

Artículo 29. Becas o ayudas.

1. Los empleados con hijos desde los cero hasta los diecisiete años recibirán, siempre que acrediten la escolarización o guardería, una subvención de 20.000 pesetas anuales por hijo, a partir del curso académico 1996-97. Esta cantidad se cobrará a final de septiembre de cada año.

2. Los empleados que tengan algún hijo disminuido física o psíquicamente percibirán una ayuda económica del 100 por 100 del coste de la educación.

Artículo 30. Asistencia sanitaria.

A partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la firma de este Convenio, los empleados y los familiares directos que convivan con él, tendrán derecho, previa solicitud, a la adscripción a póliza colectiva de asistencia sanitaria suscrita o a suscribir al efecto por «Hispaner».

Artículo 31. Nupcialidad.

Aquellos empleados que pertenezcan a la plantilla de alguna de las empresas del grupo y estén acogidos al presente Convenio, tendrán derecho a recibir la cantidad de 135.000 pesetas brutas, por una sola vez, con motivo de las nupcias que se celebren con posterioridad a la fecha de la firma del Convenio, siempre que no hayan percibido por el motivo de nupcialidad cantidad alguna con anterioridad.

CAPITULO VI**Derechos sindicales****Artículo 32. Derechos sindicales.**

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 33. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

En el caso de los miembros de los Comités de Empresa o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un solo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de cuarenta y cinco horas.

Artículo 34. De los Sindicatos.

1. La empresa deberá respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrá la empresa despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengán reconocidas.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo vinculación como trabajador en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Cláusula adicional única. Comisión Paritaria.

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros designados por la empresa y otros dos miembros elegidos entre los representantes de los trabajadores.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de este Comisión Paritaria:

a) Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

Cláusula transitoria primera.

La Dirección se compromete a elaborar un documento dirigido a cada uno de los empleados que, hasta el 31 de diciembre de 1995, les es de aplicación el Convenio Colectivo para la Banca Privada y que se incorporan al ámbito personal del presente Convenio a partir del día 1 de enero de 1996, a tenor de lo establecido en el párrafo tercero del artículo 2 de este Convenio.

El documento a que se hace referencia en el párrafo anterior:

1. Tiene como objetivo servir de garantía a cada uno de los empleados afectados, del reconocimiento de los derechos adquiridos que tuvieron por aplicación del Convenio de Banca Privada y se respetarán, en su conjunto, al incorporarse el 1 de enero de 1996 al presente Convenio.

2. Deberá estar en poder de cada interesado antes del día 1 de diciembre de 1995.

3. El contenido básico del documento será garantizar la aplicación del sistema complementario de pensiones, en los mismos términos que se derivan del vigente Convenio de Banca Privada, y cuantificar individualmente, como anexo a su contrato de trabajo, el importe global del complemento personal o sobresueldo que sea necesario para que no se produzcan disminuciones retributivas a causa de la incorporación al presente Convenio.

También se hará manifestación expresa del carácter no absorbible ni compensable, vitalicio, y revalorizable en los mismos términos porcentuales que las tablas salariales, del antedicho complemento personal o sobresueldo por cambio de Convenio.

Cláusula transitoria segunda.

A partir del día 1 enero de 1996 se producirá la homologación de las categorías profesionales del Convenio de la Banca Privada a las del presente Convenio, de acuerdo con el cuadro siguiente:

Categorías. Convenio Banca	Categorías. Convenio Hispaner
Jefe 1. ^a	Jefe superior.
Jefe 2. ^a	Jefe superior.
Jefe 3. ^a	Jefe primera.
Jefe 4. ^a	Jefe primera.
Jefe 5. ^a	Jefe segunda.
Jefe 6. ^a	Jefe segunda.
Oficial 1. ^a	Oficial de primera.
Oficial 2. ^a	Oficial de segunda.
Auxiliar	Auxiliar administrativo.

4086

RESOLUCION de 23 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de publicación del texto del Convenio Colectivo de «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», y su personal laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima» y su personal laboral (código de Convenio número 9005482), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 1995, de una parte, por la representación de la Dirección de la Empresa, y de otra, por la representación de CC.OO. en el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo 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, 23 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S. A., Y SU PERSONAL LABORAL 1995-1996-1997

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito territorial.*

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

Artículo 2. *Ambito personal.*

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

1. Cargos directivos de los servicios centrales.
2. Directores, Subdirectores de establecimientos y Adjuntos a la dirección de paradores.
3. Demás cargos de confianza y asesoramiento técnico no incluidos en el anexo de niveles y categorías.

Artículo 3. *Incompatibilidades.*

Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio le son de aplicación las normas contenidas en la legislación, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas; de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo y complementarias que regulen dicha materia.

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

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1995, 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 1997.

Artículo 5. *Efectos económicos.*

1. Para 1995 son los que, conforme se especifica en cada caso, resultan por aplicación de un incremento del 3,46 por 100 en el salario base, lo que supone un incremento de la masa salarial en el 3,50 por 100. El resto de los conceptos económicos refleja los efectos del incremento del 3,46 por 100.

En dicho incremento del 3,5 en la masa salarial no se incluyen los efectos económicos que compensan:

- a) Las cantidades, correspondientes a dicho ejercicio del complemento «ad personam», que sustituye al anterior sistema de antigüedad y al plus de transporte, de surte efectos a partir de la firma del Convenio.
- b) Los efectos de la reclasificación de niveles en los términos que recoge el anexo correspondiente y con efectos desde la firma del Convenio, y en los términos en que la reclasificación se produce y que igualmente surte efectos desde la firma del Convenio.

2. En 1996, el incremento del salario base y demás conceptos económicos será igual a la previsión presupuestaria de crecimiento del IPC para dicho ejercicio, con las siguientes salvedades:

- a) El plus Convenio con el incremento pactado se incorpora a salario base, con efectos de 1 de enero de 1996.

b) El complemento «ad personam» a que se refiere el apartado a) del número 1 precedente crecerá en el 60 por 100 del incremento del salario base que resulte.

c) En el incremento de la masa salarial no se incluyen las cantidades resultantes de:

El pago a ejercicio completo de la reclasificación de niveles.

La paga del mes de marzo que sustituye a los seis días de descanso añadidos a las fiestas oficiales abonables y no recuperables y a los dos días de licencia por asuntos propios que se suprimen.

3. En 1997, el incremento del salario base y demás conceptos económicos será igual a la previsión presupuestaria del IPC para dicho ejercicio.

Igualmente, en dicho ejercicio de 1997, el complemento «ad personam» a que se refiere el apartado a) del número 1 de este artículo crecerá el 60 por 100 del incremento del salario base que resulte para dicho ejercicio de 1997.

4. Las diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio, salvo las que surten efectos desde su firma y que tienen señalada una entrada en vigor especial, se abonarán para el año 1995 con efectos de 1 de enero de 1995. El incremento correspondiente a 1996 tendrá efectos desde el 1 de enero de dicho año, y desde 1 de enero de 1997 para ese año.

5. Para 1995 y 1996 y concluidos dichos ejercicios, se aplicará la cláusula de revisión salarial a todos los conceptos económicos afectados por el incremento acordado, por la diferencia entre el 4 por 100 y el porcentaje final resultante del IPC oficial de cada año, con efectos desde 1 de enero de cada año, salvo vigencias o incrementos diferentes expresamente pactados.

6. Para 1997, la cláusula de revisión de los conceptos económicos afectados por el incremento acordado entrará en juego cuando el IPC final del ejercicio supere en el 0,5 la previsión presupuestaria de variación del IPC para dicho ejercicio, manteniéndose en cuanto a efectos y vigencia lo señalado en el punto 5 precedente.

Artículo 6. *Denuncia.*

Denunciado en forma el Convenio, desde 1 de enero de 1998 y hasta que entre en vigor un nuevo Convenio, será de aplicación el presente en su totalidad, salvo aquellos aspectos en que se señale un ámbito temporal de vigencia especial.

CAPITULO II

Compensación, absorción y garantía

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 8. *Garantías.*

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

CAPITULO III

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

El personal afectado por este Convenio se clasificará en los grupos y categorías que figuran en el anexo número 1 de este Convenio con las especificaciones que en el mismo se contienen y las siguientes particularidades:

1. Dicha reclasificación tiene efectos, en cuanto al salario y demás conceptos económicos ligados a él, desde la fecha de firma del Convenio y afecta al personal fijo en ese momento.

2. El personal contratado temporal, cualquiera que sea el tipo de contrato de esa naturaleza, continuará con su actual nivel y categoría hasta la fecha de extinción del contrato.

3. En 1996, y en la misma fecha en que venza un año desde la firma del Convenio, se completa el proceso de reclasificación en los siguientes términos:

Se reclasifican al nivel 3 las categorías de Oficial de Mantenimiento y Telefonista con idiomas.

Se reclasifican al nivel 4 las categorías de Ayudante de Conserje, Ayudante de Mantenimiento y Ayudantes de Camarero.

4. En lo que afecta al reparto de la prima de producción, los efectos de la reclasificación son los que en la regulación de tal concepto se señalan.

5. En todos los casos en que la mejora económica de la reclasificación suponga consolidar un salario base superior al resultante de aplicar el incremento retributivo pactado para el nivel de origen, tal mejora absorbe el incremento señalado. Tal criterio de absorción no rige para incrementos en años sucesivos a aquel en que se produjera la reclasificación.

Artículo 10. *Plantillas.*

Estarán integrados por los puestos de trabajo que, distribuidos por categorías dentro de cada grupo profesional, sean precisos para realizar en cada centro de trabajo las funciones y tareas que son necesarias, según especificaciones de la vigente Ordenanza Laboral de Hostelería o pacto o norma que la sustituya, atendidas las exigencias de la actividad empresarial y tomado en consideración el pacto de garantía de empleo que incorpora el presente Convenio en su artículo 66.

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

Artículo 11. *Escalafón.*

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

Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior publicación, el personal afectado podrá hacer, ante la Dirección de Personal de la empresa, las reclamaciones o rectificaciones a que crea tener derecho respecto a sus datos o situaciones de ellos 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 Centro tres ejemplares del escalafón, departamento por departamento, en los plazos previstos por este artículo.

Artículo 12. *Identificación del personal.*

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

Dicho carnet deberá ser devuelto por el trabajador que pase a la situación de excedencia, en cualquiera de sus modalidades, así como una vez cause baja en la empresa, salvo que pase a la situación de invalidez o jubilación, en cuyo caso deberá modificarse para adaptarlo a esas situaciones. En caso de pérdida, deterioro o cambio de categoría, solicitará un nuevo carnet a través del Director correspondiente, entregando dos nuevas fotografías.

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

Artículo 13. *Control de trabajadores.*

Ante cualquier tipo de registro ordenado por el responsable del centro de trabajo, en habitaciones ocupadas por el personal, en taquillas 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 esta-

blecimiento, en caso de ausencia de aquéllos, para poder de esta forma salvaguardar su dignidad humana y profesional. El requerimiento para el registro será, siempre que ello no perjudique la efectividad de la medida adoptada, por escrito. En cualquier caso por este medio escrito se dará cuenta, ulteriormente a la realización del registro, al Comité de Centro o Delegados de Personal.

Artículo 14. *Provisión de vacantes.*

1. Publicidad: Todas las vacantes cuya cobertura sea necesaria se harán públicas mediante nota informativa y podrán aspirar a ellas la totalidad de empleados de la empresa.

2. Vacantes de nivel 1:

A) Durante 1996, los aspirantes a cubrir vacantes de nivel 1 deberán superar las pruebas de orden profesional que a tal efecto se hayan elaborado.

Los tres aspirantes que hayan alcanzado la calificación más alta serán sometidos a una entrevista personal de cuya práctica resultará si procede la designación del candidato idóneo.

Si tal idoneidad no resultara de la mencionada entrevista, la empresa podrá cubrir la vacante con trabajadores ajenos a la misma.

B) A partir del 1 de enero de 1997, la empresa decidirá libremente la designación de candidato hábil para ocupar vacante de nivel 1 de entre los aspirantes a cubrir puestos de dicho nivel, a la vista del resultado de las pruebas establecidas.

Si tras el proceso de selección resultara que ninguno de los aspirantes supera las pruebas, la empresa podrá cubrir la vacante con trabajadores ajenos a la misma.

3. Vacantes de nivel 2: Los aspirantes a cubrir vacantes de nivel 2 deberán superar las pruebas que a tal efecto se hayan elaborado. De entre los tres aspirantes que superen las pruebas con mayor puntuación, la empresa designará el que haya de cubrir la vacante.

4. Vacantes de nivel 3 y 4: Se cubrirán de forma automática por aplicación de los criterios señalados en el anexo de niveles. Si hubiese varios aspirantes y una sola vacante, se celebrarán las correspondientes pruebas de selección.

5. Vacante de nivel 5: Si hubiera aspirantes de parador distinto de aquel en que se produjera la vacante, se cubrirá atendiendo al riguroso orden de antigüedad en la empresa, sobre el que únicamente prevalecerán las necesidades de reunificación familiar.

6. En todo caso contarán con preferencia los aspirantes destinados en el mismo parador donde haya de cubrirse la vacante.

7. Se confeccionará por la empresa el temario cerrado y pruebas para cada nivel profesional, previo trámite de audiencia del Comité Intercentros, a efectos de que formule las propuestas y sugerencias que considere convenientes.

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

9. El Comité Intercentros contará con presencia y participación activa en la elaboración de las pruebas técnico-profesionales propias de cada proceso de selección y en la aplicación y evaluación del resultado de las mismas. A tal fin designará a uno de sus miembros u otro empleado en quien delegue tal presencia y participación por cada uno de los procesos selectivos, aunque comprenda vacantes de varios departamentos.

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

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

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

Artículo 16. *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, complementos «ad personam», prima de producción y en su caso plus de residencia.

La garantía salarial expresada incluirá la parte correspondiente a la prima de producción, salvo que la situación de incapacidad temporal 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 período máximo de tres meses.

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

Artículo 17. *Servicio militar o prestación civil sustitutoria.*

Los trabajadores que al incorporarse a filas o prestación sustitutoria hubieran cumplido los dieciocho meses de servicio efectivo en la empresa tendrán derecho a percibir el importe de dos gratificaciones extraordinarias, que se prorratearán mensualmente, y que serán satisfechas por el último centro de trabajo donde prestó servicio.

Artículo 18. *Excedencias.*

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

Será necesario haber prestado más de dos años de servicios efectivos para el pase a la situación de excedencia voluntaria cuando un trabajador participe en cursos de formación de modo voluntario y tal consecuencia haya sido acordada por la Mesa de Formación. Tal efecto no se producirá cuando la participación en cursos de formación tenga carácter obligatorio, sin perjuicio de las condiciones y consecuencias que en tales casos fije la Mesa de Formación.

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

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

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 a doce meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo establecimiento, siempre y cuando estén suficien-

temente justificadas las causas de solicitud a juicio de la Dirección y previo informe de los Delegados de Personal. No se podrá disfrutar de una nueva excedencia de este tipo si no han transcurrido dos años desde la conclusión de la inmediata anterior. Caso de comprobarse la falsedad de las causas alegadas, la excedencia especial concedida se considerará excedencia voluntaria.

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

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

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

CAPITULO V

Formación profesional y contratación

Artículo 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 anual y permanente, que afectará a todos los trabajadores de los distintos departamentos de la red.

Dicho plan, que tendrá como objetivos prioritarios la preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio, la cualificación de aquellos trabajadores que, como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o de creación de empleo, lo precisen y la puesta al día de conocimientos ya adquiridos, se establecerá, en cuanto a sus contenidos y actividades formativas, en base a la información obtenida de cada uno de los establecimientos de la red, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o a 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:

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

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

Durante el período de duración del curso, el centro de trabajo de procedencia del trabajador abonará el salario base, los complementos «ad personam», el prorrateo de las pagas extras que le corresponda, así como el prima de producción, continuando su situación en alta de Seguridad Social.

Como complemento formativo se garantiza el derecho de los trabajadores para asistir a cursos de formación profesional organizados por los organismos oficiales, institutos de formación y estudios sociales y centrales sindicales, con licencia retribuida en las condiciones antes expresadas, siempre que tales cursos cuenten con el reconocimiento de la Mesa de Formación.

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

Artículo 20. Contratación.

1. Los tipos de contratos que se suscribirán en la red comprenderán cualesquiera fórmulas contractuales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias o de desarrollo, siempre que concurren las circunstancias justificativas de cada una de las dichas modalidades de contratación. Tales fórmulas de contratación darán acceso a alguna de las categorías recogidas en el anexo I.

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

Los contratos temporales de acumulación de tareas podrán alcanzar una duración máxima de trescientos sesenta días dentro del año natural de trescientos sesenta y cinco días, sin que de ello se derive la consolidación del contratado como empleado fijo. Tal posibilidad de prórroga hasta trescientos sesenta días queda supeditada a que se alcance acuerdo sectorial en ese sentido.

2. El período garantizado de ocupación propio del contrato fijo a tiempo parcial de la empresa, por variaciones estacionales de actividad, se determinará tomando en consideración la media de ocupación efectiva resultante de los tres últimos años precedentes debida a tales variaciones estacionales, durante períodos prácticamente coincidentes en las fechas de llamada y término de tal ocupación y contando, en cuanto al orden de llamamiento, con la mayor antigüedad en el departamento, si fuera necesario establecer prelación.

La definición precisa del contrato fijo a tiempo parcial será resultado de la negociación que la empresa y el Comité Intercentros se obligan a continuar con carácter inmediato a la firma del Convenio colectivo.

El pacto final resultante de dicha negociación se incorporará al Convenio como parte integrante del mismo y en él se considerarán necesariamente, además de las ya señaladas en el párrafo primero del apartado 2 de este artículo, las circunstancias determinantes de la configuración del fijo a tiempo parcial.

Artículo 21. Jornada de trabajo.

1. Con efectos de 1 de enero de 1996, la jornada de trabajo máxima anual será de 1.834,32 horas, estableciéndose como regla una jornada semanal de cuarenta horas con dos días naturales consecutivos de descanso, eliminándose de ese cómputo el tiempo de la comida.

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

a) El número de horas ordinarias de trabajo podrá ser de hasta un máximo de diez, durante cinco días a la semana.

Tal régimen de jornada máxima diaria de diez horas tiene como límite que no se aplique durante más de dos semanas consecutivas y, en cómputo anual, no puede exceder de tres meses.

b) El exceso que sobre las cuarenta horas de jornada semanal realice el trabajador, y con el tope máximo señalado de cincuenta, será compensado disminuyendo en igual cuantía la jornada en los momentos de menor actividad y en régimen de no menos de seis horas durante cinco días a la semana.

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

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

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

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

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

5. La dirección de cada establecimiento, de acuerdo con los Comités de Centro o Delegados de Personal, confeccionará de forma obligada, en el último cuatrimestre de cada año, el calendario del año siguiente, en el que se señalarán los horarios de trabajo, los días libres semanales, las vacaciones anuales y los días festivos abonables y no recuperables de cada trabajador. Tal calendario no podrá ser modificado, salvo de forma excepcional, y, en todo caso, tal modificación exige instrumentarse por el procedimiento de acuerdo establecido.

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

Artículo 22. Vacaciones y días festivos abonables y no recuperables.

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

2. Del disfrute de las vacaciones se excluirán en cada centro de trabajo, y en cómputo que no exceda de tres meses, los períodos que coincidan con la mayor y acreditada actividad productiva. Tales períodos no tienen por qué ser necesariamente consecutivos, ni coincidentes en la totalidad de establecimientos de la empresa y se señalarán al acordar el cuadro anual a que se refiere el artículo 21.

3. Al disfrute de las vacaciones se acumulará, si así se acuerda, el de los días festivos abonables y no recuperables, que no se disfruten en la propia fecha.

4. De la regla general señalada en el anterior punto 3, se exceptúan todos los casos en que se alcance acuerdo en términos diferentes a lo señalado en él, al pactar el cuadro anual a que se refiere el artículo 21.

En la elaboración de dicho calendario y ante el eventual desacuerdo, el mismo se dirimirá por decisión arbitral.

5. La empresa podrá designar aquellos trabajadores que por razones de servicio puedan disfrutar todos los días festivos abonables y no recuperables en la propia fecha de celebración, dejándose constancia de ello en el calendario laboral del centro de trabajo.

6. Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.

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

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

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

10. En el disfrute acumulado de festivos abonables no se incluyen los que coincidan con períodos de incapacidad temporal, cualquiera que fuese su causa.

El cómputo de tiempo para disfrute de las vacaciones no se limitará en modo alguno por el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal. Con independencia del tiempo que dure tal situación, el empleado, al incorporarse al trabajo, disfrutará del período completo en el año natural, sin descuento alguno, salvo que la situación de incapacidad se haya originado durante las vacaciones, en cuyo caso no se producirá ampliación alguna.

11. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, salvo cuando se cause baja definitiva en la empresa. En tal caso, la liquidación se realizará con arreglo al salario real y la prima de producción media de los últimos doce meses, integrando dicho salario los mismos conceptos que por motivo de vacaciones perciben los trabajadores en activo.

12. La compensación en metálico de las fiestas abonables sólo procede en el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa. En tal caso, las fiestas pendientes de disfrutar se abonarán al 200 por 100 del valor día natural, por cada día abonable pendiente de disfrutar, teniendo en

cuenta el salario base de cada nivel, complemento de puesto si lo hubiera y, en su caso, plus de residencia y complemento «ad personam».

13. Los seis días que exceden del total de las catorce fiestas oficiales como descanso añadido a las mismas se suprimen para pasar a ser días de trabajo efectivo, compensado económicamente por la paga de marzo que se establece en el artículo 35 en los términos que el mismo recoge.

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

15. 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.

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

17. Lo acordado en este artículo entra en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 1996.

Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previa petición y posterior justificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Nacimiento de un hijo: Dentro de la localidad, tres días; fuera de la localidad, cuatro días.
- C) Fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dentro de la localidad, tres días; fuera de la localidad, cuatro días.
- D) Enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dentro de la localidad, tres días; fuera de la localidad, hasta cuatro días, con un tope máximo de ocho días al año, en este caso y en el anterior.
- E) Deberes públicos: El tiempo indispensable.
- F) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, convocadas oficialmente: Durante el tiempo indispensable para su realización, no excediendo en su conjunto de diez días al año.
- G) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad. Si fuera a localidad distinta, cuatro días, que pueden fraccionarse según las necesidades del trabajador. En los traslados de localidad derivados de concurso interno, el establecimiento obligado a abonar el día de licencia retribuida será el establecimiento receptor.
- H) Hasta dos días al año para asuntos propios, a fin de atender a necesidades personales.

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

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

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

Los días de esta licencia no disfrutados al final del ejercicio se abonarán en la nómina 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.

Artículo 24. *Permiso para atención de hijos lactantes.*

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

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

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

Artículo 25. *Ausencia del trabajo por razón de asistencia médica.*

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

La empresa podrá comprobar la causa de la ausencia.

CAPITULO VII

Retribuciones

Artículo 26. *Conceptos retributivos.*

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

- A) Salario base.
- B) Complemento «ad personam»: Por supresión del anterior régimen de devengos por antigüedad y del plus de transporte.
- 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: Pagas de 30 de junio y 15 de diciembre, y mes de marzo.
- F) Complementos en especie: Manutención y alojamiento.
- G) Complemento de residencia: Plus de residencia.
- H) Plus de nocturnidad.
- G) Plus de convenio, en los términos señalados en el artículo 5, 2, a), por un importe de 2.627 pesetas/mes, en 1995.

Artículo 27. *Salario base.*

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

Artículo 28. *Complemento «ad personam» por supresión del anterior sistema de antigüedad y del plus de transporte.*

1. Los trabajadores que a la fecha de firma del Convenio vinieran devengando antigüedad y plus de transporte ven sustituido el anterior régimen de devengos por un complemento «ad personam» de carácter no absorbible ni compensable.

2. Dicho complemento estará integrado por la suma de:

- a) Por tramos completos de antigüedad devengada: La cantidad correspondiente por aplicación del porcentaje propio de cada caso.
- b) Por tramos incompletos en curso de devengo: La cantidad proporcional a la parte de tramo cumplido con aplicación del porcentaje que le es propio.
- c) La cantidad correspondiente al plus de transporte en la modalidad de devengo propia de cada caso.

3. El complemento señalado en el punto 2 precedente no es de aplicación a nuevas contrataciones de personal fijo. Se incrementará cada año en el 60 por 100 de incremento del salario base y se mantiene solo mientras subsista la vinculación con la empresa.

Artículo 29. *Movilidad funcional y vertical.*

1. A los efectos de movilidad funcional se consideran grupos profesionales equivalentes: Recepción y Administración; Comedor y Bar.

2. La movilidad vertical dentro del mismo grupo profesional podrá alcanzar hasta un nivel superior y dos inferiores.

3. La movilidad exige orden expresa, de la que se dará cuenta al Comité o Delegados de Personal.

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

5. La movilidad vertical hacia arriba obliga a abonar la diferencia retributiva entre la categoría efectivamente ostentada y la propia de la función que se realice, salvo que en las funciones del sustituto entre la de suplir las ausencias del sustituido.

6. 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 retri-

bución correspondiente a su categoría; en todo caso se respetará siempre el orden jerárquico, profesional y de antigüedad, siempre que sea factible, para adscribir al empleado a trabajos de categoría inferior.

Artículo 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 17.521 pesetas por trabajador y mes, sea cual fuere su categoría profesional y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en los siguientes establecimientos.

Parador de Turismo de Monte Perdido (Valle de la Pineta).

Parador de Turismo de Gredos (Ávila).

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

Parador de Turismo de Cañadas del Teide (Tenerife).

Parador de Turismo del Adelantado, Cazorla (Jaén).

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

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.

Artículo 31. *Plus especial Parador de El Hierro.*

Teniendo en cuenta las características especiales de este centro de trabajo, se concede un plus de 17.521 pesetas mensuales a todos los trabajadores.

Artículo 32. *Prima de producción.*

El sistema de participación en los ingresos lo constituye la presente prima de producción: Esta prima consiste en un complemento salarial por los ingresos brutos de explotación de cada centro de trabajo, incluidos por los correspondientes a instalaciones deportivas y turísticas, venta de artículos varios y comisiones por cambio de divisas. Queda excluida, en consecuencia, de la prima de producción los impuestos por ITE o IVA o impuestos que les sustituyan y comisiones de agencias de viaje y descuentos por pago del cliente con tarjeta de crédito.

La forma de determinar esta prima de producción de cada centro de trabajo será la siguiente, con efectos de 1 de enero de 1996:

A) Se crea un fondo constituido por la aplicación del porcentaje del 6,40 por 100 sobre los ingresos brutos referentes a cada centro de trabajo en el mes de que se trate.

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

C) La tabla de coeficientes es la siguiente:

Coeficiente 10

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

Servicios centrales:

Jefe/a de 1.^a
Jefe/a de 2.^a
Oficial/a de 1.^a

Coeficiente 8

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.

Campos de Golf:

Capataz.
Mecánico.

Coeficiente 6

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

Servicios centrales:

Taquimecanógrafos/as.
Oficial/a de 2.^a

Campos de golf:

Profesor de Golf.
Encargado de Almacén.

Coeficiente 5

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

Servicios centrales:

Conductores/as.

Campos de golf:

Ayudante de Capataz
Encargado de Vestuarios
Tractorista.

Coeficiente 4

Telefonista sin idiomas.
Auxiliar de Oficina y Almacén (Ayudante Económico y Bodega y Auxiliar de Oficina).

Ayudante/a de Recepción.
Ayudante/a de Conserje.
Ayudante/a de Mantenimiento.
Ayudante/a de Cocina.
Ayudante/a de Camarero/a de Comedor/Bar.
Camarero/a de Pisos.
Vigilante/a.
Mozo/a de Equipajes.

Servicios centrales:

Auxiliar.
Telefonista.

Campos de golf:

Caddie-Máster.
Guarda Jurado.
Peón especialista.

Coeficiente 3

Lavadero/a.
Fregador/a.

Campos de golf:

Peón.

Coeficiente 2

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

Pinche/a menor de dieciocho años.
Botones menor de dieciocho años.

Campos de golf:

Ayudante de Profesor.

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

Este reparto se efectuará proporcionalmente a los días que permanezca en activo el trabajador, y los días de baja por incapacidad temporal no se computarán a los efectos de devengo de la prima, pero sí las vacaciones, permisos 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 IT, se estará a lo que dispone el artículo 16.

Artículo 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 1994, es decir, 5.565 pesetas, y se revisará una vez conocido el valor medio real del punto en 1995 y 1996, para abono de la diferencia de cada anualidad.

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

Artículo 34. Horas extraordinarias.

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

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

El valor de las horas extraordinarias será el que resulte, en cada caso, conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{s.b.} + \text{complemento «ad personam»})}{1.834,32} + \text{el } 75 \text{ por } 100$$

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

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

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

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

Artículo 35. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones, una en junio y otra en diciembre. La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias será equivalente a una mensualidad de los salarios base de las tablas salariales del anexo II, incrementada por la parte proporcional del complemento «ad personam» que sustituye al anterior sistema de antigüedad en cómputo mensual a estos efectos.

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

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

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

En compensación por la supresión de los seis días de descanso unido a los días abonables y no recuperables y a los dos días de licencia por asuntos propios que también se suprimen, se establece la paga del mes de marzo, que se abonará con efectos desde 1996, en la cuantía de 64.000 pesetas para el nivel 1, 63.000 pesetas para el 2, 62.000 pesetas para el 3, 61.000 pesetas para el 4 y 60.000 pesetas para el 5.

Dicha paga se abonará con la nómina del mes de marzo. Si no se tuviera acreditado un año de servicio efectivo, se pagará en proporción al tiempo de servicios prestados.

La referida paga se abonará completa también a los contratados temporales en activo que, a la fecha de pago, acrediten haber prestado servicios durante más de veinticuatro meses, aunque no sean consecutivos, en los ocho años precedentes a la fecha de su abono.

Artículo 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 por cada día de asistencia al trabajo.

Este complemento podrá sustituirse mediante la entrega de 1.653 pesetas mensuales, siempre que así lo pida por escrito el trabajador.

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

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

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

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

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

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

Artículo 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 147 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 117.937 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 primero. Si no hubiere derecho a alojamiento, la convocatoria mencionará esta circunstancia. No obstante, el personal que sin derecho a alojamiento lo ocupase abonará la cantidad de 3.892 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.

Artículo 38. *Plus de residencia.*

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

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

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

Artículo 39. *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 45.994 pesetas/mes.
- Jefes de segunda: Complemento de 18.397 pesetas/mes.
- Conductor adscrito a la Dirección: Complemento de 27.598 pesetas/mes.
- Conductores: Complemento de 18.397 pesetas/mes.

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

Artículo 40. *Plus de nocturnidad.*

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

Artículo 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 cinco días siguientes a sus respectivos vencimientos, salvo en lo que se refiere a prima de producción y horas extraordinarias, cuyo pago se realizará en la nómina siguiente a la del mes de devengo, una vez que se implante el sistema de nómina centralizada conforme a las siguientes especificaciones:

1. La aplicación informática de la nómina centralizada garantizará el cobro de la prima de producción efectivamente devengada por cada empleado.

2. En el mes de implantación del sistema de nómina centralizada se percibirá la prima de producción correspondiente al mes precedente, repartida entre la plantilla existente en el mes de implantación del nuevo sistema.

En meses sucesivos se percibirá la prima de producción correspondiente a la facturación del mes precedente, repartida entre la plantilla existente en el mes de devengo, es decir, en el mes en que se produjo la facturación.

3. Al momento de cierre de la nómina se computarán las incidencias conocidas del día 21 del mes anterior al 20 del día a que corresponde la nómina, más las previstas por altas y bajas entre el 21 y el último día del mes de que se trate.

4. Las incidencias imprevistas entre la fecha de cierre de la nómina y el final de cada mes se ajustarán en el período correspondiente a la nómina del mes siguiente.

5. Una vez implantado el sistema de nómina centralizada, el primer mes de incorporación de un nuevo empleado, percibirá en concepto de prima de producción la que para empleados del mismo nivel se pagó en el mes precedente. Al siguiente se regularizará la situación.

Artículo 42. *Anticipos.*

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

La Dirección de la empresa cursará instrucciones para la implantación gradual del nuevo régimen de anticipos.

Artículo 43. *Plus de distancia.*

Con independencia del plus de transporte, aquellos trabajadores que residan fuera del casco urbano en el que esté ubicado su establecimiento, o aquellos cuyo Establecimiento esté también situado fuera del casco urbano, tendrán derecho a percibir la cantidad de 11,95 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, desparecidas tales circunstancias, se pueda entender consolidado a título personal.

La percepción mensual de este plus, acreditado por días de asistencia efectiva al trabajo, no podrá ser superior al 25 por 100 del salario base de cada categoría en las tablas salariales mensuales de este Convenio.

Artículo 44. *Herramientas de trabajo.*

La empresa está obligada a suministrar al personal las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo.

Si a la fecha de firma del Convenio hubiese empleados que percibieran la cantidad compensatoria hasta ahora vigente para el supuesto de utilización de las herramientas propias, tal cantidad se incorporará al complemento «ad personam» a que se refiere el artículo 28.

Artículo 45. *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 4.587 pesetas, de las que 2.801 pesetas corresponden al alojamiento y desayuno, 893 pesetas a la comida y 893 pesetas a la cena. En concepto de gastos de locomoción se le abonará la cantidad de 20,11 pesetas por kilómetro recorrido, cualquiera que sea el medio utilizado, excepto en los desplazamientos fuera de la Península, en los que se abonará el billete de avión 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 6.368 pesetas, de las que 3.184 pesetas, corresponden al alojamiento y desayuno, 1.592 pesetas a la comida y 1.592 pesetas a la cena.

Cuando la comisión de servicio no implique pernoctación fuera del domicilio habitual, se estará a lo establecido en el Real Decreto 236/1988 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de marzo) o normas que lo sustituyan.

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

Artículo 46. Compensación por diferencia de alquiler.

En los casos de traslado forzoso de trabajadores que impliquen cambio de residencia, al trabajador afectado se le compensarán las diferencias que pudieran existir por los gastos de alquiler de la nueva vivienda familiar, de características similares, mediante el abono de una cantidad a tanto alzado y pagadera de una sola vez, según lo pactado entre la empresa y el trabajador afectado por el traslado.

CAPITULO X**Seguridad e higiene en el trabajo****Artículo 47. Salud laboral.**

Constitución de comités de salud, seguridad y condiciones de trabajo en los paradores: Tales comités estarán compuestos de manera paritaria entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores.

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

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

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

Lo anterior se entiende pactado sin perjuicio de la adaptación a la nueva normativa que sea de aplicación a este punto y que será pactada entre la empresa y el Comité Intercentros.

Artículo 48. Ropa de trabajo.

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

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

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

Se entregará dos uniformes por año a:

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

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

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

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

La ropa de trabajo solamente podrá utilizarse en horas laborales.

CAPITULO X**Régimen social y asistencial****Artículo 49. 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 19.568 pesetas.

Artículo 50. 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 6.522 pesetas pagaderas en la nómina de dicho mes. En el supuesto de que los padres del nacido sean ambos trabajadores de la empresa, el premio se abonará exclusivamente al padre o a la madre.

Artículo 51. Premio por jubilación anticipada o baja voluntaria entre los sesenta y los sesenta y cinco años.

Por acuerdo entre la empresa y el empleado que decida jubilarse anticipadamente o causar baja voluntaria, se podrá incentivar tal decisión mediante el abono de una indemnización no inferior a 800.000 pesetas íntegras por cada año que falte hasta cumplir los sesenta y cinco años.

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

Artículo 52. 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: 698.994.
- Por trece años cotizados a la Seguridad Social: 664.897.
- Por catorce años cotizados a la Seguridad Social: 630.799.
- Por quince años cotizados a la Seguridad Social: 596.702.
- Por dieciséis años cotizados a la Seguridad Social: 562.606.
- Por diecisiete años cotizados a la Seguridad Social: 528.508.
- Por dieciocho años cotizados a la Seguridad Social: 494.412.
- Por diecinueve años cotizados a la Seguridad Social: 460.314.
- Por veinte años cotizados a la Seguridad Social: 426.217.
- Por veintiuno años cotizados a la Seguridad Social: 392.120.
- Por veintidós años cotizados a la Seguridad Social: 358.022.
- Por veintitrés años cotizados a la Seguridad Social: 323.926.
- Por veinticuatro años cotizados a la Seguridad Social: 289.828.
- Por veinticinco años cotizados a la Seguridad Social: 255.730.
- Por veintiséis años cotizados a la Seguridad Social: 238.682.
- Por veintisiete años cotizados a la Seguridad Social: 221.634.
- Por veintiocho años cotizados a la Seguridad Social: 204.584.
- Por veintinueve años cotizados a la Seguridad Social: 187.536.
- Por treinta años cotizados a la Seguridad Social: 170.488.

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

C) Vigencia.—Las indemnizaciones establecidas en este artículo tienen como término de vigencia el 31 de diciembre de 1997.

D) No obstante lo establecido en el punto C) precedente sus efectos se mantienen hasta el 31 de diciembre de 1998 para aquellos empleados fijos a la firma del Convenio que en dicho período cumplieran los sesenta y cinco años de edad.

En todo caso lo acordado en este y en el precedente artículo se establece sin perjuicio del pacto que pueda darse entre la empresa y el Comité intercentros para aplicación de un plan de prejubilación en los términos y condiciones que se negocien.

Artículo 53. Seguro de Vida.

La empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores fijos, menores de sesenta y cinco años, la percepción de 1.039.338,468 pesetas para sí mismos, en el caso de incapacidad permanente absoluta o a sus herederos legales en el supuesto de fallecimiento.

En el caso de que la muerte se produjera por accidente laboral o se declare por dicho motivo situación de invalidez permanente absoluta, el Seguro cubrirá la percepción de 2.078.676 pesetas.

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

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

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

Artículo 54. *Becas.*

1.º Para los hijos de los trabajadores.—Se crea un fondo de 1.673.853 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 30 de noviembre a través del Director respectivo y dirigidas a la Dirección de Personal de la Empresa, adjuntando con la solicitud toda la documentación acreditativa que se exige en los apartados anteriores.

Una vez cerrado el plazo de admisión de solicitudes, éstas serán entregadas al Comité Intercentros, el cual efectuará su selección y posteriormente serán aprobadas por la Dirección de la Empresa.

2.º Para trabajadores.—Se crea un fondo de 837.093 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 418.546 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.

Artículo 55. *Ayuda para gastos de libros escolares.*

Se crea un fondo de 1.254.621 pesetas para ayuda de libros escolares distribuidas en ayudas de hasta 6.369 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 de 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.

Artículo 56. *Créditos.*

Se crea un fondo de 8.100.888 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 405.045 pesetas.

Ocho créditos de 270.031 pesetas.

Veinte créditos de 135.014 pesetas.

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

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

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

Las solicitudes deberán enviarse a la 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.

Artículo 57. *Subvención para comida al personal de los Servicios Centrales.*

Teniendo en cuenta la exclusión de este personal del complemento salarial por manutención, ésta queda sustituida por una subvención de 558 pesetas por día efectivamente trabajado.

El personal contratado para media jornada tendrá derecho a una subvención de 200 pesetas por día trabajado.

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

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Artículo 58. *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 aquéllos.

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

C) Formación profesional.—El Comité Intercentros tendrá participación en la planificación general de formación profesional que se realice por parte de la Dirección de la Empresa, en los términos fijados en el artículo 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 13 miembros y su composición lo será con criterios de proporcionalidad de acuerdo con lo que dispone el artículo 63.3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 59. Competencias del Comité Intercentros, Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal.

Tendrán las siguientes atribuciones:

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

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

B) Información económico-financiera: «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», suministrará trimestralmente una información de la marcha económico-financiera y contable de la empresa, referida al trimestre anterior.

En cada centro de trabajo el responsable del mismo informará trimestralmente a los Delegados de Personal para explicar a los mismos el resultado de la explotación con el mismo detalle. Igualmente expondrá la gestión que se ha hecho durante este período de captación de nuevos clientes y promoción de dicho centro de trabajo.

C) Convocatorias de reuniones centrales y de zona: El Comité Intercentros, previa justificación ante la empresa y autorización de la misma, podrá convocar reuniones a nivel central. Se entiende que existe autorización cuando la empresa no conteste a la comunicación de los representantes de los trabajadores en el plazo de cuarenta y ocho horas.

Para las reuniones de zona de los representantes del Comité Intercentros en la misma, podrán convocar reuniones sin otro requisito que la comunicación a los Directores de los distintos centros de trabajo de dicha zona, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

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

Podrán disponer, igualmente, de teléfono y de fax para usos estrictamente sindicales. Salvando las necesidades del servicio, la empresa o 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, o de la convocatoria oficial por razón del cargo representativo sindical.

A partir de 1 de enero de 1996 las horas sindicales de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa se repartirán de la siguiente manera:

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

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

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

No podrán ser 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, sin perjuicio del régimen de arbitraje establecido en el artículo 64. Las garantías a estos efectos de dichos representantes se extenderán durante dos años después de la expiración de su mandato.

G) Sanciones y despidos: Cualquier sanción derivada de faltas muy graves y graves tendrá que ser comunicada con inmediatez y en los mismos términos que al interesado al Comité de Centro, Delegados de Personal y Sección Sindical Estatal cuando conste su afiliación.

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

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

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

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

Artículo 60. 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.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la necesaria adaptación a la normativa que se promulgue sobre la materia.

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

C) Sistema y distribución del trabajo: Los Comités de Centro y Delegados de Personal tendrán participación e intervención en la confección de los cuadros de horarios de trabajo, turnos de vacaciones.

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

Artículo 61. *Secciones sindicales.*

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

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

Las Secciones Sindicales podrán realizar tareas de propaganda y afiliación, reunirse sin limitación fuera de las horas de trabajo en los locales de la empresa, con el simple requisito de su comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación, difundir libremente cualquier tipo de documentación o publicación de la Sección Sindical o de las Centrales Sindicales. Tendrán facilidades para la recogida de cuotas de sus afiliados, pudiéndose convenir con la Dirección de la Empresa cualquier sistema que facilite la recogida de dichas cuotas.

Dispondrán de tablón de anuncios, que para materia sindical y laboral debe facilitar cada centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 62. *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.

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

CAPITULO XII

Artículo 63. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (y en la Ordenanza Laboral de Hostelería) o norma de rango suficiente que la sustituya.

CAPITULO XIII

Arbitraje y grupos de trabajo

Artículo 64. *Solución arbitral de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen someter las cuestiones que se planteen en razón a la aplicación del mismo, ya sean discrepancias en su interpretación o conflictos al arbitraje de don Jaime Montalvo Correa y don Ricardo Escudero Rodríguez, árbitros designados por acuerdo unánime de las partes firmantes, quienes han aceptado tal designación. Todo ello sin perjuicio del derecho constitucionalmente reconocido a la tutela judicial.

Las partes firmantes con asistencia de los árbitros designados elaborarán las normas de funcionamiento del sistema arbitral pactado.

Artículo 65. *Grupos de trabajo.*

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

A estos efectos y durante la vigencia del presente Convenio, se establece la cantidad de 750.083 pesetas que se abonarán en dietas, alojamiento, transporte o locomoción para subvencionar los citados trabajos.

CAPITULO XIV

Artículo 66. *Garantía de empleo.*

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

2. No obstante lo anterior, dado que el volumen de empleo está directamente relacionado con la productividad y la competitividad y ambos conceptos dependen del nivel de eficacia alcanzado, la empresa se compromete a mantener una relación de empleados fijos respecto de los temporales de 70/30, si la relación trabajador/habitación se sitúa en 0,60.

La Empresa y el Comité Intercentros revisará en 1997, la relación entre fijos y temporales convenida.

Artículo 67. *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.

Artículo 68. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 69. *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.

Disposición final.

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

ANEXO I

Niveles y categorías

GRUPOS PROFESIONALES

Paradores y Servicios Centrales

Sistema de provisión	Nivel	Conserjería-Recepción	Administración y Contabilidad	Pisos, Lencería y Limpieza	Bar, Restaurante y similares	Cocina y Repostería	Mantenimiento
Conforme artículo 14.	1	Jefe/a Recepción.	Contable General. Jefe de 1. ^a de SS.CC. Jefe de 2. ^a de SS.CC. Oficial de 1. ^a de SS.CC.	Gobernanta.	Jefe/a de Comedor.	Jefe/a de Cocina.	Jefe/a de Mantenimiento.
Conforme artículo 14 (exigencias: méritos, conocimiento y tres años de experiencia mínima en la categoría anterior).	2	2.º Jefe/a Recepción.		Subgobernanta.	2.º Jefe/a Comedor. Jefe/a de Sector.	2.º Jefe/a Cocina. Jefe/a de Partida.	Encargado/a manten.
Conforme artículo 14. Promoción interna desde categoría anterior si se acredita FP2 y/o, quince años de experiencia en la categoría precedente, más la capacitación adecuada. Las mismas exigencias para provisión externa.	3	Recepcionista. Conserje.	Oficial/a 1. ^a Administ. Oficial de 2. ^a de SS.CC.	Camarera Pisos. Categoría consolidada. Encargado/a de lavadero.	Camarero/a de Comedor/Bar.	Cocinero/a. Repostero/a.	
Conforme al artículo 14. Promoción interna desde categoría anterior si se acredita FP1 y/o tres años de experiencia en categoría precedente más capacitación adecuada. Las mismas exigencias para provisión externa.	4	Ayte. Recepción. Telefonista c/i-diomias.	Auxiliar de Oficina y Almacén. Auxiliar de SS.CC.	Camarero/a de pisos.		Ayte. de Cocina.	Oficial/a de Manten. Conductores de SS.CC.
Conforme al artículo 14. Provisión externa, entrada sin cualificación.	5	Aux. Equipajes. Ayte. de Conserjería. Vigilante. Telefonista s/i-diomias.		Planchador/a. Lavadero/a. Limpiador/a. Costurero/a.	Ayte. Camarero de Comedor y Bar.	Pinche. Fregadora. Marmitón/a.	Aux. de Manten.

OBSERVACIONES AL ANEXO DE NIVELES

1. 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. Para cubrir la categoría de Camarera de pisos, nivel 4.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. Camarera de Comedor/Bar y Ayudante de Camarera de Comedor/Bar. 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. Las vacantes originadas por la reclasificación se amortizarán automáticamente y los reclasificados asumirán, además de las nuevas funciones, las que viniesen desempeñando.

CAMPOS DE GOLF

Nivel 2:

Capataz.
Mecánico.

Nivel 3:

Profesor de Golf.
Encargado de Almacén.

Nivel 4:

Ayudante de Capataz.
Encargado de vestuarios.
Tractorista.

Nivel 5:

Caddie-Máster.
Guarda Jurado.
Peón especialista.
Peón.
Ayudante de Profesor.

ANEXO II

Tablas salariales (año 1995)

Nivel	Salario base mensual	Salario anual (14 pagas)
1	101.260	1.417.640
2	92.693	1.297.702
3	81.744	1.144.416
4	78.816	1.103.424
5	75.834	1.061.676
6	73.455	1.028.370
7	71.871	1.006.194
8	60.939	853.146

Los niveles 6, 7 y 8 desaparecen a partir de la fecha de la firma del Convenio, porque se integran en el nivel 5.

ANEXO III

Ropa de trabajo

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

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

B) Personal femenino de Recepción, Oficina y Telefonista: Traje de chaqueta, blusa, medias y zapatos. Al Auxiliar de Oficina 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) Camarera de Comedor y Pisos y personal femenino de Comedor y Bar: Vestido y delantal corto a juego con el mismo, medias, zapatos negros tipo salón y rebeca.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4087 RESOLUCION de 23 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo de la empresa «G y J España Ediciones, Sociedad Limitada, S. en C.».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «G y J España Ediciones, Sociedad Limitada, S. en C.» (número de código: 9002312) que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo 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, 23 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE «G Y J ESPAÑA EDICIONES, SOCIEDAD LIMITADA, S. EN C.»

CAPITULO I

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio regula las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa «G y J España Ediciones,

Sociedad Limitada, S. en C.», cualquiera que sea su centro de trabajo y les sea de aplicación de acuerdo con su ámbito personal.

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en «G y J España Ediciones, Sociedad Limitada, S. en C.», cualquiera que fuese su modalidad de contratación laboral, a excepción del personal que realice funciones de gerencia, dirección de publicaciones o departamentos y los Agentes comerciales no incluidos como relación laboral especial, al amparo de las normas legales vigentes.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1995, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que se exprese lo contrario en algunos de sus artículos, y finalizará el día 31 de diciembre de 1997, a excepción de las condiciones salariales (salario base, plus convenio, plus antigüedad y retribución complementaria), y subvención comidas, gastos de manutención y kilometraje, las cuales, serán objeto de revisión para el año 1997.

Llegado su vencimiento, se entenderá prorrogado por iguales períodos de tiempo, salvo que por cualquiera de las partes se formulase su denuncia en los términos convenidos.

Artículo 4. Denuncia.

Cualquiera de las partes negociadoras, podrá pedir la revisión del presente Convenio, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con tan sólo notificarlo a la otra parte por escrito, con una antelación de dos meses a la fecha prevista para su finalización, y remitiendo copia a la autoridad laboral a los efectos de constancia.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbidas y compensadas cuando en su conjunto sean superiores a las condiciones económicas que con carácter anual, se fijasen en el orden normativo y convencional aplicable.

Artículo 6. Derechos adquiridos.

Las condiciones laborales establecidas con carácter individual con los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio no podrán ser modificadas, siempre que examinadas unas y otras, en su conjunto, resulten más beneficiosas las individuales.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguna de las cláusulas del presente Convenio, la Comisión Negociadora se reunirá para examinar si afecta fundamentalmente al Convenio, debiendo, en caso de que así fuera, negociar íntegramente un nuevo Convenio, dejando sin valor ni efecto alguno el presente. En otro caso se tendrán por no puestas las cláusulas no aprobadas.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la empresa, quien la dirigirá y controlará de la forma que estime más conveniente, siempre con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y restantes normas laborales.

Artículo 9. Clasificación profesional.

La clasificación del personal en base a sus categorías profesionales se atenderá a las que a continuación se desarrollan, debiéndose tener en cuenta, ello no obstante, que las relaciones de categorías que se mencionan son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de la empresa, de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y volumen no lo requieren.

La clasificación en una correcta categoría profesional de cada trabajador, se llevará a cabo en razón de las funciones que realice.

En todo caso, la clasificación del personal en base a su categoría laboral reconocida en contrato o comunicación interna de la empresa, prevalecerá