinado en la Subdirección General de Formación del Profesorado y clasificado en el grupo E, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Séptima, en 27 de enero de 1993, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que, desestimando el recurso interpuesto por don Víctor A. Ibáñez Hernández, contra la resolución de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia de 25 de abril de 1988, dictada por delegación del Subsecretario del mismo Departamento por la cual el actor fue declarado en situación de excedencia voluntaria a que se refiere el artículo 29.3 a) de la Ley 30/1984, en su actividad pública secundaria de subalterno de Organismos autónomos, destinado en la Subdirección General de Formación del Profesorado, debemos declarar y declaramos dicha resolución ajustada a Derecho. No se hace expresa condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 13 de julio de 1993 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicidad al fallo de la misma para general conocimiento.

Madrid, 28 de julio de 1993.—El Director general de Personal y Servicios, Gonzalo Junoy García de Viedma.

22013 *RESOLUCION de 29 de julio de 1993, de la Dirección General de Renovación Pedagógica, por la que se hace pública la sentencia de la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el recurso interpuesto por el Colegio Oficial de Psicólogos contra la Orden de 28 de marzo de 1989 por la que se convocan para el curso 1989/1990, con carácter experimental, proyectos de apoyo psicopedagógico y orientación educativa en Centros de Educación General Básica.*

En el recurso contencioso-administrativo número 59.734, interpuesto por el Colegio Oficial de Psicólogos contra la Administración General del Estado, dirigida y representada por el señor Abogado del Estado, contra la Orden de 28 de marzo de 1989 por la que se convocan para el curso 1989/1990, con carácter experimental, proyectos de apoyo psicopedagógicos y orientación educativa en Centros de Educación General Básica, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 17 de diciembre de 1991, ha dictado la sentencia, cuya parte dispositiva literalmente dice:

«Fallamos: Que desestimado el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Fernando Aragón Martín, en nombre y representación del Colegio Oficial de Psicólogos, contra resolución desestimatoria presunta por silencio administrativo del recurso de reposición formulado contra la Orden de 28 de marzo de 1989, debemos declarar y declaramos que tal resolución administrativa es conforme a derecho, y por ello la confirmamos sin hacer condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 22 de julio de 1993 el cumplimiento de la sentencia en sus propios términos,

Esta Dirección General de Renovación Pedagógica ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 29 de julio de 1993.—El Director general de Renovación Pedagógica, César Coll Salvador.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22014 *RESOLUCION de 29 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005482), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 29 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio general de Empresa se aplicará en todos los Centros de trabajo de hostelería y oficinas centrales (o sede central) 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 regirán por sus propios Convenios.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Afectará, asimismo, a la totalidad del personal laboral que presta sus servicios en la red de establecimientos de hostelería de «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», y sus servicios centrales, así como al personal que ingrese en el futuro y durante su vigencia, tanto si se trata de trabajadores fijos como eventuales, con exclusión de los colectivos de los hoteles «San Marcos» de León y «Reyes Católicos» de Santiago de Compostela. Estarán asimismo excluidos los titulares de puestos de trabajo de alto Consejo, Dirección y demás cargos de confianza en los que concurren las características y circunstancias especificadas en el artículo 2.º, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

A este efecto, se declaran expresamente excluidos del ámbito de este Convenio los Directores y Subdirectores de los distintos establecimientos.

Art. 3.º *Incompatibilidades.*—Al personal incluido en el ámbito 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.

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1992, 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 de 1994.

Art. 5.º *Efectos económicos.*—Las mejoras económicas recogidas en los capítulos VII, VIII, IX, X, XI y XIII se aplicarán a partir del 1 de enero de 1992, en los valores que en cada caso se indican en el articulado, por la aplicación de un incremento del 5,7 por 100. A partir del 1 de

enero de 1993, el incremento será del 2 por 100. Y a partir del 1 de enero de 1994, el incremento será del 4 por 100.

Las diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio serán abonadas dentro del mes siguientes a la aprobación del presente Convenio, en lo que afecta a los años 1992 y 1993. La correspondiente subida para 1994 se hará efectiva desde el 1 de enero de 1994.

Ello, sin perjuicio de los efectos y vigencias delimitados expresamente en el articulado y anexos.

Art. 6.º *Denuncia.*—Denunciado en forma el Convenio, desde el 1 de enero de 1995 y hasta que entre en vigor el nuevo Convenio, será de aplicación el Convenio 1992-1994 en su totalidad.

CAPÍTULO II

Compensación, absorción y garantía

Art. 7.º *Compensación y absorción.*—Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo y convencional de referencia.

Art. 8.º *Garantías.*—Se respetarán aquellas situaciones personales que, en su contenido económico y con carácter de homogeneidad, excedan globalmente de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam». Dichas diferencias deberán contabilizarse a instancia del trabajador afectado y percibirse, si procede, una vez finalizado el año natural.

CAPÍTULO III

Organización del personal

Art. 9.º *Clasificación profesional.*—El personal afectado por este Convenio se clasificará por grupos y categorías que figuren en la vigente Ordenanza Laboral de Hostelería, a la cual se remite conforme a las denominaciones y agrupaciones por niveles retributivos que figuran en el anexo I de este texto.

Art. 10. *Plantillas.*—La plantilla de cada Centro de trabajo la formarán el conjunto numérico de puestos de trabajo, distribuidos por categorías profesionales necesarias para realizar en el mismo la totalidad de las funciones habituales reflejadas en la vigente Ordenanza Laboral de Hostelería, delimitada para cada categoría profesional.

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

Art. 11. *Escalafón.*—La Empresa publicará y distribuirá anualmente, y dentro de los dos primeros meses del año natural, un único escalafón, en el que constará relacionado todo el personal de plantilla de los distintos Centros de trabajo, por orden de rigurosa antigüedad, dentro de los correspondientes grupos y categorías profesionales, con especificación concreta de su destino.

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

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 Centros tres ejemplares del escalafón, departamento por departamento, en los plazos previstos por este artículo.

Art. 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 cualesquiera de sus modalidades, así como una vez cause baja en la Empresa, salvo que pase a la situación de invalidez o jubilación, en cuyo caso deberá modificarse para adaptarlo a esas situaciones. En caso de pérdida, deterioro o cambio de categoría, solicitará un nuevo carné a través del Director correspondiente, entregando dos nuevas fotografías y 100 pesetas para gastos de su confección.

No se pagarán las 100 pesetas en caso de invalidez, jubilación o cambio de categoría. Al personal contratado temporalmente se le expedirá, cuando lo solicite, por el 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.

Art. 13. *Control a trabajadores.*—Ante cualquier tipo de registro ordenado por el responsable del Centro de trabajo, en habitaciones ocupadas

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

Art. 14. *Provisión de vacantes y promoción interna y situación del personal.*

I. Las vacantes del personal fijo que, con independencia de su causa, se produzcan en las plantillas de los establecimientos de la red de paradores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se ofrecerán a cobertura en un plazo máximo de sesenta días a partir de la fecha en la que se produjeran, con arreglo a los siguientes turnos:

Primero. Turno combinado de traslado-ascenso.—Las vacantes se ofrecerán, en primer lugar, al personal fijo de la red en turno combinado de traslado-ascenso.

La convocatoria la realizará la Empresa en oferta abierta a todos los establecimientos de aplicación de este Convenio y podrán participar en ella los trabajadores que estén en situación de activo o de excedencia que obligue a la reserva de plaza y que ostenten la categoría igual o inmediatamente inferior a la vacante a cubrir en el mismo departamento, con arreglo al siguiente procedimiento:

Vacantes de niveles 1 al 6:

Si hubiese más de un aspirante de la misma categoría que la vacante o vacantes a cubrir, se realizará una prueba práctica.

Si hubiese un solo aspirante por cada vacante a cubrir, el órgano de selección podrá acordar la exención de la prueba.

En el caso de varios aspirantes, uno o varios de ellos de la misma categoría que la de la vacante o vacantes a cubrir y uno o varios de ellos de la categoría inmediata inferior a la de la vacante o vacantes a cubrir, la totalidad de los aspirantes habrán de someterse a una prueba práctica, y los de la categoría inmediata inferior, además, a un apueba teórica. Cada una de las pruebas se puntuará de 0 a 10, siendo necesario alcanzar una puntuación mínima, por la suma de las dos pruebas, de 10 puntos, y que en cada una de ellas se hayan alcanzado, al menos, tres puntos. En este supuesto, la puntuación de la prueba práctica para los aspirantes que sean de la misma categoría se multiplicará por dos.

Los empates en la puntuación final entre quienes hayan alcanzado el mínimo exigido se resolverá por aplicación de baremo de méritos.

Vacantes de nivel inferior al 6:

Las pruebas de aptitud las realizarán conforme a las especificaciones anteriores y de la convocatoria todos los aspirantes que participen en los turnos primero y segundo, a excepción de los niveles inferiores al 6, que, en caso de solicitar vacante del mismo nivel, se adjudicará por el resultado de la aplicación del baremo de méritos.

Superadas las pruebas de aptitud, y calificadas, se adjudicará la vacante a quien alcance la puntuación total más alta, sumadas la de las pruebas y la que resulte por la aplicación del baremo de méritos.

Segundo. Turno de convocatoria abierta.—Las vacantes resultantes del turno de traslado-ascenso se ofrecerán en este otro turno a todos los trabajadores de la red, con independencia de la relación laboral de los mismos (ya sean fijos o temporales) y cualquiera que sea su categoría o departamento, así como a aspirantes no vinculados a la Empresa.

Todos los participantes en este turno deberán realizar pruebas teórico-prácticas y superar la media mínima de las mismas.

Superadas las pruebas de aptitud y calificadas (sobre 10), se adjudicará la vacante a quien alcance la puntuación total más alta, una vez añadido el baremo de méritos.

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

II. Disposiciones generales:

a) No podrá omitirse o alterarse ninguno de los turnos de cobertura.
b) Para aquellos supuestos en los que el trabajador se encuentre en situación de traslado forzoso constará con el beneficio adicional de un incremento del baremo de méritos de antigüedad del 50 por 100.

c) El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles a partir del día siguiente al de recepción de la convocatoria por los establecimientos, Comité Intercentros, Comité o Delegados de Personal, pudiendo reducirse a ocho días por motivos de urgencia justificada.

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

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

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

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

e) A aquellos aspirantes que habiendo superado la puntuación mínima de 10 puntos no resultasen adjudicatarios de plaza se les reservará la puntuación alcanzada para tres convocatorias más, sin perjuicio de que puedan participar en ellas para mejorar la puntuación inicial alcanzada. En el caso que dicha puntuación no fuese superada se le mantendrá la misma, por las convocatorias restantes hasta cubrir las tres convocatorias.

f) Los resultados de los exámenes deberán comunicarse a todos los establecimientos para su inserción en el tablón de anuncios, empezándose a contar desde la fecha de su recepción diez días para las reclamaciones.

g) Los gastos de locomoción y dietas de los vocales y del asesor de los representantes de los trabajadores, así como las de aquellos aspirantes que superen las pruebas, serán a cargo de la Empresa.

h) En el caso de realizar las pruebas de aptitud, cada una de ellas se puntuará de 0 a 10, siendo necesario alcanzar una puntuación mínima, por la suma de las dos pruebas, de 10 puntos, y que en cada una de ellas se hayan alcanzado, al menos, tres puntos.

Baremo de méritos:

Por antigüedad en la categoría solicitada: 0,10 puntos año, con un máximo de dos puntos.

Por antigüedad en la Empresa: 0,10 puntos por año, con un máximo de un punto.

Por antigüedad en el departamento para vacante del mismo departamento: 0,10 puntos año, con un máximo de dos puntos. (No se considerará si el aspirante pretende bajar de categoría o aspira a vacante de otro departamento.)

La puntuación total por antigüedad en ningún caso podrá superar más de cuatro puntos.

Por titulaciones oficiales vinculadas con el puesto a cubrir: Un punto por titulación, con un máximo de dos puntos.

Por cursos impartidos por la Empresa o Centros legalmente reconocidos de Formación Profesional vinculados con el puesto a cubrir: 0,50 puntos por titulación o curso, con un máximo de dos puntos.

Por razón de enfermedad, debidamente acreditada, personal, de sus hijos cónyuges o conviviente que necesite un tratamiento especial que no pueda recibirse en el lugar de residencia: 0,50 puntos.

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

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

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

El trabajador declarado en situación de incapacidad permanente total será adaptado a otro trabajo adecuado a sus condiciones, en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la notificación de la incapacidad, en el establecimiento en que venía trabajando, o bien de mutuo acuerdo en otro establecimiento,

El salario que ha de abonarse a estos trabajadores adaptados dependerá de su capacidad, según lo establecido en la legislación vigente para estos casos.

Si por cualquier circunstancia la Empresa incumpliese la obligación de la citada adaptación, estará obligada a completar al trabajador, a partir del referido mes, el 100 por 100 de lo que venía percibiendo en activo, antes de pasar a la situación de incapacidad.

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

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

No obstante lo anterior, si el trabajador se sintiera con las facultades mermadas podrá solicitar la adaptación a otro puesto de trabajo, descendiendo el nivel, sin necesidad de la declaración de incapacidad permanente total, si así lo acordara con la Empresa, a otro puesto de trabajo para cuyo desempeño tuviera aptitudes suficientes. El trabajador utilizará en estos supuestos, ya con carácter previo o posterior, los medios legales posibles para ser declarado en situación de incapacidad permanente en el grado que le corresponda.

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

Art. 16. *Enfermedad.*—Con independencia de lo establecido en las Leyes de la Seguridad Social sobre prestaciones en caso de enfermedad o accidente, el trabajador afectado por esta situación deberá percibir, con cargo al establecimiento. La diferencia existente hasta completar el 100 por 100 del salario base (anexo II), prorrateo de pagas extras, más antigüedad, prima de producción y, en su caso, plus de residencia.

La garantía salarial expresada excluirá la parte correspondiente a la prima de producción, salvo que la situación de incapacidad laboral transitoria sea debida a accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad y hospitalización, pues, en tales supuestos, la garantía salarial también incluye la parte correspondiente a la prima de producción.

El trabajador afectado por las citadas situaciones, y que fuera sustituido, percibirá las cuantías correspondientes a los conceptos expresados en los párrafos anteriores conforme a sus propios términos, a partir del décimo día de baja y por un periodo máximo de tres meses.

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

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste, para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dicha sustitución.

Los trabajadores cuidarán que en los partes de baja y confirmación figure siempre el diagnóstico. Si el facultativo negara la inclusión del diagnóstico en el parte de baja o en los de confirmación, corresponderá a la Empresa la actuación pertinente para la subsanación de tal anomalía, sin que ello suponga carga adicional para el trabajador.

Art. 17. *Servicio militar o prestación civil sustitutoria.*—Los trabajadores que al incorporarse a filas o prestación sustitutoria hubieran cumplido los dieciocho meses de servicio efectivo en la Empresa, tendrán derecho a percibir el importe de dos gratificaciones extraordinarias, que se prorratearán mensualmente, y que serán satisfechas por el último Centro de trabajo donde prestó servicio.

Art. 18. *Excedencias:*

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

Será necesario haber prestado más de dos años de servicios efectivos para el pase a la situación de excedencia voluntaria cuando un trabajador participe en cursos de formación de modo voluntario, y tal circunstancia 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 periodo, al menos, de dos años de servicio efectivo en la Empresa.

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

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

En el caso de que no exista concurso de su categoría profesional y si el trabajador lo acepta, podrá concursar a categorías inferiores dentro de su departamento. En todo caso, permanecerá en el escalafón en la categoría de procedencia.

El Comité Intercentros conocerá de aquellos casos en los que, no existiendo vacante, el trabajador hubiese quedado pendiente de 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 o doce meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo establecimiento, siempre y cuando estén suficientemente justificadas las causas de solicitud a juicio de la Dirección y previo informe de los Delegados de Personal. No se podrá disfrutar de una nueva excedencia de este tipo si no han transcurrido dos años desde la conclusión de la inmediata anterior. Caso de comprobarse la falsedad de las causas alegadas, la excedencia especial concedida se considerará excedencia normal.

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

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.

CAPITULO V

Formación profesional y contratación

Art. 19. *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 inicial y permanente, que afectará a todos los trabajadores de los distintos Departamentos de la Red.

Dicho plan, que tendrá como objetivos prioritarios la preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio, la cualificación de aquellos trabajadores que, como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o de creación de empleo, lo precisen y la puesta al día de conocimientos ya adquiridos, se establecerá, en cuanto a sus contenidos y actividades formativas en base a la información obtenida en 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 informativas.
- 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, la antigüedad, el prorrateo de las pagas extras que le corresponda, así como el plus de Convenio y la prima de producción, continuando su situación en alta de Seguridad Social.

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

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

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

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

Las convocatorias para incorporación de personal temporal se expondrán en el tablón de anuncios del centro de trabajo en que haya de producirse la incorporación de dicho personal, con una antelación de, al menos, diez días a la fecha de las pruebas; de la que quedan exceptuados aquellos supuestos en que, por razón de urgencia notoria y atendida la causa que obligue a dicha contratación temporal, no sea viable, por notorio perjuicio para el servicio, circunstancia de la que se dará cuenta a los representantes sindicales del centro de trabajo.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo. Descansos. Licencias y vacaciones

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

Dicha jornada se podrá flexibilizar de la siguiente forma:

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

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

En caso de no existir acuerdo resolverá la autoridad laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Con acuerdo entre Empresa y trabajador cabe la posibilidad de disfrute fraccionado (diez días y diez días) de los veinte acumulados. En este caso, diez días no podrán disfrutarse en los tres meses de exclusión a los que se hace referencia en el artículo 25 de este Convenio Colectivo, al igual que tampoco podrán disfrutarse en los dichos tres meses los veinte días si se opta por su no fraccionamiento.

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

e) Disfrutarlo en la misma semana en que tenga lugar el día abonable y no recuperable, antes o después y de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

La Empresa podrá designar aquellos trabajadores que por razones de servicio puedan disfrutar todos los días festivos en la propia fecha de su celebración, haciéndolo constar así en el calendario laboral del centro.

En el caso de que cualquiera de los dos días de disfrute del descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta deberá computarse como tal, no pudiendo por este hecho considerarse como día festivo disfrutado y, por tanto, no se descontará del total de los mismos.

En los supuestos A, B y C se sumarán los días de descanso que correspondan proporcionalmente por estos períodos, quedando en un total de veinte días.

Sólo procede la compensación en metálico de las fiestas abonables en el supuesto de que el trabajador cause baja en la Empresa en cuyo caso las fiestas pendientes de disfrutar se abonarán con el 200 por 100 de recargo. El cálculo se efectuará de la siguiente forma:

Al salario base correspondiente a su nivel se le añadirán los complementos personales, complementos de puesto de trabajo, complementos de residencia si tuviera, todo ello dividido por los treinta días del mes, dará el valor del día natural, al cual se le aplicará el 200 por 100 del recargo siendo este total el que percibirá.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Nacimiento de un hijo:

Dentro de la localidad: Tres días.
Fuera de la localidad: Cuatro días.

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

Dentro de la localidad: Tres días.
Fuera de la localidad: Cuatro días.

d) Enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

Dentro de la localidad: Tres días.
Fuera de la localidad: Hasta cuatro días con un tope máximo de ocho días al año.

e) Deberes públicos: El tiempo indispensable.

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

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

h) Hasta cuatro días al año para asuntos propios, a libre disposición del trabajador, sin necesidad de justificación, pudiéndose acumular tres de esos cuatro días a las vacaciones anuales y a los días abonables. Se exceptúan de esa posibilidad de acumulación los diez días festivos abonables y no recuperables que se disfruten en los tres meses de mayor actividad productiva. Tal acumulación quedará señalada, en su caso, en el cuadro de vacaciones acordado.

Para el disfrute de esta licencia será necesario que la solicitud se formule con un plazo de preaviso de seis días en el caso de que se opte por el régimen de no acumulación a vacaciones o a abonables.

Los días de esta licencia no disfrutados al final del ejercicio se abonarán en la nómina de enero del año siguiente en su valor del salario día, según niveles, entendiéndose por salario día todos los conceptos salariales más la media de prima de producción anual. El abono de días de salario de esta licencia, en la parte no disfrutada entrará en vigor a partir de la firma del Convenio.

Art. 24. *Permisos por lactancia.*—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia retribuida, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

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

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

Del disfrute del período de vacaciones se excluirán en cada centro de trabajo los tres meses que coinciden con la mayor y acreditada actividad productiva. Tales tres meses no tienen que ser necesariamente consecutivos ni coincidentes en la totalidad de establecimientos, y se señalarán al acordar el cuadro de vacaciones.

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

Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la Empresa las disfrutarán proporcionalmente a la permanencia en la misma.

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

El período de disfrute comenzará a continuación del descanso semanal.

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

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

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

Con independencia del tiempo que dure aquélla al incorporarse al trabajo, disfrutará del período completo en el año natural, sin descuento alguno, salvo que la situación de incapacidad se haya originado durante el tiempo de vacaciones, en cuyo supuesto no se producirá ampliación alguna.

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

CAPITULO VII

Retribuciones

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

- a) Salario base.
- b) Complementos personales: Antigüedad.
- c) Complementos de puesto de trabajo. Trabajos de distinta categoría. Pluses de montaña, plus especial en el Parador de El Hierro, nocturnidad, complementos de servicios centrales de especial dedicación o responsabilidad.
- d) Complemento de calidad y cantidad de trabajo: Prima directa y prima indirecta de producción y horas extraordinarias.
- e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones de 30 de junio y 15 de diciembre.
- f) Complementos en especie: Manutención y alojamiento.
- g) Complemento de residencia: Plus de residencia.
- h) Plus de Convenio.

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

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

- A los tres años: 3 por 100.
- A los seis años: 8 por 100.
- A los nueve años: 16 por 100.
- A los doce años: 21 por 100.
- A los quince años: 25 por 100.
- A los diecinueve años: 38 por 100.
- A los veinticuatro años: 45 por 100.

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

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

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

- A los tres años: 3 por 100.
- A los seis años: 8 por 100.
- A los nueve años: 16 por 100.
- A los catorce años: 26 por 100.
- A los diecinueve años: 38 por 100.
- A los veinticuatro años: 45 por 100.

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

Art. 29. *Trabajos de superior e inferior categoría y suplencias.*

I. A los efectos de este Convenio se entienden por trabajos de superior categoría los desempeñados con tal carácter cualquiera que sea el motivo de la sustitución ordenada por la Dirección del centro.

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

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

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

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

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

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

II. Por suplencia se entiende la simple sustitución de un trabajador por otro para realizar las actividades previstas y programadas por el trabajador sustituido, así como las de trámite ordinario y se producirán cuan-

do concurran circunstancias imprevistas que obliguen a la suplencia o cuando, aún siendo previstas, no sean evitables. Su duración no podrá exceder de siete días. Lo anterior no impide la retribución por trabajos de superior categoría incluso desde el primer día cuando concurran las circunstancias del párrafo 2.º de este artículo y así se ordene por escrito de la Dirección del establecimiento.

III. Si por exigencia en el trabajo, y siempre con carácter transitorio, urgente y no reiterativo se destinase a un trabajador a tareas propias de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría, en todo caso se respetará siempre el orden jerárquico, profesional y de antigüedad, siempre que sea factible, para adscribir al profesional a trabajos de categoría inferior.

Art. 30. *Plus de montaña.*—Para los centros de trabajo que actualmente tienen reconocido este complemento por razón de aislamiento y circunstancias climatológicas, y que son los que a continuación se relacionan, se mantiene dicho plus de montaña en la cuantía de 15.703 pesetas, por trabajador y mes, sea cual fuere su categoría profesional y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en los siguientes establecimientos:

- Parador de Turismo de Monte Perdido (valle de la Pineta).
- Parador de Turismo de Sierra Nevada (Granada).
- Parador de Turismo de Gredos (Ávila).
- Parador de Turismo de Río Deva, Fuente 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 y en las mismas cuantías que en su momento fueron abonadas y hasta tanto permanezcan en el Centro que dio origen a este plus.

Art. 31. *Plus especial Parador de El Hierro.*—Teniendo en cuenta las características especiales de este centro de trabajo, se concede un plus de 15.703 pesetas mensuales a todos los trabajadores.

Art. 32. *Prima a la Producción.*—El sistema de participación en los ingresos lo constituye la presente prima de producción:

Esta prima consiste en un complemento salarial por los ingresos brutos de explotación, de cada centro de trabajo, incluidos los correspondientes a instalaciones deportivas y turísticas. Quedan excluidos de la prima de producción los ingresos por ITE, o IVA o impuestos que les sustituyan.

La forma de determinar esta prima de producción de cada centro de trabajo será la siguiente:

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

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

C) La tabla de equivalencia será la siguiente:

Nivel 1.º	Coficiente 10.
Nivel 2.º	Coficiente 8.
Nivel 3.º	Coficiente 6.
Nivel 4.º	Coficiente 5.
Nivel 5.º	Coficiente 4.
Nivel 6.º	Coficiente 3.
Nivel 7.º	Coficiente 2.
Nivel 8.º	Coficiente 1.

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

El valor del punto se conseguirá multiplicando los coeficientes que anteriormente se establecen para cada nivel, por el número de trabajadores que existan en el centro en dicho nivel. A continuación se dividirá el total montante en pesetas del fondo a que se hace referencia por el número total de puntos correspondientes a la plantilla, resultando el valor del punto de ese mes que se multiplicará por el coeficiente que corresponda a cada trabajador.

D) En cuanto a la garantía de prima de producción para el supuesto de ILT, se estará a lo que dispone el artículo 16.

Art. 33. *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 1992, es decir, 5.477 pesetas, y se revisará una vez conocido el valor medio real del punto en 1993/1994, para abono de la diferencia de cada anualidad.

En cuanto a la garantía de prima de producción para el supuesto de ILT, se estará a lo que dispone el artículo 16.

Art. 34. *Horas extraordinarias.*—En el caso de que sea necesaria la realización de horas extraordinarias, deberán estar justificadas y certificadas por el Jefe del Departamento o el sustituto, en su caso, y el visto bueno del responsable del centro de trabajo, mediante un parte en el que se especificarán los motivos, números de horas realizadas, etc.

Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal tendrán acceso, durante los diez primeros días de cada mes, a supervisar las fichas correspondientes al mes vencido, para comprobación del parte de horas extraordinarias entregadas a los mismos en virtud de lo dispuesto en este artículo.

El valor de las horas extraordinarias será el que figure en el anexo número III según los distintos niveles y antigüedades.

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

De mutuo acuerdo entre las dos partes se establecen como horas estructurales las que a continuación se indican, a efectos de no incrementar la cotización adicional establecida para las horas extraordinarias:

Las que por exceso sobre la jornada legal se conceden para las operaciones de recepción y entrega del servicio.

Las que realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes y apremiantes.

Las que obedezcan a períodos punta de producción y ausencias imprevistas.

Las horas extraordinarias se abonarán en metálico o se compensarán en tiempo de descanso, por el doble tiempo extra trabajado, poniéndose de acuerdo previamente entre el trabajador y la Dirección del establecimiento en la forma de compensación y, en su caso, en la fecha de disfrute. Su realización será voluntaria salvo las de fuerza mayor.

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

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

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 opción por el pago de las nóminas de junio y diciembre, aquellos trabajadores que la ejercitarán entre el 1 y 20 de enero, percibirán en la nómina del mes de junio, la mitad de la gratificación que pudiera corresponderles, dado que la otra mitad la habrían percibido en régimen de prorrateo. En diciembre y para vencimientos posteriores, en el caso de mantenerse la opción por el no prorrateo, se percibiera la gratificación completa.

Art. 36. *Manutención.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la Empresa la manutención.

Este complemento podrá sustituirse mediante la entrega de 1.482 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 estuviera en activo.

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

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

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

Art. 37. *Alojamiento.*—Los trabajadores que se determinen en el anexo III, de la Ordenanza de Hostelería, podrán recibir alojamiento en el establecimiento con cargo a la Empresa, siempre que hubiere plazas libres. Este alojamiento podrá sustituirse por la entrega al trabajador de 132 pesetas mensuales si así lo determina la Empresa.

Los trabajadores fijos que a la vigencia de este Convenio estuvieran disfrutando de alojamiento en el Centro de Trabajo, podrán ver sustituido el mismo, a iniciativa y por necesidad de la Empresa por una indemnización de 105.700 pesetas a la que no se tendrá derecho en el caso de renuncia a tal situación o de traslado voluntario.

La convocatoria de vacante incluirá el alojamiento si hubiera derecho a él y se referirá a la posibilidad o imposibilidad, del mismo modo que el trabajador pueda alojarse o percibir la cantidad mensual sustitutoria indicada en el párrafo 1.º. Si no hubiere derecho a alojamiento, la convocatoria mencionará esta circunstancia. No obstante, el personal que sin derecho a alojamiento la ocupase, abonará la cantidad de 3.488 pesetas mensuales en concepto de participación en los costes que se producen en el establecimiento, con motivo del alojamiento, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo.

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

Art. 38. *Plus de residencia.*—Para el personal de los Centros de Trabajo de Ceuta y Melilla y de acuerdo con la Orden de 20 de marzo de 1975, se reconoce un complemento del 25 por 100 sobre 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, hasta tanto permanezcan en los Centros que dieron origen a esta situación.

Art. 39. *Plus de Convenio.*—Se establece un plus de Convenio cuya cuantía se fija en 2.354 pesetas por cada mes natural.

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

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

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

Jefes de primera: Complemento de 41.221 pesetas.

Jefes de segunda: Complemento de 16.488 pesetas.

Conductor adscrito a la Dirección: Complemento de 24.734 pesetas.

Conductores: Complemento de 16.488 pesetas.

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

Art. 41. *Forma de pago.*—La Empresa está obligada a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, dentro de los tres días siguientes a sus respectivos vencimientos.

Art. 42. *Anticipos.*—La Empresa a partir del quinto día del mes en curso concederá a los trabajadores que así lo soliciten anticipos de hasta el 90 por 100 del sueldo líquido percibido en el mes anterior, que se deducirá de la nómina del mismo mes.

CAPITULO VIII

Indemnizaciones y suplidos

Art. 43. *Plus de transporte.*—El trabajador que resida fuera del Centro de Trabajo percibirá, como compensación por gastos de desplazamiento la cantidad de 997 pesetas mensuales.

Este plus se fija en 1.929 pesetas mensuales para todos los Centros de Trabajo ubicados en Madrid, teniendo en cuenta las tarifas de los transportes de la capital.

La cuantía del plus de transporte será doble para aquellos trabajadores que tengan acreditado el régimen de jornada partida, siempre que se acredite y en la medida en que lo sea por los días en que se diera el caso, el cuádruple desplazamiento. Dicha acreditación será verificada por el

responsable del establecimiento. Este régimen de devengo del plus de transporte por cuádruple desplazamiento, no afectará, en ningún caso, al plus de distancia.

Art. 44. *Plus de distancia.*—Con independencia del plus de transporte, aquellos trabajadores que residen 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 10,74 pesetas por kilómetro recorrido a partir de los dos kilómetros iniciales, computándose en todo caso una sola vez el descuento de dichos dos kilómetros. A este efecto se computará únicamente un viaje de ida y vuelta por día de asistencia real al trabajo, cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

Una vez fijados los kilómetros correspondientes al recorrido diario, las fracciones de esta medida que resulten se redondearán hacia arriba, cuando excedan a 500 metros y hacia abajo en caso contrario, con el fin de computar kilómetros completos.

El derecho a la percepción del plus, siempre que concurren las circunstancias establecidas en este artículo, viene determinado por el hecho de la prestación de servicios en el establecimiento de que se trate, bien originariamente, bien por traslado 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.

Art. 45. *Herramientas de trabajo.*—La Empresa está obligada a suministrar al personal las herramientas necesarias para el cumplimiento de su función.

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

Hasta tanto se efectúe la entrega de las herramientas, al trabajador que las facilite le será abonada la cantidad de 567 pesetas mensuales.

Art. 46. *Dietas y locomoción.*—La cantidad a percibir por el personal afectado por este Convenio que se desplace en comisión de servicio a un establecimiento de la red será de 4.110 pesetas de las que 2.510 pesetas corresponderán al alojamiento y desayuno, 800 pesetas a la comida y 800 pesetas a la cena. En concepto de gastos de locomoción se le abonará la cantidad de 18,03 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.

Cuando la comisión de servicio tenga como destino una localidad en la que no exista Parador o, aunque existiendo, no haya alojamiento en el mismo, la dieta será de 5.708 pesetas de las que 2.854 corresponderán al alojamiento y desayuno, 1.427 pesetas a la comida y 1.427 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.

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

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

Las señaladas diferencias de alquiler podrán ser sustituidas por una cantidad a tanto alzado y pagadera de una sola vez, según lo pactado entre la Empresa y el trabajador afectado por el traslado forzoso.

CAPITULO IX

Cláusulas de revisión

Art. 48. Concluido el ejercicio de 1993, se aplicará la cláusula de revisión salarial, a todos los conceptos económicos afectados por el incremento salarial pactado para cada ejercicio, por la diferencia entre el 3,5

por 100 y el porcentaje final resultante del IPC oficial, con efectos desde el 1 de enero de 1993.

Art. 49. Para 1994, y también finalizado el ejercicio, se aplicará la cláusula de revisión salarial, a todos los conceptos económicos afectados por el incremento salarial pactado para cada ejercicio, por la diferencia entre el 4 por 100 y el porcentaje final resultante del IPC oficial, con efectos desde el 1 de enero de 1994.

CAPITULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 50. *Salud laboral.*—Constitución de comités de salud, seguridad condiciones de trabajo en los Paradores. Tales comités estarán compuestos de manera paritaria entre la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores.

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

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

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

Art. 51. *Ropa de trabajo.*—El vestuario reglamentario de los trabajadores a cargo de los establecimientos será el que se especifica en el anexo IV.

La entrega de uniformes se hará cada dos años, salvo deterioro justificado. En el caso de ser obligatoria la camisa para cualquier categoría profesional tanto masculina como femenina se entregará a razón de dos camisas por año.

Los Jefes de Departamento, con la intervención de los Delegados de Personal o Comité de Centro, informarán, cuando proceda, sobre la necesidad de renovar los uniformes por deterioro.

Se entregará dos uniformes por año a:

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

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

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

El calzado, calcetines y medias se efectuará por medio de la entrega de una cantidad en metálico fijada por la Comisión mixta y abonada antes del 31 de mayo de cada año. El personal temporal recibirá la parte proporcional al período trabajado.

La ropa de trabajo solamente podrá utilizarse en horas laborales.

CAPITULO XI

Régimen social y asistencial

Art. 52. *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 17.538 pesetas.

Art. 53. *Premio de natalidad.*—Por cada hijo nacido a partir de la entrada en vigor de este Convenio se abonará al trabajador que lleve más de tres años en la Empresa la cantidad de 5.845 pesetas pagaderas en la nómina de dicho mes. En el supuesto de que los padres del nacido sean ambos trabajadores de la Empresa, el premio se abonará exclusivamente al cabeza de familia.

Art. 54. *Premio a la jubilación anticipada.*—Se establece un premio a la jubilación anticipada cuando el trabajador lo solicite a los sesenta y cuatro años o antes de dicha edad.

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

Art. 55. *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 doce años cotizados a la Seguridad Social: 626.464 pesetas.
 Por trece años cotizados a la Seguridad Social: 595.905 pesetas.
 Por catorce años cotizados a la Seguridad Social: 565.345 pesetas.
 Por quince años cotizados a la Seguridad Social: 534.786 pesetas.
 Por dieciséis años cotizados a la Seguridad Social: 504.228 pesetas.
 Por diecisiete años cotizados a la Seguridad Social: 473.668 pesetas.
 Por dieciocho años cotizados a la Seguridad Social: 443.109 pesetas.
 Por diecinueve años cotizados a la Seguridad Social: 412.550 pesetas.
 Por veinte años cotizados a la Seguridad Social: 381.991 pesetas.
 Por veintiún años cotizados a la Seguridad Social: 351.432 pesetas.
 Por veintidós años cotizados a la Seguridad Social: 320.872 pesetas.
 Por veintitrés años cotizados a la Seguridad Social: 290.314 pesetas.
 Por veinticuatro años cotizados a la Seguridad Social: 259.754 pesetas.
 Por veinticinco años cotizados a la Seguridad Social: 229.195 pesetas.
 Por veintiséis años cotizados a la Seguridad Social: 213.916 pesetas.
 Por veintisiete años cotizados a la Seguridad Social: 198.636 pesetas.
 Por veintiocho años cotizados a la Seguridad Social: 183.356 pesetas.
 Por veintinueve años cotizados a la Seguridad Social: 168.076 pesetas.
 Por treinta años cotizados a la Seguridad Social: 152.797 pesetas.

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

b) Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.—Se acuerda para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los sesenta y cuatro años de edad, en los términos recogidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, las mismas indemnizaciones que se contemplan en el apartado anterior sobre jubilaciones forzosas, excepto el artículo 90 de la Ordenanza Laboral de Hostelería.

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

Indemnización de 611.185 pesetas por año para los que tengan entre diecinueve y veintitrés años de antigüedad en la red.

Indemnización de 686.919 pesetas por año para los que tengan entre veinticuatro y veintinueve años de antigüedad en la red.

Indemnización de 763.982 pesetas por año para los que tengan treinta o más años de antigüedad en la red.

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

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

Al producirse la jubilación anticipada o la baja voluntaria de un trabajador de edad comprendida entre los sesenta y sesenta y cuatro años, la Empresa abonará además 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 servicio en la Empresa.

d) La aplicación de estas indemnizaciones sólo tendrá efectos para las jubilaciones o bajas voluntarias que se presenten entre la fecha de firma del Convenio y el 31 de diciembre de 1994.

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

Art. 56. *Jubilación a tiempo parcial.*—Podrá solicitarse inicialmente a los sesenta y dos años, en los términos previstos en el Real Decreto 1991/1984 y llevará aparejado el correspondiente contrato de relevo, para cuya cobertura se recurrirá a aspirantes facilitados por la Oficina de Empleo de la zona.

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

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

Art. 57. *Seguro de vida.*—La Empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores hijos, menores de sesenta y cinco años, la percepción

de 931.746 pesetas para sí mismos, en caso de incapacidad permanente absoluta o a sus herederos legales, en el supuesto de fallecimiento.

En el caso de que la muerte se produjese por accidente laboral o se declare por dicho motivo situación de invalidez permanente absoluta, el Seguro cubrirá la percepción de 1.863.492 pesetas.

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

Art. 58. *Becas.*

1.º Para los hijos de los trabajadores.—Se crea un fondo de 1.500.169 pesetas anuales como ayuda para cursar estudios de carrera universitaria. Este fondo será repartido entre todas las solicitudes admitidas y posteriormente seleccionadas; en el caso de que la realización de tales estudios implique cambio de residencia, la asignación será el doble que el importe concedido a los demás casos.

Las normas para adjudicación de estas becas serán las siguientes:

A) Tendrán derecho a solicitar estas becas los hijos del personal acogido a este Convenio. Igualmente podrán solicitarlo aquellos hijos de huérfanos que en vida del padre o madre haya disfrutado con aprovechamiento de una de las becas concedidas en este artículo y los hijos de los trabajadores que hayan causado baja por enfermedad o accidente, en las mismas condiciones.

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

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

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

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

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

G) Las solicitudes se presentarán antes del 31 de octubre a través del 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 750.233 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 375.117 pesetas para ayudar a la recuperación de los hijos de los trabajadores en Escuelas Especiales por razón de su deficiencia psíquica o mental.

Los requisitos para efectuar la solicitud de esta ayuda serán los mismos expresados en este artículo para becas de hijos de trabajadores acompañando, además, 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.

Art. 59. *Ayuda para gastos de libros escolares.*—Se crea un fondo de 1.124.437 pesetas para ayuda de libros escolares distribuidas en ayudas de hasta 5.708 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 Personal, 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.

Art. 60. *Créditos.*—Se crea un fondo de 7.260.316 pesetas para la concesión de créditos a sus trabajadores para hacer frente a las necesidades familiares urgentes, que será distribuido de la siguiente forma:

Ocho créditos de 363.016 pesetas.

Ocho créditos de 242.011 pesetas.

Veinte créditos de 121.005 pesetas.

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

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

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

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

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

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

Art. 61. *Subvención para comida al personal de los Servicios Centrales.*—Teniendo en cuenta la exclusión de este personal del complemento salarial por manutención, esta queda sustituida por una subvención de 500 pesetas por día efectivamente trabajado.

El personal contratado para media jornada tendrá derecho a una subvención de 179 pesetas por día trabajado.

CAPITULO XII

Derechos sindicales

Art. 62. *Competencia 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 aquellos.*

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 19 de este Convenio.

d) *Relaciones laborales:* Corresponderá al Comité Intercentros tratar, a su nivel, aquellas cuestiones colectivas que no hayan tenido solución a nivel del Comité de Centro o Delegados de Personal.

e) *Conflictos colectivos:* Si por conflicto colectivo o situaciones que puedan llevar al mismo, los representantes de los trabajadores en un Centro de Trabajo solicitan la presencia de los Servicios Centrales o la de los Delegados del Comité Intercentros que el mismo designe, éstos tendrán derecho a asistir a la asamblea respectiva.

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

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

h) *Con cargo a las horas mensuales para asuntos sindicales que, conforme al artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, corresponde a los miembros del Comité Intercentros de la Empresa, éste podrá acumular las necesarias para disponer de la jornada de trabajo de dos o más de sus componentes, previa comunicación y constancia de a quienes afecta la cesión y acumulación de horas para asuntos sindicales y funciones del Comité Intercentros.*

Art. 63. *Competencias del Comité Intercentros, Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal.*—Tendrán las siguientes atribuciones:

a) *Expedientes de regulación de empleo:* Sesenta días antes, como mínimo, de la presentación del expediente ante la autoridad laboral, la Empresa deberá preavisar por escrito al Comité Intercentros y al Comité de Empresa o Delegados de los Trabajadores del Centro de Trabajo afectado.

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

b) *Información económico-financiera:* «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 zonas:* 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 para usos estrictamente sindicales. Salvando las necesidades del servicio, la Empresa o Centros de Trabajo facilitarán una máquina de escribir y el material de oficina que se precise.

e) *Asamblea de trabajadores:* El Comité Intercentros, Comité de Centro de Trabajo o Delegados de Personal de los distintos establecimientos, podrán convocar asambleas que se desarrollarán fuera de las horas de trabajo, previa comunicación al 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, de reunión de la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio o de la convocatoria oficial por razón del cargo representativo sindical.

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

No podrán ser despedidos sin que se dé el dictamen preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal de los trabajadores y en caso de desacuerdo resolverá el Juzgado de lo Social. Las garantías a estos efectos de dichos representantes se extenderán durante dos años después de la expiración de su mandato.

g) Sanciones y despidos: Cualquier sanción derivada de faltas muy graves y graves o el despido de un trabajador, tendrá que ser comunicada por escrito a la vez que al interesado, al Comité de Centro o Delegados de Personal.

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

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

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

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

Art. 64. *Otros derechos de los Comités de Centro y Delegados de Personal.*—Tendrán las siguientes atribuciones:

a) Seguridad e Higiene en el Trabajo: En los Comités de Centro o Delegados de Personal recaerán las funciones legalmente determinadas en Comités de Seguridad e Higiene, quedando encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, así como la entrega y reposición de uniformes y ropa de trabajo.

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

b) Contrato de trabajo: Los Comités de Centro o Delegados de Personal dispondrán inmediatamente de una copia de los contratos de trabajo suscritos al personal de nuevo ingreso en el Centro de trabajo. En caso de renovación por diligencia, también se entregará copia.

c) Sistema y distribución del trabajo: Los Comités de Centro y Delegados de Personal tendrán participación e intervención en la confección de los cuadros de horarios de trabajo, turnos de vacaciones, confección de plantillas ideales por Centro de Trabajo y Departamentos.

d) La Empresa tendrá siempre a disposición de los Delegados de Personal o Comités de Centro, las nóminas, las cuales podrán ver en cualquier momento en el Departamento de Contabilidad, sólo, si así lo desean.

La copia del reparto de la prima de producción y cotización a la Seguridad Social (modelos TC-1 y TC-2), serán entregados a los Delegados de Personal o Comités de Centro, para su exposición en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo.

Art. 65. *Secciones Sindicales.*—Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales, tanto a nivel Central como a nivel de Centro de Trabajo en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como tener Delegado del Sindicato en todos aquellos Centros de Trabajo en que la Central Sindical correspondiente tenga el citado 10 por 100 del personal afiliado.

Las Secciones Sindicales podrán realizar tareas de propaganda y afiliación, reunirse sin limitación fuera de las horas de trabajo en los locales de la Empresa, con el simple requisito de su comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación, difundir libremente cualquier tipo de documentación o publicación de la Sección Sindical o de las Centrales Sindicales. Tendrán facilidades para la recogida de cuotas de sus afiliados, pudiéndose convenir con la Dirección de 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 despedidos sin que se de el dictamen preceptivo del Comité de Centro o Delegados de los Trabajadores, caso de desacuerdo resolverá el Juzgado de lo Social. Las garantías a estos efectos de dichos representantes se extenderán durante dos años después de la expiración del mandato.

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

A los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros, que hubiesen obtenido el 10 por 100 de los votos en las Elecciones Sindicales del conjunto de la Red, se les reconoce el derecho a constituir Secciones Sindicales Estatales en la Red, con cuatro Delegados Sindicales que tendrán las garantías reconocidas en el artículo 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.

Art. 66. *Cuotas sindicales.*—Siempre que los trabajadores lo soliciten por escrito, la Empresa retendrá en nómina las 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.

Art. 67. En todo lo previsto en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO XIII

Comisiones de Convenio

Art. 68. *Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.*—La Comisión Mixta de Vigilancia de carácter paritario se constituye como órgano de interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento del Convenio y de cualquier otro problema derivado de la aplicación del mismo en los términos establecidos en el artículo 85.2, d), y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión estará compuesta por cuatro miembros titulares y cuatro suplentes por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la parte social estará elegida entre los componentes del Comité Intercentros, en proporción a las opciones sindicales presentes en el mismo. Ambas partes podrán decidir la presencia de asesores a las sesiones de la misma. El calendario de sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias, su convocatoria y el proceso de adopción de acuerdos, así como el resto de normas de funcionamiento de la Comisión Mixta serán decididos por la misma.

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

Art. 69. *Grupos de trabajo.*—El Comité Intercentros podrá convocar a todos o parte de sus miembros para constituir Grupos de Trabajo, con el fin de debatir y aprobar temas de su competencia. La convocatoria de dichas reuniones será elevada con una antelación de quince días a la Dirección de la Empresa, para que valore la necesidad de dicho trabajo y dé directrices al Grupo que sean de interés para la Empresa.

A estos efectos y durante la vigencia del presente Convenio, se establece la cantidad de 672.252 pesetas que se abonarán en dietas, alojamiento, transporte o locomoción para subvencionar los citados trabajos.

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

Art. 70. *Participación en el Consejo Rector.*—Las Centrales Sindicales con presencia en el Comité Intercentros contarán cada una de ellas, y designado de entre los trabajadores de la Empresa, con un representante en el Consejo Rector constituido el 27 de febrero de 1991.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo que pudiera resultar de acuerdos normativos suscritos entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales en las Empresas Públicas o de la designación que, como Consejeros de la Sociedad realice la Administración, de las Centrales Sindicales más representativas en el Consejo de Administración.

CAPITULO XIV**Garantía de empleo**

Art. 71. *Garantía de empleo.*—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.

Art. 72. *Publicidad.*—La Publicidad de este Convenio se efectuará enviando a los Delegados de Personal de cada Centro de Trabajo tantos números de ejemplares como trabajadores tengan, más un 10 por 100. Los propios Delegados de Personal se encargarán de la distribución de estos ejemplares.

Art. 73. *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituyen un todo indivisible; por consiguiente, si las Autoridades Laborales en el ejercicio de las facultades que le son propias, no registrasen algunas de las condiciones establecidas en el presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Art. 74. *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 ningún otro Convenio de ámbito provincial, comarcal o local que pudiera ser homologado y afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por el personal de la red.

DISPOSICION FINAL

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

DISPOSICION ADICIONAL

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

ANEXO I**Niveles***Nivel 1.º*

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

Nivel 2.º

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

Nivel 3.º

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

Nivel 4.º

Oficial/a de Trabajos Varios.
Cafetero/a (a extinguir).
Telefonista con idiomas.

Nivel 5.º

Telefonista sin idiomas.
Auxiliar de Oficina y Almacén (Ayudante Economato y Bodega y Auxiliar de Oficina).
Ayudante/a de Recepción.
Ayudante/a de Conserje.
Ayudante/a de Trabajos Varios.
Ayudante/a de Cocina.
Ayudante/a de Camarero/a de Comedor y Bar.
Ayudante/a de Camarero/a de Comedor.
Camarero/a de Pisos.
Vigilante/a.
Mozo/a de Equipajes.

Nivel 6.º

Lavandero.
Fregador/a.

Nivel 7.º

Pinche/a mayor de dieciocho años.
Botones mayor de dieciocho años.
Ascensorista.
Marmitón (a extinguir).
Costurero/a.
Planchador/a.
Limpiador/a.
Pinche/a menores de dieciocho años.
Botones menores de dieciocho años.

Nivel 8.º

Aprediz/a mayor de dieciocho años (a extinguir).
Contratados en formación entre dieciséis y dieciocho años.

Servicios centrales*Nivel 1.º*

Jefe/a de primera.
Jefe/a de segunda.
Oficial/a de primera.

Nivel 3.º

Taquimecanógrafos/as.
Oficial/a de segunda.

Nivel 4.º

Conductores/as.
Ordenanzas.
Encargado/a de fotocopia y multicopista.

Nivel 5.º

Auxiliar.
Telefonista.

Campos de Golf*Nivel 2.º*

Capataz.
Mecánico.

Nivel 3.º

Profesor de Golf.
Encargado de Almacén.

Nivel 4.º

Ayudante de Capataz.
Encargado de vestuario.
Tractorista.

Nivel 5.º

Caddie-Master.
Guarda Jurado.
Peón especialista.

Nivel 6.º

Peón.

Nivel 7.º

Ayudante de Profesor.

Observaciones al anexo de niveles

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

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

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

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

4.º Los Ayudantes de Camarero de Comedor, de Comedor y Bar, Comedor y Pisos y de Cocina que a la firma de este Convenio tengan diez años de antigüedad en su categoría así como los que en lo sucesivo alcancen esa antigüedad, serán reclasificados a la categoría inmediata superior, con desempeño indistinto de funciones en comedor o bar, según necesidades del servicio para el caso de los camareros, excepto las Camareras de comedor y pisos que efectúen esta doble función.

En el caso —de los Ayudantes de Recepción y de Conserje— la reclasificación a Recepcionista, además del requisito de diez años de antigüedad en la categoría, queda subordinada a la superación de las pruebas de idiomas que se realizarán al mismo nivel que las exigidas habitualmente en el proceso de cobertura de vacantes y se referirán al idioma de dominio preferente, según el establecimiento de que se trate. A tal efecto, en el plazo de un mes se efectuarán las correspondientes pruebas, que superadas, posibilitarán el reconocimiento de la categoría superior con efectos desde la fecha que se indica en el último párrafo.

En ulteriores ocasiones la superación de las pruebas de idiomas se efectuará coincidiendo con la realización de exámenes para provisión de vacantes. En este caso los efectos del reconocimiento de la categoría, serán a partir de la fecha del cumplimiento de los diez años efectivos de antigüedad en la categoría.

En todos los casos en el supuesto de no superar las pruebas de idiomas en la primera ocasión, y superándose posteriormente, los efectos del reco-

nocimiento de la categoría superior, será desde la fecha del cumplimiento de este requisito.

Los ayudantes de trabajos varios accederán a la reclasificación tras superar, además del requisito de la antigüedad, la evaluación positiva del curso de formación en el que habrán de participar obligatoriamente.

Todos los trabajadores reclasificados realizarán, si se les convoca, necesariamente un curso de perfeccionamiento. La negativa infundada para participar en el curso determinará la pérdida de la categoría y el retorno a la de origen.

Las vacantes originadas por la reclasificación se amortizarán automáticamente y los reclasificados asumirán, además de las nuevas funciones, las que viniesen desempeñando.

El sistema de reclasificación de categoría entrará en vigor el día de la firma del Convenio.

ANEXO II

Tablas salariales año 1992

Niveles	Salario base mensual — Pesetas	Salario anual (14 pagas) — Pesetas	Salario base mensual más prorrateo pagas extras (cantidades redondeadas) — Pesetas	Salario anual con prorrateo pagas extras — Pesetas	Coefficiente reparto de prima producción
1	90.753	1.270.542	90.753 + 15.126 = 105.879	1.270.542	10
2	83.074	1.163.036	83.074 + 13.846 = 96.920	1.163.036	8
3	73.262	1.025.668	73.262 + 12.210 = 85.472	1.025.668	6
4	70.637	988.918	70.637 + 11.773 = 82.410	988.918	5
5	67.965	951.510	67.965 + 11.328 = 79.293	951.510	4
6	65.833	921.662	65.833 + 10.972 = 76.805	921.662	3
7	64.413	901.782	64.413 + 10.736 = 75.149	901.782	2
8	54.616	764.824	54.616 + 9.103 = 63.719	764.824	1

Tablas salariales año 1993

Niveles	Salario base mensual — Pesetas	Salario anual (14 pagas) — Pesetas	Salario base mensual más prorrateo pagas extras (cantidades redondeadas) — Pesetas	Salario anual con prorrateo pagas extras — Pesetas	Coefficiente reparto de prima producción
1	92.568	1.295.952	92.568 + 15.428 = 107.996	1.295.952	10
2	84.735	1.186.290	84.735 + 14.123 = 98.858	1.186.290	8
3	74.727	1.046.178	74.727 + 12.455 = 87.182	1.046.178	6
4	72.050	1.008.700	72.050 + 12.008 = 84.058	1.008.700	5
5	69.324	970.536	69.324 + 11.554 = 80.878	970.536	4
6	67.150	940.100	67.150 + 11.192 = 78.342	940.100	3
7	65.701	919.814	65.701 + 10.950 = 76.651	919.814	2
8	55.708	779.912	55.708 + 9.285 = 64.993	779.912	1

ANEXO III

Horas extraordinarias año 1992

Nivel	0%	3%	8%	16%	21%	25%	26%	38%	45%	46%	47%	48%	49%	50%	51%	52%	53%	54%	55%	56%	57%	58%	59%	60%
1	1,218	1,254	1,315	1,412	1,473	1,522	1,534	1,680	1,766	1,778	1,790	1,802	1,814	1,826	1,839	1,851	1,863	1,875	1,887	1,900	1,912	1,924	1,936	1,948
2	1,113	1,146	1,202	1,291	1,347	1,391	1,402	1,536	1,614	1,625	1,636	1,647	1,658	1,670	1,681	1,692	1,703	1,714	1,725	1,736	1,747	1,759	1,770	1,781
3	0,982	1,011	1,061	1,139	1,188	1,227	1,237	1,355	1,424	1,434	1,443	1,453	1,463	1,473	1,483	1,493	1,502	1,512	1,522	1,532	1,542	1,551	1,561	1,571
4	0,947	0,975	1,023	1,099	1,146	1,184	1,193	1,307	1,373	1,383	1,392	1,402	1,411	1,421	1,430	1,440	1,449	1,458	1,468	1,477	1,487	1,496	1,506	1,515
5	0,912	0,940	0,985	1,058	1,104	1,140	1,149	1,259	1,323	1,332	1,341	1,350	1,359	1,368	1,377	1,387	1,396	1,405	1,414	1,423	1,432	1,441	1,450	1,460
6	0,884	0,910	0,954	1,025	1,069	1,105	1,113	1,219	1,281	1,290	1,299	1,308	1,317	1,325	1,334	1,343	1,352	1,361	1,370	1,378	1,387	1,396	1,405	1,414
7	0,865	0,891	0,934	1,003	1,046	1,081	1,089	1,193	1,254	1,262	1,271	1,280	1,288	1,297	1,306	1,314	1,323	1,332	1,340	1,349	1,357	1,366	1,375	1,383
8	0,733	0,754	0,791	0,850	0,886	0,916	0,923	1,011	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Casos especiales:

1. Trabajadores con Plus de Montaña.
2. Trabajadores con Plus de Residencia.
3. Trabajadores con Plus de Parador de «El Hierro».

En estos casos el valor de las horas extraordinarias se hallará de la siguiente forma: A las cantidades correspondientes de la tabla anterior, según la antigüedad que tenga el trabajador, se sumará la cantidad resultante de multiplicar el Plus de Montaña o Residencia o Plus Parador de «El Hierro», a que tenga derecho mensualmente por el coeficiente 0,0111.

Ejemplo: Trabajador nivel 4, con veinticuatro años de antigüedad y Plus Montaña mensual de 15.703 pesetas, $15.703 \times 0,0111 = 174$ pesetas, osea, la hora extra de ese trabajador sería $1.373 + 174 = 1.547$ pesetas hora.

Horas extraordinarias año 1993

Nivel	0%	3%	8%	16%	21%	25%	26%	38%	45%	46%	47%	48%	49%	50%	51%	52%	53%	54%	55%	56%	57%	58%	59%	60%
1	1,242	1,280	1,342	1,441	1,503	1,553	1,565	1,714	1,801	1,814	1,826	1,839	1,851	1,864	1,876	1,888	1,901	1,913	1,926	1,938	1,951	1,963	1,975	1,988
2	1,135	1,169	1,226	1,317	1,374	1,419	1,430	1,567	1,646	1,657	1,669	1,680	1,692	1,703	1,714	1,726	1,737	1,748	1,760	1,771	1,782	1,794	1,805	1,816
3	1,002	1,032	1,082	1,162	1,212	1,252	1,262	1,382	1,452	1,462	1,472	1,482	1,492	1,502	1,512	1,522	1,533	1,543	1,553	1,563	1,573	1,583	1,593	1,603
4	0,966	0,995	1,043	1,120	1,169	1,207	1,217	1,333	1,401	1,410	1,420	1,430	1,439	1,449	1,459	1,468	1,478	1,488	1,497	1,507	1,517	1,526	1,536	1,546
5	0,830	0,958	1,005	1,079	1,126	1,163	1,172	1,284	1,349	1,358	1,367	1,377	1,386	1,395	1,405	1,414	1,423	1,433	1,442	1,451	1,460	1,470	1,479	1,485
6	0,902	0,929	0,974	1,046	1,091	1,127	1,136	1,244	1,307	1,316	1,325	1,334	1,344	1,353	1,362	1,371	1,380	1,389	1,398	1,407	1,416	1,425	1,434	1,443
7	0,882	0,909	0,953	1,023	1,068	1,103	1,112	1,218	1,279	1,288	1,297	1,306	1,315	1,323	1,332	1,341	1,350	1,359	1,368	1,376	1,385	1,394	1,403	1,412
8	0,748	0,770	0,807	0,867	0,905	0,935	0,942	1,032	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Casos especiales:

1. Trabajadores con Plus de Montaña.
2. Trabajadores con Plus de Residencia.
3. Trabajadores con Plus de Parador de «El Hierro».

En estos casos el valor de las horas extraordinarias se hallará de la siguiente forma: A las cantidades correspondientes de la tabla anterior, según la antigüedad que tenga el trabajador, se sumará la cantidad resultante de multiplicar el Plus de Montaña o Residencia o Plus Parador de «El Hierro», a que tenga derecho mensualmente por el coeficiente 0,0111.

Ejemplo: Trabajador nivel 4, con veinticuatro años de antigüedad y Plus Montaña mensual de 16.017 pesetas, $16.017 \times 0,0111 = 178$ pesetas, o sea, la hora extra de ese trabajador sería $1.401 + 178 = 1.579$ pesetas hora.

ANEXO IV

Ropa de trabajo

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

- a) Gobernanta y Subgobernanta: Traje de chaqueta, blusa, medias y zapatos negros.
- b) Personal femenino de Recepción, Oficina y Telefonista: Traje de chaqueta, blusa, medias y zapatos. Al Auxiliar de Oficina femenina se le dotará de rebeca en vez de chaqueta.
- c) Personal masculino de Recepción, Oficina: Chaqueta, pantalón, camisa, corbata, calcetines y zapatos.
- d) Jefes de Comedor y 2.º Jefe de Comedor: Chaqueta, pantalón, camisa, fajín, corbata, calcetines y zapatos.
- e) Personal masculino de Comedor y Barra: Chaquetilla, pantalón, camisa, fajín, pajarita, calcetines y zapatos.
- f) Camareras 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 Consejería, Vigilante, Mozo de Equipaje: Chaqueta, pantalón, camisa, corbata, calcetines y zapatos.

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

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

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

n) Almacén y Bodega: Se dotará al personal de este Departamento de un guardapolvos.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22015 RESOLUCION de 3 de agosto de 1993, de la Dirección General de Servicios, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y la Generalidad Valenciana, para la gestión del programa industrial y tecnológico medioambiental.

Habiéndose suscrito con fecha 13 de mayo de 1993 un Convenio de colaboración entre el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y la Generalidad Valenciana, para la gestión del programa industrial y tecnológico medioambiental, esta Dirección General, en ejecución de lo dispuesto en el punto quinto del Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica sobre Convenios de cooperación del Estado con las Comunidades Autónomas, ha dispuesto se publique en el «Boletín Oficial del Estado», el texto del Convenio que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 3 de agosto de 1993.—La Directora general de Servicios, Carmen Gomis Bernal.

CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO Y LA CONSEJERIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO DE LA GENERALIDAD VALENCIANA PARA LA GESTIÓN DEL PROGRAMA INDUSTRIAL Y TECNOLÓGICO MEDIOAMBIENTAL

En Valencia a 13 de mayo de 1993,

REUNIDOS

De una parte el excelentísimo señor don Alvaro Espina Montero, Secretario de Estado de Industria, según facultades atribuidas en el artículo primero de la Orden del Departamento de fecha 30 de mayo de 1991, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio.

Y, de otra parte, el excelentísimo señor don Andrés García Reche, Consejero de Industria, Comercio y Turismo de la Generalidad Valenciana