

ACTA FINAL DE PREACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE PARADORES
8 de agosto de 2018

ASISTENTES:

En representación de la Empresa:

Dña. Susana Ortega Castillo
Directora de RRHH y Gestión del Talento
Dña. Katia Comino Fernández
Jefa de Relaciones Laborales
Dña. Maribel Jiménez López-Covarrubias
Jefa de Gestión Económica de Personal
Dña. Ana Viñas Domínguez
Jefa de Gestión del Talento-Formación
Dña. Alicia Selgas Gutiérrez
Jefa de Prevención de Riesgos Laborales
Dña. Delia Rodríguez Ortiz
Gerente de Recursos Humanos
Dña. Raquel Piedras Morales
Gerente de Recursos Humanos

En representación de los trabajadores

Por CCOO:
D. Juan Martín Barrero
D. Jorge Carneiro Penedo
D. Enrique Sánchez-Camacho Sánchez-Cascado
D. Raúl Gil Parras
Dña. María Carmen Garrido Prieto
D. Vicente José Martín Sánchez
Dña. Claudia Susana Carrizo
Por UGT:
D. Francisco Pérez Balbuena
D. José Ramírez Perdigones
D^a Carmen Omenat Gonzalez
D. Javier González Martínez
D. César Galiano González
D. Jorge González vega

En Madrid, a 8 de agosto de 2018 se reúnen las personas anteriormente mencionadas, con el fin de continuar las sesiones de negociación del convenio colectivo, previa convocatoria efectuada y dar fin y conclusión al Preacuerdo de texto del Convenio Colectivo General de Paradores.

Se anexa a la presente acta, el texto completo y definitivo del Convenio Colectivo General de Paradores de Turismo SME SA; mediante preacuerdo alcanzado por las partes, siguiendo las instrucciones en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2018, así como, Las pautas de negociación colectiva para empresas públicas vigentes.

El Preacuerdo del Texto del Convenio, seguirá su trámite correspondiente antes los organismos que procedan, dando la mayor celeridad posible.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la presente reunión el 8 de agosto del 2018. Ambas partes se felicitan por los acuerdos alcanzados y se comprometen a mantener un continuo y transparente dialogo que permita el correcto desarrollo de las relaciones laborales en Paradores.



PARADORES
Hoteles & Restaurantes 1928

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio General de Empresa se aplicará en todos los Centros de Trabajo de Hostelería y Oficinas Centrales de Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A., 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. Ámbito personal.

El Convenio afecta a todos los empleados y empleadas de la Empresa a excepción de:

1. Cargos directivos de los Servicios Centrales.
2. Directores, subdirectores y Adjuntos a la Dirección de Paradores.
3. Demás cargos de confianza y asesoramiento técnico no incluidos en el Anexo de Niveles y Puestos de Trabajo.

Artículo 3. Vigencia y duración.

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado (B.O.E.)", salvo las indicaciones expresas de otros efectos temporales contenidas en el articulado y anexos. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2018

Tendrá un período de vigencia de tres años, finalizando el 31 de diciembre del 2020.

Artículo 4. Denuncia.

Dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la finalización de la vigencia establecida en el presente convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá efectuar su denuncia, mediante comunicación escrita, al resto de organizaciones firmantes y a la autoridad laboral.

Denunciado en forma el Convenio, desde 1 de enero de 2021 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 distinto.

Artículo 5. 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 6. 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 o trabajadora afectada y percibirse, si procede, una vez finalizado el año natural.

Artículo 7. 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 la autoridad laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no registrase alguna 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 8. Exclusión de otros convenios.

1. El presente Convenio anula, deroga y sustituye al concertado anteriormente entre Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A. y su personal. Durante su vigencia no será aplicable en los establecimientos de la Empresa afectados por éste, ningún otro Convenio de ámbito provincial, comarcal o local que pudiera ser homologado y afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por el personal de la Red, salvo lo indicado en el artículo 11.4 del presente.

2. No obstante, lo anterior, será de aplicación preferente y obligatorio el contenido, del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (ALEH), en aquellas materias pactadas al amparo del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y aquellas otras que en éste mismo ámbito se consideren propias y exclusivas del ámbito Sectorial Estatal.

3. En todas aquellas cuestiones no específicamente tratadas en este Convenio, se estará a las disposiciones de carácter general, tanto legales como reglamentarias y subsidiariamente, a lo establecido en el ALEH.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 9. Plantillas.

Estarán integradas por los puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional, que sean precisos para realizar en cada centro de trabajo las funciones y tareas que son necesarias, según especificaciones del vigente Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería, atendidas las exigencias de la actividad empresarial y tomado en consideración el pacto de garantía del empleo que incorpora el presente Convenio, según lo dispuesto en el artículo 14 del mismo.

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 10. Identificación del personal.

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

Dicho identificador personal deberá ser devuelto por el trabajador o trabajadora que pase a la situación de excedencia, en cualquiera de sus modalidades, así como una vez cause baja en la Empresa, salvo que pase a la situación de invalidez o jubilación, en cuyo caso deberá modificarse para adaptarlo a esas situaciones. En caso de pérdida, deterioro, cambio o de puesto de trabajo, solicitará uno nuevo 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 identificador personal de vigencia temporal.

Artículo 11. Contratación.

1. Modalidades de Contratación que se utilicen en la empresa comprenderán, sin hacer exclusiones, alguna de las reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias o de desarrollo del mismo, vigentes en cada momento.

2. La contratación temporal se ajustará, siempre y de forma escrupulosa al principio de causalidad en el sentido claro de que la modalidad de contratación temporal elegida permita la identificación del motivo o causa legalmente justificativa de su utilización.

3. No existirá encadenamiento injustificado de contratos.

4. El contrato temporal eventual por circunstancias de la producción, podrá alcanzar la duración máxima prevista en el ámbito territorial del Convenio Sectorial, en el que se ubique cada uno de los Establecimientos de la Empresa, conforme a lo informado por la Dirección General de Trabajo en fecha 1 de diciembre de 2003, abonándose una indemnización de 2 días por mes de servicio. Este punto quedará sin efecto en el caso de que el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería regule esta materia, en cuyo supuesto será de aplicación lo establecido en dicho Acuerdo.

5. Contrato a tiempo parcial.

a) En los contratos a tiempo parcial, sean indefinidos o temporales, se establecerá con claridad el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana y al mes, así como su distribución.

b) Se aplicará el régimen de turno continuado cuando la jornada diaria sea igual o inferior a 5 horas.

c) Queda habilitada la posibilidad de pacto de horas complementarias hasta el 60% de la jornada, en los límites marcados legalmente que en todo caso ha de ser expreso. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias pactadas, con un preaviso mínimo de 7 días. Igualmente se dará traslado a la RLT de las horas complementarias realizadas mensualmente. Transcurrido el primer año del pacto de horas complementarias, el trabajador podrá renunciar a la realización de las mismas con el plazo de preaviso de 1 mes.

d) El 50% de las horas complementarias que se realicen en un periodo de dos años se consolidarán automáticamente, pasando a formar parte de la jornada ordinaria hasta un máximo del 50% de la jornada del contrato inicial. Para dicha consolidación

se considerará el promedio de los últimos dos años naturales. La prestación de la parte de la jornada que corresponda a la consolidación se realizará en los periodos en los que se venía realizando habitualmente, salvo pacto en contra.

e) En los casos en los que sea necesario cubrir una plaza a tiempo completo, se tendrá en cuenta la preferencia de las personas que en el mismo departamento y Parador tengan contratos a tiempo parcial y siempre que su contrato tenga la misma consideración que la plaza a cubrir (temporal o indefinido), lo que supondrá la adjudicación directa por orden de antigüedad. Igualmente, en los casos en los que la plaza a cubrir sea a tiempo parcial, tendrán preferencia las personas con contrato a tiempo parcial y jornada inferior a la de la vacante. Este mismo derecho lo tendrá el personal fijo discontinuo. En caso de que haya dos o más trabajadores que cumplan con el requisito de antigüedad, para el desempate se realizará una prueba conforme a lo establecido en el artículo 13.

6. Las fórmulas de contratación utilizables darán acceso a alguno de los puestos de trabajo, recogidos en el Anexo I de este convenio.

7. Lo expresado en los apartados precedentes lo es sin perjuicio de la vinculación debida a lo pactado en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería vigente.

8. La Empresa proporcionará al Comité Intercentros, con periodicidad bimestral, información sobre contratación temporal, incluidos los datos referentes a contratos de puesta a disposición, a partir de la resultante del propio sistema interno de información y comprensiva de los siguientes datos:

-Cifras globales y por centros de trabajo comparativas respecto del mismo periodo del ejercicio precedente.

-Los mismos datos señalados en el párrafo precedente, por modalidades de contratación.

-Relación entre contratos indefinidos y temporales.

-Relación entre contratos a jornada completa y reducida, distinguiendo a su vez, entre fijos y temporales.

El compromiso de información se hará efectivo al finalizar los primeros dos meses siguientes a la firma del Convenio.

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

10. Las plazas de personal fijo se cubrirán mediante el procedimiento de cobertura de vacantes previsto en el artículo 13 del presente convenio, excepto en los supuestos de derecho a reserva de puesto de trabajo.

11. En el caso que la empresa utilice la fórmula de contratación mediante la externalización de servicios, se estará a lo estipulado en la Ley de Contratos de Sector Público.

Artículo 12. Empresas de Trabajo Temporal

En el caso de utilización de servicios de Empresas de Trabajo Temporal, y conforme al artículo 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, y sus posteriores modificaciones, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre el contenido de cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro e los diez días siguientes a su celebración. La firma de contratos de puesta a disposición sólo será posible con Empresas de Trabajo Temporal que apliquen el

vigente Convenio Sectorial Estatal. En lo que a Prevención de Riesgos Laborales se refiere, se aplicará lo dispuesto en la Instrucción Técnica vigente de la Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento.

Artículo 13. Procedimiento para la cobertura de puestos de trabajo y concursos de traslado y promoción.

Se consideran puestos de trabajo a cubrir, todos los puestos de nueva creación, los producidos por extinción de la relación laboral de cualquier trabajador o trabajadora fijos, traslados o promoción profesional, excepto que la empresa decida la amortización de la plaza, decisión que será comunicada a los RLT del Centro de trabajo. Por el contrario, si no se decide la amortización, la empresa contará con un periodo máximo de 8 meses para la cobertura de la vacante.

Paradores promoverá la cobertura de puestos de trabajo con la promoción y el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y trabajadoras siguiendo las políticas de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y aportando los medios necesarios para ello. Con ese fin, la empresa ha pactado con la Representación Social la renovación y puesta en marcha de concursos que faciliten el traslado y la promoción de los trabajadores, a partir de los siguientes criterios:

- Priorizará la promoción y la cobertura de los puestos de trabajo con el personal interno que esté de alta con un contrato de trabajo fijo o temporal.
- Promoverá los traslados del personal entre Establecimientos con un procedimiento más ágil y sencillo.
- Facilitará los traslados derivados de situaciones personales de carácter excepcional.
- Fomentará las carreras profesionales con criterios basados en la igualdad de oportunidades y no discriminatorias ni por razón de sexo, ni de edad y homogéneas para toda la plantilla, priorizando la capacidad, la competencia y el mérito profesional.
- Fomentará el establecimiento de medidas para que, en Igualdad de Condiciones de Idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso a los grupos profesionales o puesto trabajo de que se trate. La empresa garantizará que los requisitos para la participación en los concursos de promoción y de traslado serán comunes para todos los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación.

Todos los empleados de la empresa podrán participar en estos procesos en igualdad de condiciones e independientemente de su contrato de trabajo, con las limitaciones que se establecen en los requisitos de participación que se definen para cada puesto, concurso, y siempre que no lo impidan las limitaciones legales vigentes en materia de contratación.

Este artículo, y demás concordantes, será inaplicable a los contratados temporales cuando la ley impida a Paradores la transformación de un contrato temporal en fijo

1. Concursos y Convocatoria de Traslado.

Se considera personal interno de la empresa el empleado que esté de alta con un contrato fijo o temporal.

La empresa cubrirá los puestos de carácter fijo con personal interno, de acuerdo a las siguientes modalidades de cobertura, siguiendo este orden:

- 1) Convocatoria de traslado.
- 2) Concurso para la promoción de puesto de trabajo.

3) En caso de que la vacante quede desierta tras la convocatoria de traslado y concurso para la promoción interna, la empresa acudirá a convocatoria externa.

Ambos concursos son de aplicación para todos los puestos de trabajo, excepto para la cobertura de los puestos de nivel 1, para los que actúa el régimen de libre designación por parte de la empresa

Convocatoria de traslado

Aquellos empleados que deseen voluntariamente un traslado a otro Establecimiento sin cambio de puesto de trabajo podrán optar a los puestos a cubrir que ofrezca la empresa, siempre que cumplan con los requisitos exigidos en este artículo.

El personal interesado tendrá derecho al traslado voluntario permanente a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria interna, en las siguientes condiciones:

- Estar de alta en la empresa.
- Tener la condición de personal fijo
- Tener una antigüedad mínima de 1 año en su centro de trabajo actual.
- Tener una antigüedad mínima de 1 año en el puesto de trabajo que se ocupa en el momento de la convocatoria.
- Permanecer como mínimo un año en la vacante objeto de la convocatoria de traslado.

No se requiere la acreditación por habilitación en los concursos de traslados. Las peticiones de traslado se resolverán atendiendo a la mayor antigüedad en el puesto.

El personal interesado podrá solicitar más de un puesto en cada concurso de traslado, indicando el orden de preferencia en la solicitud. También podrán solicitar puestos de inferior categoría a la que se ostente en el momento de la solicitud.

Tanto los puestos a cubrir como la resolución de los traslados por concurso se dará a conocer públicamente a través del oportuno comunicado. Se informará a los Representantes de los Trabajadores de la relación de solicitantes y sus antigüedades.

Los trabajadores adjudicatarios tendrán 5 días naturales desde la notificación y en su defecto publicación de los resultados para renunciar a la adjudicación. Pasado ese plazo, deberán asumir de modo irrenunciable la nueva situación.

Estos traslados no darán lugar a ningún tipo de indemnización por gastos de desplazamiento o vivienda.

Estos traslados supondrán la aceptación voluntaria de las condiciones de trabajo y condiciones económicas que deriven de la nueva situación, así como la renuncia al puesto, siempre que el traslado sea a un puesto con categoría inferior a la que el trabajador ostenta en el momento de la petición.

Concursos para la promoción de puesto de trabajo.

Estos concursos, para los que se exige habilitación, tendrán por objeto facilitar:

La promoción del personal interno a los puestos de trabajo de nivel superior.

La consolidación de un contrato temporal en un contrato indefinido.

Ambos efectos pueden producirse en el mismo Establecimiento del empleado que gana la plaza o en un Establecimiento diferente, generándose en este último caso, un traslado voluntario de carácter permanente.

Los empleados interesados en aspirar a la cobertura de un puesto de trabajo a través de este tipo de concurso tendrán que tener la certificación de habilitación que les acredite la cualificación suficiente para ocupar un puesto de trabajo determinado.

Solo se llevarán a cabo las convocatorias de habilitación para los puestos de trabajo que se precisen, y por tanto, el número de convocatorias que anualmente se pongan en marcha se ajustará a las necesidades de cobertura que se tengan.

El funcionamiento de los concursos para la Promoción de Puestos se describe en el Protocolo de Habilitación y Promoción del Personal Interno.

El procedimiento de habilitación se desarrollará bajo los principios de claridad, transparencia, objetividad e igualdad. Para garantía del respeto de las reglas del procedimiento establecido, la representación de los trabajadores y trabajadoras, mediante el Comité Intercentros, contará con presencia y participación activa en el desarrollo del proceso de habilitación y adjudicación de puestos.

Traslados por causas excepcionales.

La empresa facilitará, sin necesidad de convocatoria de concurso y para situaciones graves, justificadas y de forma excepcional, el traslado permanente a los empleados que lo soliciten, si concurren algunas de las circunstancias siguientes:

Cuando por separación o divorcio, debidamente registrados y acreditados por sentencia judicial, el trabajador con hijos menores de 12 años, que viven en localidad diferente, tenga la necesidad de trasladarse a dicha localidad a efectos de mantener el cuidado de estos hijos.

Cuando exista una situación de violencia de género que requiera el alejamiento. Esta circunstancia deberá acreditarse conforme se indica en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004.

El trabajador y trabajadora, deberá acreditar, la situación que se describe anteriormente, mediante la documentación justificativa que legalmente acredite dicha situación.

La empresa aceptará el traslado al Parador solicitado o Parador más próximo a este, si las condiciones económicas, productivas, técnicas u organizativas del Establecimiento receptor lo permiten. Si el traslado es aceptado por la empresa, el trabajador deberá asumir de modo irrenunciable la nueva situación

Estos traslados no darán lugar a ningún tipo de indemnización por gastos de desplazamiento o vivienda exceptuando lo estipulado en el Plan de Igualdad vigente, para los traslados por Violencia de Género que requiera alojamiento.

Estos traslados supondrán la aceptación voluntaria de las condiciones de trabajo y económicas que deriven de la nueva situación, así como la renuncia al puesto que se tenía adjudicado.

La empresa informará a la Representación Sindical de las solicitudes de traslado, así como las que definitivamente se aprueben o se rechacen, estableciéndose un plazo de siete días para que ésta plantee las objeciones o reclamaciones que considere.

ANEXO AL CONVENIO: PROTOCOLO DE HABILITACION Y CONCURSOS PARA LA PROMOCIÓN

La empresa promoverá el desarrollo de las carreras profesionales y facilitará el acceso a los concursos de habilitación, proporcionando la información necesaria, proceso de promoción, perfiles, temarios, mediante las herramientas de difusión disponibles.

La habilitación es un procedimiento voluntario que acredita que se tienen los conocimientos, las competencias y habilidades, necesarias para poder optar a un puesto de trabajo.

Para obtener el certificado de habilitación, los empleados interesados deberán presentarse a las pruebas de evaluación que la empresa convoque a tal efecto.

En este protocolo se especifica el funcionamiento operativo de los concursos en los siguientes aspectos:

1. FUNCIONAMIENTO GENERAL.
2. HABILITACIÓN.
 - Requisitos de participación para habilitación.
 - Solicitud de admisión para participar en la habilitación.
 - Lista de admitidos.
 - Desarrollo de las pruebas de evaluación.
 - Evaluación y resolución de las convocatorias.
 - Régimen de alojamiento y desplazamiento de los empleados participantes en procesos de habilitación
 - Vigencia y renovación de la habilitación.
3. PUBLICACIÓN DE PLAZAS, ADJUDICACIONES Y PUBLICACIÓN DE RESOLUCIONES.
 - Publicación de las Plazas.
 - Solicitud y requisitos.
 - Puestos a cubrir por movilidad funcional
 - Efectos de la habilitación y criterios de adjudicación.
 - Comunicación de destinos.
 - Aceptación del compromiso de permanencia.
 - Cobertura de plazas mediante selección externa.
4. RECLAMACIONES.
5. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.
6. MODIFICACIONES.

1. FUNCIONAMIENTO GENERAL

Concursos de promoción de puesto de trabajo.

El procedimiento de cobertura por concurso de promoción de puesto de trabajo, con base en el artículo 13 del convenio colectivo, tiene dos partes fundamentales:

- La habilitación del personal.
- La publicación y adjudicación de puestos de trabajo.

La habilitación del personal

Esta condición está destinada a certificar la idoneidad de los empleados para ocupar distintos puestos de trabajo, acordes a las necesidades especificadas de los perfiles profesionales

El acceso a los niveles 5 de convenio queda fuera de las pruebas de habilitación, ya que estas plazas se adjudicarán por el criterio de antigüedad.

Asimismo, los niveles 1 de convenio también están fuera de este procedimiento cubriéndose estos puestos de trabajo bajo el régimen de la libre designación por parte de la empresa. La empresa garantizará la idoneidad, transparencia y objetividad de estos procesos.

Los empleados interesados en habilitarse deberán presentar su solicitud siguiendo las normas que se indican en este Protocolo.

La publicación y adjudicación periódica de puestos de trabajo.

De acuerdo con el artículo 13 del convenio, la empresa dará a conocer al personal interno la relación de puestos de trabajo a cubrir.

La empresa adjudicará los mismos a los candidatos habilitados de acuerdo con los criterios marcados en este Protocolo e informará de estas resoluciones a través de un comunicado al Comité Intercentros y a los Centros de Trabajo.

A continuación, se desarrolla el funcionamiento de cada una de estas partes:

2. HABILITACIÓN.

La obtención del certificado de habilitación se realizará mediante la acreditación y comprobación de que los aspirantes tienen aquellos requisitos de tipo técnico y competencial que son necesarios para el puesto profesional correspondiente. Estos requisitos estarán recogidos en los perfiles de puesto publicados por la empresa.

Dicha acreditación se podrá obtener mediante la realización de pruebas exámenes u otros criterios, que permitan valorar los conocimientos, competencias y aptitudes para el correcto desempeño del puesto de trabajo, según se expresa:

Niveles 2, 3 y 4: Para obtener la habilitación los aspirantes deberán superar las pruebas que a tal efecto se hayan planteado. Estas pruebas estarán sujetas a los perfiles de puesto que estarán a disposición pública de todas las personas que se quieran habilitar.

Una vez acreditado y comprobado que el aspirante cumple los requisitos acordados para obtener la habilitación para un puesto profesional concreto, se le certificará tal habilitación, indicándole al mismo tiempo el periodo de vigencia de la misma.

Todos los participantes, habilitados o no, así como el Comité Intercentros, tendrán conocimiento de los resultados definitivos que han obtenido, con el fin de que puedan avanzar en su desarrollo y capacitación profesional. De la lista de personas habilitadas se dará traslado al Comité Intercentros.

2.1. Requisitos de participación en procesos de habilitación:

Para participar en un proceso de habilitación y aspirar a la cobertura de un puesto de trabajo por concurso de promoción, los aspirantes deberán cumplir los requisitos establecidos.

Se podrá solicitar la habilitación para diversos puestos profesionales, bien sean del área funcional a la que se pertenece o de otras distintas, siempre y cuando se cumpla con los requisitos que se soliciten para ser admitidos.

En cada convocatoria de habilitación, se describirán las bases y requisitos mínimos de participación referidos a los siguientes aspectos, de los que se dará traslado con anterioridad a la misma a la Representación Social, quienes participarán y si lo estiman podrá emitir informe con sus sugerencias y propuestas.

- El estatus de empleado.
- Conocimientos en idiomas.
- Experiencia laboral.
- Exclusión de participación en concursos futuros, si procede esta consecuencia, como se detallará más adelante.
- Titulaciones específicas.
- Perfil competencial y Potencial de Desarrollo

A) El estatus de empleado.

Para poder participar en los concursos de habilitación de la empresa, se requiere cumplir con alguno de los siguientes requisitos:

- Estar dado de alta en la empresa en el momento de la convocatoria y en la fecha de realización de las pruebas.
- Tener una relación laboral de carácter fijo o temporal con la empresa. Hay que tener presente que mientras se mantenga la restricción legal marcada por la Ley General de Presupuestos del Estado para la contratación de personal fijo, esta cláusula será inaplicable para el personal temporal. Una vez que esta limitación se elimine, el personal temporal podrá participar en estos concursos en los términos que determine la legislación vigente.
- También podrán participar aquellos empleados que tengan su contrato suspendido por los cierres temporales del Parador o que tengan contratos de carácter fijo discontinuo que no estén en activo en el momento de la convocatoria.
- Personal contratado mediante la modalidad de Trabajo Temporal (ETT), con un mínimo de prestación de servicios de 6 meses de servicio en el periodo de un año anterior a la convocatoria ó de 8 meses de servicio en el periodo de dos años anteriores a la convocatoria.
- Hay que tener presente que mientras se mantenga la restricción legal marcada por la Ley General de Presupuestos del Estado para la contratación de personal fijo, esta cláusula será inaplicable para el personal temporal. Una vez que esta limitación se elimine, el personal temporal podrá participar en estos concursos en los términos que determine la legislación vigente.

B) Conocimiento de idiomas

Este requisito se establecerá cuando los aspirantes tienen que estar en condiciones de dominar la competencia de idiomas exigida por el perfil profesional del puesto al que opta. Los idiomas y niveles exigidos en cada puesto de trabajo serán publicados en cada convocatoria. (anexo 1).

Los empleados que deseen habilitarse para un puesto de trabajo que requiere el conocimiento de idiomas, tendrán que presentar titulación oficial o equivalente, que acredite que se tienen el conocimiento de ese idioma y el nivel requerido. En la convocatoria se especificarán las acreditaciones que se consideran válidas, así como la descripción de las pruebas a realizar.

Cuando así se determine por perfil y en la convocatoria, la empresa podrá realizar las pruebas técnicas sobre la competencia del idioma que estime conveniente: hablado, escrito, escucha, y fluidez, utilizando las herramientas al efecto de uso extendido en el mercado y refrendadas por organismos oficiales acreditadores.

C) Experiencia laboral:

El requisito de experiencia previa se determinará por el perfil profesional en función de la descripción del puesto de trabajo y de las funciones a realizar.

Promoción de puesto de trabajo en el mismo Área Funcional: Cuando un empleado, fijo o temporal, desea habilitarse para un puesto de nivel superior al que ostenta y optar a una promoción en su misma área funcional, el requisito de experiencia que se establece es de 1 año sobre el puesto inmediatamente anterior.

- De modo excepcional, la empresa facilitará también el cambio y la promoción a puestos de trabajo del mismo nivel o de un nivel superior de un área funcional distinta de la que actualmente se tiene. En este caso, se requiere 1 año de experiencia en el puesto que se ocupa.

Además,

- El tiempo de experiencia se contabiliza hasta la fecha de publicación de la convocatoria de habilitación.
- A efectos del cómputo de este requisito, solo se validará el tiempo de experiencia en Paradores y que se tenga en el puesto del que se es titular.
- No se requiere experiencia mínima a los aspirantes que quieran optar a un puesto de nivel 4, con o sin cambio de área funcional.

D) Exclusión de participación en concursos futuros.

Los empleados pueden quedar excluidos temporalmente de la participación en concursos de habilitación como consecuencia de un bajo rendimiento en las pruebas. Si no se obtiene la nota mínima de apto (a efectos cuantitativos para hacer la media será necesario obtener como mínimo un 4,5) quedará restringida la participación en nuevos procesos de habilitación por un período de 1 año a partir de la fecha de resolución del concurso en el que se participó.

E) Titulaciones específicas.

En algunos puestos de trabajo se establecen requisitos referidos a titulaciones específicas que pueden estar vinculadas con obligaciones legales, como, por ejemplo, el certificado en higiene alimentaria, el certificado de manipulador de productos fitosanitarios, etc. En las bases de las convocatorias de habilitación se especificarán las titulaciones que se deben presentar para poder participar.

2.2. Solicitud de admisión para participar en la habilitación.

La empresa convocará los concursos de habilitación para los puestos que se ofrezcan con la antelación suficiente, mínimo un mes, antes de la realización de los exámenes.

Los empleados interesados en participar tendrán que cumplimentar el formulario de solicitud establecido al efecto y presentar los documentos exigibles.

La solicitud se cumplimentará como sigue:

- El solicitante se identificará, al menos, con nombre y apellidos, código del empleado, puesto actual, establecimiento y tipo de contrato.
- Indicará el tiempo de prestación de servicios en los puestos solicitados. La referencia al tiempo de experiencia deberá contemplar también los trabajos realizados fuera de Paradores. La empresa solicitará la documentación acreditativa de la misma.

Indicará las titulaciones académicas que posee. El candidato deberá presentar la fotocopia del certificado o título en aquellos casos donde sea requerido.

Las solicitudes deberán remitirse al Departamento de Formación-Gestión del Talento, por el medio indicado en la convocatoria antes de la fecha límite que se establezca en la misma.

Los requisitos de participación que se exijan deberán cumplirse a la fecha de la convocatoria del concurso de habilitación.

La presentación de la solicitud implica la aceptación completa de las bases y requisitos de la convocatoria.

No se admitirán solicitudes que se presenten fuera de plazo y sin la debida justificación de los requisitos exigidos.

La falsedad cometida por el aspirante en cualquiera de los datos consignados en su solicitud y la falsedad en la documentación aportada requeridos, constituyen motivo suficiente para su exclusión de la convocatoria, sin perjuicio de las consecuencias laborales que pudieran derivarse.

Asimismo, la falta de presentación en plazo de los documentos requeridos, constituirá también motivo suficiente para la exclusión de la convocatoria.

Por su parte, la empresa garantiza la más absoluta reserva y confidencialidad en relación con los documentos presentados por los candidatos.

2.3. Lista de admitidos a evaluación.

Una vez terminado el plazo de admisión, el Departamento de Formación-Gestión del Talento examinará las solicitudes presentadas y, de acuerdo con los requisitos

establecidos en la convocatoria, se determinarán los candidatos admitidos y desestimados, publicando la relación de unos y otros.

Los empleados que resulten excluidos por no reunir algunos de los requisitos exigidos, se les indicará la causa de la exclusión, y contarán con un plazo de 120 horas para solventar el problema.

2.4. Desarrollo de las pruebas de evaluación.

La organización y el tipo de la evaluación a realizar correrá a cargo del Departamento de Formación-Gestión de Talento que convocará a los aspirantes a través de comunicado correspondiente.

En la convocatoria se especificarán las fases y las pruebas que se van a realizar por puesto de trabajo, las pruebas que tengan carácter eliminatorio, las fechas, horarios y lugares donde tendrán lugar los exámenes, si proceden.

Esta información se le dará traslado a los Representantes Legales de los Trabajadores, quienes en las pruebas presenciales asistirán a las mismas en calidad de observadores y garantes de la objetividad y transparencia.

2.5. Evaluación, resolución de la convocatoria.

Una vez realizadas las pruebas, el Departamento de Formación-Gestión del Talento publicará la relación definitiva de los candidatos habilitados y no habilitados, e informará individualmente a cada uno de ellos de su nota así como al Comité Intercentros.

Los candidatos no habilitados recibirán un informe de observaciones sobre sus áreas de mejora, así como propuesta de plan de desarrollo profesional.

2.6. Régimen de alojamiento y desplazamiento de los empleados participantes en concursos de habilitación.

Todos los empleados participantes en concursos de habilitación recibirán un servicio de alojamiento y manutención por parte de la Empresa si fuera necesario. El Departamento de Formación-Gestión del Talento gestionará las reservas de habitaciones para los empleados admitidos al concurso por el tiempo imprescindible para la realización de las pruebas.

Se abonarán las dietas por la asistencia a los exámenes al personal que, habiendo obtenido la habilitación para alguno de los puestos para las que se ha presentado, se encuentre en alguno de los siguientes casos:

- Al personal que, en el momento de la convocatoria, estuviera de alta en la empresa, tenga un contrato de fijo discontinuo, aunque no esté en activo prestando el servicio o esté en una situación de suspensión por estar su Parador en cierre temporal. En este último caso, la dieta será por cuenta del Establecimiento de origen del candidato.
- Al personal temporal que haya participado en el concurso de habilitación, si está de alta en el momento de la resolución del concurso de habilitación en el que ha participado. En este caso, la dieta será por cuenta del Parador donde esté de alta el trabajador en el momento de la Resolución.

En ningún caso se permitirán acompañantes en el Establecimiento donde se realicen las pruebas. Los empleados que incurran en este supuesto abonarán su dieta y la del acompañante en su totalidad, aunque hayan obtenido la habilitación.

Los aspirantes admitidos que no comparezcan en el lugar de los exámenes en el día y hora que se señala en la convocatoria, no podrán volver a examinarse para obtener la habilitación en el plazo de 1 año a excepción de previa justificación al Departamento de Formación-Gestión del Talento.

2.7. Vigencia y renovación de la habilitación:

- La habilitación tendrá una duración de 4 años y caducará de forma automática una vez transcurrido dicho periodo.
- Los empleados habilitados que habiéndose presentado a un puesto a cubrir no obtuvieran plaza, seguirán conservando su certificado de habilitación hasta que concluya su vigencia.

Los empleados de Paradores podrán presentarse a más de un proceso de habilitación teniendo en cuenta lo siguiente:

- No se contemplan participaciones para mejorar las notas en un plazo de 1 año.
- Se certificará como válida la nota obtenida en el último proceso de habilitación en el que se participe.

3. PUBLICACIÓN DE PLAZAS, ADJUDICACIONES Y PUBLICACION DE RESOLUCIONES.

3.1.- Publicidad de los puestos a cubrir.

Se dará traslado de la convocatoria de puestos a cubrir, cumpliendo con los principios de transparencia y publicidad, a todos los empleados de la red de Paradores, incluidos a los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal-ETT, utilizando para ello, los canales de comunicación con los que cuente la empresa en cada momento y que garanticen dichos principios. Al mismo tiempo se le dará traslado al Comité Intercentros.

3.2. Solicitud y requisitos.

Los aspirantes podrán presentar la correspondiente solicitud ante las convocatorias que realice la empresa para habilitarse, siguiendo las instrucciones en los documentos habilitados al efecto, indicando la siguiente información:

- Nombre y apellidos, código del empleado, puesto y establecimiento actual.
- Los puestos para los que está habilitado, con indicación del Comunicado y fecha de habilitación.
- Los puestos de trabajo a los que se opta indicando el orden de preferencia.

Las solicitudes tendrán que llegar al Departamento de Formación-Gestión del Talento por el medio indicado en la convocatoria antes de la fecha límite que se establezca en la misma. No se admitirán solicitudes que se presenten fuera de plazo. La presentación de la solicitud implica la aceptación completa de las bases y requisitos de la convocatoria.

3.3. Puestos a cubrir por movilidad funcional artículo 16 del Convenio

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Convenio Colectivo, la empresa podrá cubrir puestos mediante convocatoria interna en el centro de trabajo donde se haya producido la movilidad funcional o bien mediante convocatoria pública a todos los trabajadores de la Empresa.

Con el fin de garantizar el respeto a lo que establece el artículo 16, la empresa trasladará al Comité Intercentros información previa y detallada de los puestos que se van a cubrir por la vía de las convocatorias internas en el centro de trabajo.

La empresa podrá optar por la convocatoria interna en aquellos casos en los que se haya producido dicha movilidad en un tiempo superior a 6 meses en un período de un año u ocho meses en dos años, si:

- El empleado que realiza los trabajos en el puesto de nivel superior cobra las diferencias de puesto por este período.
- No existe reserva de puesto para esa plaza.
- El ofrecer la plaza a convocatoria pública a todos los trabajadores de la red pudiese suponer un incremento de plantilla innecesario en ese departamento del Parador donde está la plaza.

A las plazas que se ofrezcan en convocatoria interna solo podrán concursar los empleados que tengan una antigüedad mínima en el Centro de Trabajo de 12 meses en los últimos 2 años y estén habilitados.

En ningún caso se podrá utilizar la promoción interna para transformar un contrato temporal en un contrato indefinido, en tal caso deberá respetarse lo establecido en el art. 13 a este respecto.

3.4. Adjudicación de plazas en los concursos para la promoción:

Los empleados habilitados que han resultado adjudicatarios de una plaza recibirán de la empresa una comunicación oficial. La empresa realizará las adjudicaciones considerando los siguientes criterios:

La adjudicación que reciba el empleado estará entre los destinos indicados por orden de preferencia por el empleado en el formulario de solicitud.

La empresa adjudicará el puesto al candidato con mejores resultados, según los criterios que se señalan a continuación, dentro de la lista de candidatos que se confecciona para cada destino a cubrir.

Los criterios que se consideran para realizar las adjudicaciones son:

Nivel 2: La empresa adjudicará la plaza al candidato que haya obtenido la mayor nota, salvo que la diferencia de puntuación entre el candidato con la nota mayor y los siguientes sea igual o inferior a 0.5 puntos en cuyo caso, la empresa podrá designar libremente al adjudicatario entre los candidatos que se encuentren en ese rango.

Niveles 3 y 4: El solicitante habilitado que haya obtenido la mayor puntuación será el adjudicatario del puesto de destino.

Niveles 5: Se adjudicará el puesto, sin necesidad de participar en las pruebas de habilitación, al candidato que tenga la mayor antigüedad en la empresa.

En este caso, la antigüedad será computada por días trabajados hasta el día de la fecha de publicación de la convocatoria. Se tomarán como referencia las situaciones de alta recogidas en el Informe de Vida Laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Si hubiese más de un aspirante a un mismo puesto con la misma puntuación dentro de la lista de los habilitados o con la misma antigüedad en caso de los niveles 5, se seguirán los siguientes criterios de prevalencia:

- Desempeño en el mismo Parador donde se produzca el puesto a cubrir.
- Mayor antigüedad en la empresa o sexo menos representado en el departamento.
- Mayor antigüedad en el puesto a cubrir.
- Necesidades de reunificación familiar.

El Comité Intercentros tendrá conocimiento de qué puestos se han ofertado, si se han producido renunciaciones, cuáles han sido y quién ha resultado adjudicatario del puesto a cubrir. Las adjudicaciones de puesto se harán públicas a través del comunicado correspondiente indicándose la nota de habilitación del adjudicatario.

3.5. Comunicación de destinos.

Los candidatos seleccionados recibirán una adjudicación de puesto en los términos mencionados en el punto anterior. La empresa entiende que un candidato ha aceptado una adjudicación y por tanto, que puede iniciar el procedimiento de traslado y / o promoción, cuando no manifiesta su disconformidad en un plazo de 72 horas desde la comunicación del destino.

El empleado que renuncia a la adjudicación deberá enviar su desistimiento al Departamento de Formación-Gestión del Talento por escrito en dicho plazo. La empresa podrá rechazar la renuncia si ésta no ha sido planteada en tiempo y forma. En el caso de que se acepte la renuncia, la plaza se adjudicará al siguiente de la lista.

El empleado que renuncia a una adjudicación por concurso de promoción también renuncia a todas las plazas que ha solicitado.

Periódicamente, y previa comunicación al Comité Intercentros, el Departamento de Formación-Gestión del Talento emitirá un comunicado informativo sobre las adjudicaciones que se vayan produciendo.

3.6. Aceptación del compromiso de permanencia.

Los candidatos que obtengan plazas con carácter fijo a través del concurso de habilitación deberán permanecer en el puesto obtenido el tiempo mínimo establecido. El tiempo de permanencia en el puesto será de 1 año para los niveles 2, 3 y 4, y queda excluido del compromiso el nivel V.

El período de permanencia empieza a contar a partir de la fecha de adjudicación del puesto. Si a la fecha límite de presentación de solicitudes establecida en la convocatoria de puestos a cubrir, no se ha cumplido este período de permanencia, la solicitud no será admitida.

Los puestos que queden desiertos por concurso de promoción, y antes de ofertarlos a convocatoria externa, se podrán ofertar a los trabajadores habilitados para el puesto, aunque no tengan cubierto el período mínimo de permanencia.

3.7. Cobertura de plazas mediante selección externa.

Los puestos de trabajo de cualquier nivel, así como aquellos que son de libre disposición de la empresa, que no puedan ser cubiertos mediante los concursos previstos en este Artículo y Protocolo, podrán ser adjudicados a los candidatos de selección externa una vez acreditado que se poseen los requisitos de cualificación necesarios para el puesto y que han superado las pruebas correspondientes que se ajustarán a las pruebas tipo que a tal efecto se determinen.

4. RECLAMACIONES.

Los empleados podrán presentar reclamaciones por la no admisión de su solicitud en una convocatoria de habilitación o por desacuerdo con la nota obtenida. Igualmente, también podrán presentar una reclamación por la no adjudicación de un puesto.

Para hacer efectivas estas reclamaciones, se tendrán que presentar por escrito, bien por el propio interesado bien por el Comité Intercentros. El plazo disponible es de 72 horas a partir de la fecha de publicación del comunicado correspondiente. Las reclamaciones han de estar bien fundadas. Las reclamaciones se resolverán de forma motivada en un plazo máximo de 10 días y la resolución final se comunicará a los interesados y al Comité Intercentros.

5. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

El Comité Intercentros podrá designar 2 miembros para la supervisión de las pruebas de habilitación.

El Comité Intercentros informará por escrito y antes de 10 días del inicio de las pruebas al Departamento de Formación, de los nombres de las personas designadas para asistir como representantes sindicales a las pruebas.

Además de las competencias reconocidas en el presente Convenio, el Comité Intercentros tendrá participación en el seguimiento de los concursos que se lleven a cabo en:

- Información de las bases y requisitos mínimos de participación en los procesos de habilitación.
- Información de todos los comunicados del proceso: convocatoria de habilitación, convocatoria a exámenes, publicación de habilitados, publicación de puestos a cubrir y publicación de resolución.
- Presencia en la ejecución de las pruebas, velando por la claridad, transparencia y objetividad de las pruebas.
- Información de las calificaciones obtenidas por cada uno de los empleados participantes, así como de los empleados habilitados, renuncias y adjudicaciones de destinos. Con respecto al tratamiento de esta información, la representación sindical mostrará el debido sigilo profesional en los términos establecidos en el artículo 65.2 del RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (Ley del Estatuto de los Trabajadores).
- En caso de petición de revisión de exámenes por algún trabajador, la empresa mostrará al Comité las pruebas realizadas y los criterios utilizados para la corrección.

6. MODIFICACIONES.

Las posibles modificaciones de este protocolo exigen el acuerdo entre las partes.

Artículo 14. Empleo.

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

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 15. Clasificación profesional.

En todo lo referido a la clasificación profesional, puestos de trabajo, contenido de la prestación laboral y su encuadramiento en áreas funcionales y clasificación en grupos profesionales, así como en cuanto a movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería.

En consecuencia, el personal afectado por este Convenio se clasificará en los grupos profesionales que recoge el Anexo I del presente Convenio con adscripción a alguno de los puestos de trabajo especificados en el referido Anexo, conforme a lo establecido en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 16. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno del centro de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del ALEH.

En relación con el mismo, la movilidad funcional en el seno de la Empresa y en cada uno de los centros de trabajo, no tendrá otras limitaciones que las derivadas del encuadramiento a una determinada área funcional, el grupo profesional en el que estén clasificados y el puesto de trabajo asignado, así como las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, como establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El ejercicio de la movilidad funcional exigirá orden escrita de la que se dará cuenta al Comité de Centro o a los Delegados de Personal y solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva.
2. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.
3. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del puesto de trabajo asignado al trabajador o trabajadora por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, la Dirección de la Empresa decidirá la cobertura de vacante mediante convocatoria pública a todos los trabajadores de la Red o, por el contrario, mediante convocatoria interna en el centro de trabajo afectado, conforme a los supuestos contemplados en el artículo 13 del presente Convenio.
4. La realización de funciones superiores obliga a la Empresa a abonar desde el primer día la diferencia retributiva entre el puesto superior efectivamente ostentado y la propia de la función que se realice, salvo que en las funciones del sustituto entre la de suplir las ausencias del sustituido. En el supuesto de que el periodo en que se desempeñen funciones de categoría superior, no se limite a momentos esporádicos, sino que tengan cierta continuidad, la diferencia retributiva a abonar comprenderá la parte correspondiente a los descansos semanales siempre que tales trabajos de

superior categoría se desarrollen efectivamente durante cinco días consecutivos al menos, ó catorce días en un periodo de un mes. Si el periodo de realización de funciones de superior categoría es superior al mes, la diferencia comprenderá también la parte correspondiente de vacaciones y festivos abonables y no recuperables.

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

El pago de diferencias salariales por el desempeño de trabajos de superior categoría, la parte correspondiente a prima de producción, en esas diferencias, será asumida por la Empresa, sin merma del Fondo de Prima de Producción resultante de aplicar el porcentaje correspondiente en cada año. Esta se abonará en nómina con el concepto de "trabajos de superior categoría"

Artículo 17. Información Organizativa de Plantilla

La Dirección de la Empresa publicará y distribuirá anualmente y siempre dentro de los dos primeros meses del año natural, un único informe 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 puestos de trabajo, con especificación concreta de su destino.

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

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

Se entregará a los delegados y delegadas de Personal o miembros del Comité de Centro, tres ejemplares del informe departamento por departamento, en los plazos previstos por este artículo.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 18 Jornada de Trabajo

1. Durante la vigencia del convenio la jornada de trabajo máxima anual será de 1.794 horas, estableciéndose como regla, una jornada semanal de 40 horas con dos días naturales consecutivos de descanso semanal, eliminándose de ese cómputo el tiempo de la comida.

Por departamentos, los descansos semanales en sábados y domingos serán rotativos. Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar de los días de descanso en un mínimo de nueve fines de semana al año o en su parte proporcional en función de su periodo de alta y excluyendo de este cómputo los fines de semana coincidentes con el período vacacional y de disfrute de festivos abonables.

2. La Dirección concretará los días de trabajo y sus descansos correspondientes con

carácter trimestral según programación de tabla adjunta. Y además concretará, con carácter mensual, el turno-horario de cada día con un mes de antelación, en base a los turnos generales acordados por departamento, entregándolo a la Representación de los trabajadores.

Para la concreción se tendrán en cuenta criterios objetivos relativos a la actividad del establecimiento, realizándose con sujeción a criterios de equidad en la rotación. Tanto el calendario acordado como la concreción de turnos y días de descanso establecido únicamente podrán ser modificados de forma excepcional por acuerdo entre las partes (trabajador y empresa).

Fecha tope comunicación		
	CONCRECION LIBRANZAS	CONCRECION TURNO
ENERO	01-dic	01-dic
FEBRERO		01-ene
MARZO		01-feb
ABRIL	01-mar	01-mar
MAYO		01-abr
JUNIO		01-may
JULIO	01-jun	01-jun
AGOSTO		01-jul
SEPTIEMBRE		01-ago
OCTUBRE	01-sep	01-sep
NOVIEMBRE		01-oct
DICIEMBRE		01-nov

3. Entre jornada y jornada mediará un descanso mínimo de 12 horas.
4. Se da un margen de diez minutos, sin penalización ni justificación, al trabajador o trabajadora, en el momento de incorporación al trabajo. En caso de que se produzca esta circunstancia, la demora en la entrada será recuperada a la salida.
5. En el Parador de Las Cañadas del Teide se establecerá la jornada continuada.
6. En todos aquellos casos en que pudiera establecerse la jornada continuada, la Empresa y RLT deberán estudiar la posibilidad de proporcionarla, aportando los datos que demuestren su viabilidad.

Artículo 19. Vacaciones y días festivos abonables y no recuperables.

1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tienen derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un período de vacaciones de 31 días naturales y así mismo de los días festivos abonables y no recuperables correspondientes al calendario oficial de fiestas, más los cuatro días libres compensatorios que se acumularán a los catorce días festivos abonables y no recuperables, o los días libres proporcionales en el caso de disfrute de los mismos, en dos tramos de 7 días; no pudiendo en ningún caso solaparse con un día de descanso.

Los días libres correspondientes a los festivos abonables y no recuperables se disfrutarán acumuladamente a los abonables correspondientes, salvo acuerdo entre las partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de la Ley Orgánica 3/2007, o sus posteriores modificaciones, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2. Del disfrute de las vacaciones se podrán excluir en cada centro de trabajo y en cómputo que no exceda de tres meses los períodos que coincidan con la mayor y acreditada actividad productiva. Tales períodos no tienen por qué ser necesariamente consecutivos, ni coincidentes en la totalidad de establecimientos de la Empresa y se señalarán al acordar el cuadro anual a que se refiere el punto 13 de este artículo.

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

4. 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 o trabajadoras en activo.

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

6. La Empresa podrá designar aquellos trabajadores o trabajadoras 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.

7. Siete de los días abonables y no recuperables más los 2 días de descanso compensatorio, podrán disfrutarse acumuladamente durante el período que coincida con mayor y acreditada actividad productiva excluido de disfrute de vacaciones. Salvo acuerdo entre las partes.

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

9. Los trabajadores o trabajadoras 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.

10. La compensación en metálico de las fiestas abonables, sólo procede en el supuesto de que se cause baja en la Empresa. En tal caso, las fiestas pendientes de disfrutar se abonarán al doscientos por ciento 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".

11. En el disfrute acumulado de festivos abonables no se incluyen los que coincidan con períodos de incapacidad temporal, cualquiera que fuese su causa. Se considerarán para este efecto las 14 fiestas oficiales de la localidad publicados en los Boletines Oficiales correspondientes.

12. Si el Parador cerrase para disfrute de vacaciones o de vacaciones más festivos abonables y no recuperables de la totalidad de la plantilla, se abonará como prima de producción la media de la misma en los seis meses anteriores en el establecimiento afectado. La empresa antes del 1 de octubre comunicará al Comité Intercentros la relación de los paradores con cierre vacacional o de temporada para el año siguiente.

13. La Dirección del establecimiento presentará a la RLT y dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras, antes del 1 de octubre del año anterior, propuesta de calendario vacacional anual, así como las fechas de disfrute de los días festivos abonables y no recuperables, así como la definición de los turnos generales a aplicar en el centro de trabajo

- Los turnos generales por departamento propuestos por la Dirección de la Empresa deberán contribuir a la conciliación de la vida personal y laboral, limitándose el número de los mismos a las necesidades de la prestación del servicio y a la necesidad operativa de su inclusión.

El acuerdo entre la Dirección del establecimiento y la Representación legal de los trabajadores se producirá antes del 31 de octubre. Vencida esa fecha sin haber alcanzado acuerdo, el desacuerdo se someterá con carácter inmediato a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio y la decisión adoptada en dicha vía será vinculante para ambas partes.

En el caso de que se mantenga el desacuerdo y mientras no se produzca una solución en la instancia que corresponda, se mantendrá vigente el último calendario firmado por las partes, para este supuesto y en relación a los turnos generales, sin perjuicio de lo establecido en lo previsto en el Título I, capítulo III, sección 1ª del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El calendario acordado no podrá ser modificado, salvo de forma excepcional. En todo caso tal modificación exige el acuerdo entre partes.

Artículo 20. Licencias retribuidas.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio con efectos civiles plenos y en el caso de las parejas de hecho, mediante la acreditación administrativa suficiente de esa circunstancia.
2. Cinco días por nacimiento de hijo
3. Tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá por desplazamiento cuando desde el domicilio del trabajador hasta el hospital o domicilio del familiar medien 75 kilómetros o más. En los casos de enfermedad u hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la Dirección del centro. En el parentesco por afinidad se asimila la situación de la pareja de hecho del trabajador o de la trabajadora, que previamente haya sido acreditada administrativamente de forma suficiente.

Las licencias correspondientes a matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o comenzarán a disfrutarse el primer día laborable siguiente a aquel en el que se produjo el hecho que da derecho al permiso.

4. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad. Si fuera a localidad distinta a 75 kilómetros o más, cuatro días que pueden fraccionarse según las necesidades del trabajador o trabajadora. En los traslados de localidad derivados de concurso interno. La licencia retribuida será a cargo del establecimiento receptor.
5. Dos días por asuntos propios a fin de atender necesidades personales en base a lo siguiente:
 - a) Un día de libre disposición a disfrutar a lo largo del año natural.
 - b) Un día de libre disposición a disfrutar durante el periodo de temporada no alta de cada parador (según lo regulado en el art. 19.2).

Dichos días se disfrutarán siempre que se preavise con seis días de antelación como mínimo y sin necesidad de justificación.

Tras la comunicación por parte del trabajador o trabajadora, la dirección de la empresa tendrá un plazo de 48 horas para notificarle por escrito la justificación de la no concesión de dichos días. De no mediar dicha comunicación se dará por concedida la misma.

De no disfrutarse en el año natural no corresponde abono de los mismos. Será proporcional al tiempo de trabajo y se generará el derecho de los 2 días en un año natural, con un periodo mínimo de 6 meses de contratación continuada.

Salvo pacto en contrario que prevalece siempre, no se disfrutarán en días de trabajo situados entre dos festivos, no serán acumulables entre sí ni tampoco a vacaciones y festivos abonables y no recuperables. No podrán ser utilizados simultáneamente por más de un empleado del mismo departamento, salvo que el número de trabajadores disponibles para ese día en el departamento permita la correcta prestación del servicio.

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.

6. El tiempo indispensable para:

- a) Concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, convocadas oficialmente, no excediendo en su conjunto de diez días al año.
- b) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- c) Acompañamiento de hijos menores de doce años y personas dependientes a la asistencia sanitaria.
- d) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa con setenta y dos horas de antelación.
- e) La asistencia médica a especialista de la Red Sanitaria Pública, o a médico de cabecera, incluyendo tanto el tiempo de visita como el tiempo invertido en los desplazamientos, contra presentación tanto de la prescripción de cita como del justificante de la visita realizada.

En cuanto a permisos retribuidos para promover y garantizar la igualdad de oportunidades en los derechos de conciliación y de corresponsabilidad, se estará a lo establecido en los apartados 1.12 y 1.14 del Plan de igualdad.

Artículo 21. Permiso para atención de hijos lactantes.

Las trabajadoras y trabajadores con un hijo menor de nueve meses, por motivos de lactancia, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta reducción se podrá disfrutar a elección del trabajador o trabajadora previa comunicación a la Dirección del centro de trabajo con antelación suficiente, de cualquiera de las siguientes formas:

- a) Dividida en dos fracciones 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.
- b) Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, totalizando 19 semanas.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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 22. Reducción de jornada por motivos familiares y medidas de conciliación.

- 1) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida alguna, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, de lunes a domingo, con la disminución proporcional del salario, entre, al

menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos, que reduzcan su jornada por motivos familiares, podrán solicitar la prestación del servicio en un único turno, y siempre en las rotaciones de lunes a domingo.

En el caso de que dos o más personas soliciten la concreción en un mismo turno y departamento, dichas solicitudes junto con las ya concedidas, no podrán suponer un incremento de personal asignado a ese turno y en relación con las condiciones previas existentes a dichas solicitudes.

2) Como medidas de fomento para la conciliación de la vida familiar y laboral, se establecen los siguientes beneficios a los que pueden optar los trabajadores y trabajadoras:

- a) De mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras, con sistema de trabajo a turnos, con prestación de servicios de lunes a domingo, que reduzcan su jornada por motivos familiares, se podrá acumular la reducción en el cómputo de horas semanales, estableciéndose la prestación del servicio de manera continuada.
- b) De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá flexibilizar, por un periodo máximo de 3 meses al año, en una hora, el horario de entrada y salida de la jornada para las personas que reúnan los requisitos del párrafo 1. Esta flexibilidad horaria deberá ser solicitada a la Dirección del Establecimiento, con una antelación mínima de un mes, exponiendo en la misma, la fecha de inicio y de fin, teniendo la dirección 10 días para contestar al trabajador, trabajadora, la concesión o no de la solicitud. La concesión de esta medida de flexibilidad no debe repercutir en un cambio en la hora de entrada y salida del resto de trabajadores de los departamentos.

En caso de concurrencia de solicitudes en un mismo turno y departamento, la Dirección, deberá resolver el mismo en base a:

1. Situación personal y familiar del trabajador o trabajadora
2. Número de hijos y familiares dependientes a cargo.
3. Grado de discapacidad o dependencia, del menor o menores, o ascendientes y/o cónyuges.

Como medida de fomento del empleo, todas las reducciones de jornada por motivos familiares que precisen sustitución serán suplidas por nuevas contrataciones.

CAPÍTULO V **DISPOSICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 23. Conceptos retributivos.

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

- A) Salario Base.

- B) Prima directa y prima indirecta de producción.
- C) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: pagas de 30 de junio y 15 de diciembre y de mes de marzo y participación en la paga de productividad.
- D) Complementos de puesto de trabajo: Trabajos de categoría o puesto superior, pluses de montaña, plus especial del Parador de El Hierro y complementos de Servicios Centrales.
- E) Plus de nocturnidad.
- F) Plus de residencia.
- G) Plus de turno partido.
- H) Complementos en especie: Manutención y alojamiento.
- I) Complemento por incapacidad temporal.
- J) Complemento "ad personam". Sólo para quienes resultaron perceptores del mismo conforme al anterior Convenio y en los términos de la Disposición Adicional.
- K) Indemnizaciones y suplidos: Plus de distancia, dietas y locomoción y compensación por diferencias de alquiler.
- L) Horas extraordinarias.

Artículo 24. Salario base.

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

Artículo 25. Prima de producción.

El sistema de participación en los ingresos lo constituye la presente prima de producción:

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

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

- A) Se crea un fondo constituido por la aplicación de un porcentaje del 6,3%, sobre los ingresos brutos referentes a cada centro de trabajo y en el mes de que se trate.
- B) Cantidad lineal fija por prima de producción. El 14 por 100 de la cantidad que resulte del fondo mensual se distribuirá linealmente y en proporción a los días trabajados entre todos los trabajadores del establecimiento. El importe total por establecimiento de dichas cantidades lineales se detraerá del fondo a que se hace

referencia en el apartado A.

C) La tabla de coeficientes es la recogida en los cuadros I y II del anexo I. Este reparto se efectuará proporcionalmente a los días que permanezca en activo el trabajador o trabajadora y los días de baja por incapacidad temporal no se computarán a los efectos de devengo de la prima, pero sí las vacaciones, permisos y licencias retribuidos.

El valor del punto se conseguirá multiplicando los coeficientes que anteriormente se establecen para cada nivel, por el número de trabajadores o trabajadoras que existan en el centro de trabajo en dicho nivel. A continuación, se dividirá el total montante en euros 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 o trabajadora.

D) En cuanto a la garantía de prima de producción para el supuesto de I.T., se estará a lo que dispone el artículo 41.

Artículo 26. Prima indirecta de producción.

Para los trabajadores y trabajadoras de los Servicios Centrales, se fija la prima indirecta de producción conforme al valor medio del punto en la Red en el año 2017, corregido en proporción, es decir, 74,18 euros.

En cuanto a la garantía de prima de producción para el supuesto de incapacidad temporal se estará a lo que dispone el artículo 41.

Artículo 27. Pagas extraordinarias.

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

Las dos gratificaciones de junio y diciembre citadas se prorratearán 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 a la dirección del centro de trabajo, por escrito admitiéndose sólo las opciones presentadas entre el 1 y 20 de enero de cada año, sin que quepa modificarlas a lo largo del ejercicio. En el caso de ser trabajadores o trabajadoras temporales la opción se efectuará al momento de firma del contrato.

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

La paga de marzo y las de junio y diciembre, en el supuesto de que el trabajador o trabajadora haya optado por el no prorrateo, se abonarán proporcionalmente al tiempo de servicio entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

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

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

Artículo 28. Productividad.

El fondo de productividad de 88.420€ pasa a formar parte de las tablas salariales del presente convenio adjuntas al mismo.

Artículo 29. 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 establecida en las tablas salariales, sea cual fuere su puesto de trabajo y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en los siguientes establecimientos.

- * Parador de Monte Perdido, Bielsa (Valle de la Pineta)
- * Parador de Gredos (Ávila)
- * Parador de Río Deva, Fuente Dé (Cantabria)
- * Parador de Cañadas del Teide (Tenerife)
- * Parador de Adelantado, Cazorla (Jaén)
- * Parador de Cruz de Tejada (Las Palmas de Gran Canaria)
- * Parador de Cervera de Pisuerga (Palencia)

Además, se añaden con fecha de efectos la entrada en vigor del presente texto, los siguientes:

- * Parador de Santo Estevo (Ourense)
- * Parador de Corias (Asturias)

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

Artículo 30. Plus especial del Parador de El Hierro.

Teniendo en cuenta las características especiales de este centro de trabajo, se concede el plus establecido en las tablas salariales.

Artículo 31. Complemento de Servicios Centrales.

Se establecen los complementos establecidos en las tablas salariales para los siguientes puestos:

- Jefes/as de Primera.
- Jefes/as de Segunda.
- Conductor/a adscrito a la Dirección.
- Conductores/as.

Artículo 32. Plus de nocturnidad.

Las horas, o fracción de ellas, trabajadas entre las 22 y las 6 horas se abonarán con un 25 por 100 de recargo en el salario base de cada uno de los niveles salariales.

El cálculo de las mismas se efectuará conforme a la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario base anual} \times 25\%}{\text{Jornada Anual}}$$

Artículo 33. 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras que lo hubieran percibido, y en las mismas cuantías que en su momento fueron abonadas, mientras permanezcan en los centros que dieron origen a esta situación.

Si durante la vigencia del presente convenio, se produjese modificación legal de la Orden Ministerial arriba referenciada la nueva regulación se aplicará en sus propios términos.

Serán de aplicación al personal de los Paradores de Ceuta y Melilla, los acuerdos alcanzados en ambas ciudades autónomas entre las Asociaciones Empresariales y las Centrales Sindicales mayoritarias del mismo ámbito, sobre la distribución de las bonificaciones de las cuotas patronales, que regula la Orden TAS/471/2004 de 26 de febrero.

Artículo 34. Plus de turno partido.

Se establece el plus de turno partido, en la cuantía establecida en las tablas salariales.

Artículo 35. Manutención.

Los trabajadores y trabajadoras 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 la cantidad establecida en las tablas salariales.

La manutención estará diseñada en su composición conforme a los criterios de una dieta equilibrada, será variada y adecuada a las distintas épocas del año.

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

Si se tuviera necesidad de un régimen especial alimenticio, se confeccionará un menú adecuado a la prescripción médica.

Los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas 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 36. Alojamiento.

El personal fijo que durante la vigencia del Convenio estuvieran disfrutando de alojamiento en el centro de trabajo, podrán ver sustituido el mismo, a iniciativa y por necesidad de la Empresa, por una indemnización de la cantidad establecida en las tablas salariales a la que no se tendrá derecho en el caso de renuncia a tal situación o de traslado voluntario.

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

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

Artículo 37. Plus de distancia.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicios en establecimientos que estén situados fuera del casco urbano, tendrán derecho a percibir la cantidad establecida en las tablas salariales kilómetro recorrido a partir de los dos kilómetros iniciales, computándose en todo caso una sola vez el descuento de dichos dos kilómetros. A este efecto se computará únicamente un viaje de ida y vuelta por día de asistencia real al trabajo, cualquiera que sea el medio de transporte utilizado

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

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.

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 no voluntario de puesto de trabajo, sin que, desaparecidas tales circunstancias, se pueda entender consolidado a título personal.

Así mismo se contemplará como hecho determinante para el derecho a la percepción del plus de distancia, si resultara preciso dejar el alojamiento efectivo del que se dispusiera en el Parador, bien por decisión de la Empresa, bien por decisión voluntaria.

La variación unilateral del domicilio no causará derecho a percibo del plus de distancia en cuantía superior a la original.

Artículo 38. Dietas y locomoción.

Se estará a lo establecido en la Instrucción Técnica de aplicación, IT/PER/DGP/008 Régimen de Viajes y Dietas por Desplazamientos y en sus posteriores modificaciones si las hubiere. Garantizando en todo caso los importes económicos actuales.

Artículo 39. Compensación por diferencias de alquiler.

En los casos de traslado forzoso de trabajadores o trabajadoras que impliquen cambio de residencia, al trabajador o trabajadora 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 o trabajadora afectado por el traslado.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

En el caso de que sea necesaria la realización de horas extraordinarias, deberán estar justificadas y certificadas por el Jefe/a del Departamento o el/la sustituto/a, 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.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general de la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo modificación legislativa.

Los Comités de Centro de trabajo o los Delegados y Delegadas 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:

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{Complemento "ad personam" anual} + \text{el 75\%}}{\text{Jornada anual}}$$

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 a los Delegados de Personal, como al trabajador afectado.

De mutuo acuerdo entre las dos partes, se establecen como horas estructurales las que a continuación se indica:

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

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

Las horas extraordinarias se abonarán en metálico o se compensarán en tiempo de descanso, por el doble tiempo extra trabajado, poniéndose de acuerdo previamente el trabajador o trabajadora 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 41. Complemento por incapacidad temporal.

Con independencia de lo establecido en las Leyes de la Seguridad Social sobre prestaciones en caso de incapacidad temporal, el trabajador o trabajadora afectado por esta situación deberá percibir, con cargo a la empresa, la diferencia existente hasta completar el 100% de las retribuciones mensuales y, desde el primer día de la baja oficial.

Si se supera el 5,5% del índice de absentismo por Incapacidad Temporal (enfermedad común global o accidente no laboral) del conjunto de la empresa, el complemento retributivo será el siguiente:

Durante los **tres primeros días**, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el **50%** de las retribuciones mensuales (*).

Desde el día **cuarto hasta el vigésimo**, ambos inclusive, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el **75%** de las retribuciones mensuales (*).

A partir del día **vigésimo primero y hasta un máximo de 90 días ambos incluidos**, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el **100%** de las retribuciones mensuales (*).

En los casos de Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Profesional, reconocida esta por el Artículo 157 del RDL 8/2015 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el Real Decreto 1299/2006 o por sentencia judicial, y en los siguientes supuestos excepcionales en los que se complementaría la IT al 100% de las retribuciones mensuales (*), independientemente de que se supere el porcentaje de absentismos:

- Hospitalización: en su modalidad de internamiento: estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.

- Intervención quirúrgica Mayor: procedimiento quirúrgico terapéutico o diagnóstico que precise de anestesia general, loco-regional o local que precise de cuidados postoperatorios y que derive de cualquier tratamiento que esté incluido en la cartera básica del RD 1030/2006 (Cartera de servicios comunes del SNS). No se consideran: las cirugías menores, las extracciones dentales ni las biopsias cerradas y aspiraciones percutáneas.
- Tratamientos oncológicos. radioterapia, quimioterapia u otros tratamientos oncológicos.
- Listados enfermedades graves de RD 1148/2011
- Situaciones de IT derivadas de lesiones por violencia de genero

A los efectos del reconocimiento del pago del complemento IT, se realizará una revisión mensual del índice de absentismo por Incapacidad Temporal (enfermedad común y accidente no laboral) acumulado durante el año hasta el mes anterior en curso.

(*) Como retribuciones mensuales se considera: el salario base, complemento ad-personan, prorrateo de pagas extras, prima de producción, y, en su caso, plus de montaña, plus de El Hierro y plus de residencia para Ceuta y Melilla.

Para tener derecho a percibir los complementos anteriormente definidos, es imprescindible aportar los pertinentes Partes de Baja y de confirmación sucesivos emitidos por el Médico del Sistema Público de Salud.

En ningún caso se percibirá retribución alguna en el supuesto de ausencia por enfermedad que no tenga la consideración de Incapacidad Temporal, es decir, en los que no existe un Parte de Baja Oficial emitido por el Sistema Público de Salud.

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

La negativa injustificada del trabajador o trabajadora a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dicha situación, sin perjuicio de otras acciones disciplinarias que pudieran derivarse.

Los complementos garantizados en este artículo entrarán en vigor y tendrán efecto a partir del primer día del mes siguiente a la firma del presente preacuerdo de convenio, previa autorización de la Dirección General del Costes.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación que pudieran modificar el presente redactado, siempre que supongan mejoras y siendo de aplicación a partir de su entrada en vigor.

Artículo 42. Forma de pago.

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

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

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

Artículo 43. Anticipos.

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

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

CAPÍTULO VI **FORMACIÓN PROFESIONAL**

Artículo 44. Formación profesional

La Formación Profesional, 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 y trabajadoras, se determinará mediante el Plan de Formación Profesional continua, que afectará a todos los trabajadores y trabajadoras de los distintos departamentos de la Red.

Las acciones formativas que configuran dicho plan se establecerán a partir de la información obtenida de cada uno de los establecimientos de la Red, a iniciativa de la Dirección de la empresa, y de las propuestas presentadas por la representación sindical en la mesa de Formación.

La Mesa de Formación, de carácter paritario, 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 las personas técnicas o asesoras que 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.

- c) Coordinar las acciones de formación y su financiación.
- d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

El Plan de Formación se publicará por los medios disponibles, se indicará la denominación de los cursos, las fechas, los destinatarios y el lugar de impartición.

Tendrán derecho a recibir formación, en igualdad de oportunidades y sin discriminación de sexo, todos los empleados que, conforme al estudio de necesidades, precisen la asistencia a los cursos sin otras limitaciones que el número de plazas disponibles según la programación de las acciones formativas definidas en el Plan de formación.

A la formación programada por la empresa, solo podrán acceder los empleados que estén de alta y los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación.

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

El tiempo empleado en la realización de los cursos tanto voluntarios como obligatorios, así como el tiempo imprescindible invertido en los desplazamientos a las sedes formativas, tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo con derecho a las retribuciones que correspondan. Del mismo modo, se disfrutarán los días de descanso semanal correspondiente.

Si las fechas de impartición del curso coincidieran con el periodo vacacional o disfrute de días abonables del trabajador, en todo o en parte, éste tendrá derecho a disfrutarlo por mutuo acuerdo entre las partes en un periodo distinto.

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

La Empresa deberá informar a los delegados de centro de los convenios firmados de alumnos en prácticas indicando la Escuela, nombre del alumno, duración de las prácticas y departamento.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.- La protección de los trabajadores y trabajadoras, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes principios:

Primero. - Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo, o el riesgo en sí mismo; inicialmente identificado.

Segundo. - En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.

Tercero. - Cuando se precise incorporar trabajadores o trabajadoras procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección está obligada a informar a los representantes legales de la misma de la adscripción de los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal, así como de las funciones que van a realizar y puesto de trabajo que van a ocupar. Estos trabajadores y trabajadoras estarán representados a todos los efectos y mientras dure su relación con la empresa usuaria por los órganos de representación de los trabajadores con que cuente la misma.

Cuarto. - La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza, con aplicación de los protocolos de vigilancia de la salud específicos para los riesgos detectados, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Quinto. - La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la Ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador o trabajadora.

Sexto. - La Empresa a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Séptimo. - Los Delegados de Prevención, Comités de Empresa y Comité Intercentros de Seguridad y Salud deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

2.- El absentismo no deseado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de Paradores y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción del absentismo no deseado en el ámbito de cada Parador debe ser un objetivo compartido por la representación legal de los trabajadores y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. Evitando trastorno en turnos, incrementos en volumen y ritmos de trabajo, y en horas o jornadas extras.

Con el fin de establecer un control y seguimiento del absentismo, por la Empresa y la Representación legal de los trabajadores se acordará un Protocolo de aplicación, en el que entre otras cosas, se estudien sus causas, su evolución, y, en su caso, se establezcan las medidas correctoras y los criterios para su reducción.

Artículo 45. Salud laboral.

Los Delegados de Prevención, Comités de Centro de Seguridad y Salud y el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A. son los órganos competentes para la vigilancia, control y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los ámbitos funcionales y geográfico donde tengan sus respectivas competencias de representación y el establecido en el presente Convenio Colectivo. La Dirección de los centros y Dirección de la Empresa valorarán y adoptarán las medidas y realizarán las prácticas preventivas que en materia de prevención de riesgos laborales, y con el objeto de salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras se pudieran proponer desde alguno de los órganos señalados.

Estos órganos de representación tienen las competencias y facultades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y demás normas concordantes otorgan a los Delegados de Prevención y Comités de Centro de Seguridad y Salud, así como todas aquellas de las que se doten mediante sus Reglamentos de Funcionamiento.

Artículo 46. Adaptación del personal por resolución de incapacidad permanente total.

Cuando un trabajador/trabajadora tenga reconocida, a través de resolución administrativa, una incapacidad permanente total, y no exista posibilidad de readaptarlo de acuerdo con la valoración del servicio prevención, 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.

Siempre que exista posibilidad de readaptación de acuerdo con la valoración del servicio de prevención, el trabajador o trabajadora podrán ejercitar las siguientes opciones:

1. La empresa ofrece un nuevo puesto de trabajo, con la misma jornada al puesto anterior y con el régimen de turnos y rotaciones del departamento de destino, para el que no presenta limitación alguna. Si es rechazado por el trabajador, en el plazo de 15 días desde el ofrecimiento, podrá optar por extinguir su relación laboral y recibir una compensación de carácter indemnizatorio de 20 días de salario por año de servicio trabajado, con un tope de 12 mensualidades.

2. La empresa ofrece un nuevo puesto de trabajo, con jornada similar al puesto anterior y con el régimen de turnos y rotaciones del departamento de destino, para el que presenta limitaciones compatibles con el mismo. Si el trabajador lo rechaza en el plazo de 15 días desde el ofrecimiento, podrá optar por extinguir su relación laboral y recibir una compensación de carácter indemnizatorio, de 25 días de salario por año de servicio trabajado con un tope de 20 mensualidades ó el 75% de la compensación establecida en el párrafo primero del presente, si en este último caso es menor de 55 años.

La aplicación del presente artículo será siempre a petición del interesado y en el plazo de 30 días naturales a contar desde el día siguiente a la recepción de la resolución.

En el caso de la trabajadora embarazada será de aplicación lo contenido, específicamente para ellas, en el informe de Evaluación de Riesgos Laborales y en todo caso se adoptarán las medidas necesarias que garanticen su salud respetándose su situación económica.

Artículo 47. Acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

Las partes firmantes de este Convenio, en su empeño de salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, se comprometen a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso, tanto sexual como moral o por razón de sexo en el seno de nuestros establecimientos.

A tal fin, se aplicará lo establecido en el Protocolo existente en la empresa que actuará como instrumento operativo suficiente para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales antes enunciadas.

Artículo 48. Violencia de género.

La violencia de género, como expresa la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, en el apartado 3 de su artículo 1 comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Acreditada la situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social, así como lo acordado en el Plan de Igualdad de Paradores de Turismo.

En el supuesto en que la consecuencia sea el traslado de centro de trabajo, se cubrirán por la Empresa los gastos de mudanza de mobiliario y enseres, así como los de desplazamiento inicial de los miembros integrantes de la unidad familiar efectiva de la empleada trasladada que vinieran conviviendo con ella habitualmente.

Art. 49. Plan de Igualdad

Las partes firmantes de este Convenio, conscientes del compromiso de nuestra Organización con las demandas y necesidades de la sociedad, han elaborado y acordado un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, de la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en esta materia y por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO VIII

SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 50. Excedencias y licencia sin sueldo.

I. - Excedencia Voluntaria.

El trabajador o trabajadora 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 plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años.

Será necesario haber prestado más de dos años de servicios efectivos para el pase a

la situación de excedencia voluntaria cuando un trabajador o trabajadora 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 o trabajadora deberá cumplir un nuevo período al menos de dos años de servicio efectivo en la empresa.

Con el plazo de un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia o sus prorrogas, el trabajador excedente podrá solicitar su reincorporación al trabajo a partir de la fecha en que aquella finalice. En el caso de que no cumpla este requisito, se considerará que renuncia a su derecho de reincorporación y se dará por extinguida la relación laboral con la empresa.

El trabajador o trabajadora excedente tendrá el derecho preferente de reingreso en su centro de trabajo si hubiese vacante de su mismo puesto de trabajo, en el caso de no existir dicha vacante en el centro de trabajo de procedencia, la empresa ofrecerá a el trabajador o trabajadora la opción de elegir si se incorpora a otro centro de trabajo, siempre que haya vacantes de su puesto de trabajo disponibles.

La Dirección de la empresa deberá comunicar al Comité Intercentros de todos aquellos casos en los que el trabajador excedente hubiese quedado pendiente de reingreso por falta de vacante.

Al finalizar la excedencia y siempre que no exista vacante del mismo puesto de trabajo en la Red, el excedente tendrá la facultad de prorrogar su situación hasta un máximo de un año.

II. - Excedencia especial de uno a doce meses.

Al trabajador o trabajadora con antigüedad en la Empresa de un año o más se le concederá este tipo de excedencia por un período de uno a doce meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo establecimiento, siempre y cuando estén suficientemente justificadas y por las siguientes causas, a valoración de la Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento:

- Por cuidado de familiares de hasta tercer grado a cargo del trabajador.
- Por estudios oficiales para el desarrollo de su puesto de trabajo o puestos de otras áreas funcionales, siempre que el horario de éste impida la simultaneidad con la asistencia al trabajo.
- Por traslado del cónyuge.
- Situaciones personales graves.

En cualquiera de estos casos, no podrá realizarse por parte del trabajador o trabajadora solicitante, actividad retribuida en cualquier puesto de trabajo dentro del territorio nacional en empresas encuadradas en el ALEH, durante el periodo de duración de la misma

En caso de comprobarse la falsedad de las causas alegadas, la excedencia especial concedida se considerará excedencia voluntaria.

No se podrá disfrutar de una nueva excedencia de este tipo si no han transcurrido dos años desde la conclusión de la inmediata anterior.

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

III. - Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, aun no siendo definitivos, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En el caso de solicitud de excedencia para el cuidado de familiares dependientes, el trabajador deberá aportar obligatoriamente el certificado de dependencia del organismo de salud correspondiente, o en su defecto la solicitud del inicio del mismo. Para supuestos de no dependencia, se aportará documento acreditativo emitido por la autoridad sanitaria. El departamento de Prevención valorará si el documento justifica la situación. Además, la empresa podrá solicitar el empadronamiento del trabajador y familiar dependiente.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

Durante el periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del centro.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

Finalizado el período de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que diera lugar al mismo, el trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes anterior a dicha finalización, en el supuesto de su duración normal o cuando cese el supuesto que diera lugar a la excedencia.

IV. - Licencia sin sueldo.

Por razones personales y para supuestos que no tengan encaje en alguno de los casos anteriores, la Empresa, previa conformidad de la Dirección de Recurso Humanos y Gestión del Talento, podrá autorizar peticiones individuales de licencia sin sueldo y con reserva de puesto de trabajo de hasta seis meses de duración.

Para promover y garantizar la igualdad de oportunidades en los derechos de conciliación y de corresponsabilidad, se estará a lo establecido en los apartados 1.15 del Plan de igualdad.

CAPÍTULO IX **RÉGIMEN SOCIAL Y ASISTENCIAL**

Artículo 51. Premio de nupcialidad.

El personal de uno y otro sexo que contraiga matrimonio con efectos civiles plenos y en el caso de las parejas de hecho, mediante la acreditación administrativa suficiente de esa circunstancia y que lleven en la Empresa más de dos años de servicio efectivo, percibirá en la nómina de dicho mes un premio de 223,80 euros.

Artículo 52. Premio de natalidad.

Por cada hijo o hija nacido o hijo o hija en adopción a partir de la entrada en vigor de este Convenio se abonará al trabajador o trabajadora con antigüedad mínima de tres años en la Empresa la cantidad de 170,75 euros pagaderos 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 53. Premio por jubilación anticipada o baja voluntaria entre los 60 y los 65 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 6.707,42 euros íntegros por cada año que falte hasta cumplir los 65 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 54. Jubilación parcial.

Con el objetivo de establecer medidas que ayuden al rejuvenecimiento de la plantilla de la empresa, así como facilitar la salida en unas adecuadas condiciones de aquellos trabajadores que cumplan determinados requisitos, se ha llevado a cabo un acuerdo entre Empresa y Representación Social, para poner en marcha el "Plan de Rejuvenecimiento de Paradores 2018-2020"

No obstante, a lo anterior, la empresa facilitará la jubilación parcial en los casos en los que así lo solicite el trabajador con, como mínimo 3 meses de antelación, salvo que existan dificultades reales y objetivas para ello o bien porque el trabajador no cumpla los requisitos que la normativa establece para este caso o bien porque no sea posible formalizar el contrato de relevo por las características concretas del puesto de trabajo. Si esto sucede con carácter previo se trasladará el asunto a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 57. Seguro de vida.

La Empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores y trabajadoras fijos, la percepción de 11.661,85 euros para sí mismos, en el caso de incapacidad permanente absoluta, siendo esta definitiva, o a sus herederos legales en el supuesto de fallecimiento.

En el caso de que la muerte se produjese por accidente laboral o se declare por dicho motivo situación de invalidez permanente absoluta, siendo la resolución por la que se declare ésta definitiva, salvo que el trabajador acepte voluntariamente mediante

la extinción de su relación laboral en el caso de una resolución no definida el seguro cubrirá la percepción de 23.323,69 euros.

Se considerará al trabajador o trabajadora 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 58. Plan de Pensiones.

En virtud del art. 18.3, capítulo I del Título III, de la LPGE 2018, ambas partes se comprometen a constituir un Plan de Pensiones a favor de los empleados de Paradores. Ambas partes se emplazan a retomar las negociaciones en la comisión de seguimiento del Fondo de Pensiones en el mes de septiembre de 2018.

Actualmente se dispone de la cantidad de 1.700.000 euros para la constitución de dicho Plan.

Artículo 59. Becas.

1. Para hijos e hijas del personal fijo: Se crea un fondo de 15.620,80 euros 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, se duplicará la cantidad de la asignación económica general.

Las normas para adjudicación de estas becas serán las siguientes:

- a) Tendrán derecho a solicitar estas becas los hijos e hijas del personal acogido a este Convenio. Igualmente podrán solicitarlo aquellos hijos o hijas de huérfanos que en vida del padre o madre hayan disfrutado con aprovechamiento de una de las becas concedidas en este artículo y los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras que hayan causado baja por enfermedad o accidente, en las mismas condiciones. Quedan excluidos los hijos e hijas emancipados.
- b) Se tendrán en cuenta el número de miembros y los ingresos de la unidad familiar del solicitante. Para esto, la cuantía de la beca será mayor cuando los ingresos divididos por el número de miembros sean menores.
- c) No tendrán derecho los hijos e hijas de aquellos trabajadores que tengan solicitada otro tipo de beca.

2. Para trabajadores y trabajadoras: Se crea un fondo de 15.620,80 euros para atender a los gastos de estudios de aquellos trabajadores que lo soliciten. En caso de no poder adjuntar la matrícula dentro del plazo establecido, este documento deberá suplirse por certificado de la Universidad o Escuela Oficial, indicando en qué fecha se abre el plazo de matrícula, asimismo el trabajador o trabajadora adjuntará una declaración comprometiéndose a adjuntar la matrícula en la fecha inmediata a su suscripción, ya que en caso contrario deberá devolver el importe 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 el plazo de matrícula.

La cuantía de la beca irá en relación con los gastos que tenga que soportar el/la solicitante.

Se crea igualmente un fondo de 7.810,40 euros para ayuda a la recuperación de los hijos de trabajadores en Escuelas Especiales por razón de su discapacidad física o psíquica.

Es requisito imprescindible es adjuntar el certificado médico acreditativo del tipo de deficiencia padecido.

Para recibir cualquiera de las becas anteriormente relacionadas es imprescindible presentar junto con la solicitud, además de los específicamente descritos en cada una de ellas, los siguientes documentos:

- 1.-Impreso de matrícula o justificante de que está matriculado en el centro donde va a realizar los estudios. Es importante que en este impreso figure el importe pagado.
- 2.-Certificado oficial de que no solicita otra beca, o documento similar.
- 3 -Informe de los Delegados de Personal o miembros de Comité de Centro certificando la veracidad de la documentación aportada.
- 4.-Declaración de la renta o certificado de ingresos de la unidad familiar junto con el certificado de Hacienda de que no se hizo declaración de renta.

La falta de cualquiera de los documentos solicitados supondrá la inmediata denegación de la beca.

Las solicitudes se presentarán antes del 30 de noviembre de cada año, a través de la Dirección respectiva y dirigidas a la Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento de la Empresa.

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

Artículo 60. Ayuda para gastos de libros escolares.

Se crea un fondo de 14.058,72 euros para ayuda de libros escolares distribuidas en ayudas de hasta 58,89 euros cada una. Dichas ayudas se concederán a los trabajadores y trabajadoras fijos con hijos e hijas en edad escolar a partir de preescolar y hasta que comiencen la etapa universitaria.

En el seno de la unidad familiar podrán adjudicarse tantas ayudas como hijos e hijas 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 de la dirección 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 Recursos Humanos y Gestión del Talento, quien las entregará al Comité Intercentros, que efectuará su selección y adjudicación, pasándosele a la Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento la relación de admitidos y excluidos y sus importes correspondientes, para que el mes siguiente de dicha entrega sea abonado a los trabajadores y trabajadoras 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 61. Créditos.

Se crea un fondo de 93.724,78 euros para la concesión de créditos a sus trabajadores y trabajadoras fijos para hacer frente a las necesidades familiares urgentes.

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

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

En caso de que solamente trabaje uno de los miembros deberá adjuntar declaración jurada del resto de los miembros de la unidad familiar que en edad superior a 16 años no trabajen, así como copia de la declaración de la renta del año anterior e informe de los Delegados de Personal o del Comité de Centro.

Las solicitudes deberán enviarse a la Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento 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 48 mensualidades.

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

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

Artículo 62. 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 5,03 euros por día efectivamente trabajado, durante todos los días de la semana.

El personal contratado para media jornada tendrá derecho a una subvención de 1,81 euros 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.

Artículo 63. Ropa de trabajo.

El vestuario reglamentario de los trabajadores y trabajadoras 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 y Jefas de Departamento, con la intervención de los Delegados de Personal

o del Comité de Centro informarán, cuando proceda, sobre la necesidad de renovar los uniformes por deterioro.

Se entregará dos uniformes por año al personal de las áreas funcionales segunda, tercera y cuarta.

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, por un importe de 108,98€ por año para las trabajadoras y de 99,84 euros por año para los trabajadores, abonada antes del 31 de mayo de cada año e incrementada en el IPC del grupo de vestido y calzado de cada uno de los años. El personal temporal recibirá la parte proporcional al período trabajado.

Todo el calzado de uniformidad debe de ser de uso profesional (equipo de protección individual) y cumplir las especificaciones de Prevención de Riesgos Laborales recogidas en el tríptico informativo habilitado al efecto.

La ropa de trabajo solamente podrá utilizarse en horas laborales.

Artículo 64. Régimen precio empleados.

Se aplicará el precio de empleado de acuerdo con la instrucción existente en la empresa al respecto. No siendo necesaria la firma del Director del Parador de origen o centro de trabajo para cursar la solicitud.

CAPÍTULO X **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 65. Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), sin perjuicio de lo dispuesto a continuación en materia de incompatibilidades.

Artículo 66. 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 53/84, de 26 de diciembre y el Real Decreto 598/85, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo y complementarias que regulen dicha materia.

El trabajador o trabajadora que pretenda realizar cualquier otra actividad laboral que pudiera resultar incompatible conforme a la normativa citada, deberá comunicarlo con carácter previo al desarrollo de la misma e iniciará la tramitación administrativa ante la autoridad competente, de la declaración de compatibilidad entre ambas actividades.

El incumplimiento de la normativa citada en materia de incompatibilidad se calificará, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40.2 del ALEH V, o el vigente en cada

momento.

La empresa se compromete a hacer pública la información sobre el modo de solicitar la compatibilidad, así como informar sobre la misma en los contratos, intranet, etc.

CAPÍTULO XI DERECHOS SINDICALES

Artículo 67. Composición del Comité Intercentros.

Dado el número de establecimientos que componen Paradores de Turismo de España, S.A., SME y la dispersión de los mismos por todo el territorio nacional, al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la constitución de un Comité Intercentros para la representación unitaria de todos los trabajadores de la Red.

Este Comité estará compuesto por 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. La designación de los miembros del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. Constituido formalmente, se comunicará a la Autoridad Laboral competente para su depósito y registro. El Comité se dotará de un Reglamento de funcionamiento.

Artículo 68. Competencias del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros tiene las siguientes atribuciones:

A) Convenios Colectivos: Corresponden al Comité Intercentros las facultades de intervención en el Convenio Colectivo General de la Empresa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

C) Formación Profesional: El Comité Intercentros tendrá participación en la planificación general de Formación Profesional que se realice por parte de la Dirección de la Empresa, en los términos fijados en el artículo 44 de este Convenio,

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

Artículo 69. Derechos y Atribuciones del Comité Intercentros, Comités de Centro de trabajo y Delegados de Personal.

Tendrán los siguientes derechos:

1) Centro de reunión y locales: La Empresa pondrá a disposición del Comité Intercentros, Comité de Centro de trabajo o Delegados y Delegadas 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 el material de oficina que se precise y los medios necesarios para el adecuado desempeño de dichas funciones estrictamente sindicales.

2) Garantías y Derechos del Comité Intercentros, Comités de Centro y Delegados y Delegadas de Personal: Los miembros de dichos Comités y Delegados y Delegadas de Personal, dispondrán, cada uno, de las horas mensuales retribuidas más adelante, dentro de la jornada laboral, para desarrollar las funciones de cargos sindicales, siempre que sean justificadas, quedando excluido por este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la empresa o en caso de negociación colectiva o de la convocatoria oficial por razón del cargo representativo sindical.

Las horas sindicales de los Delegados y Delegadas de Personal y miembros de los Comités de Centro se establecen en la siguiente cuantía a tenor de lo establecido en la legislación aplicable al efecto:

15 horas mensuales para centros de trabajo con un número igual o inferior a 100 trabajadores.

20 horas semanales para centros de trabajo con un número de trabajadores comprendido entre 101 a 250.

A tenor de lo estipulado en el RD Legislativo 20/2012, los representantes legales de los trabajadores podrán acumular colectivamente el crédito horario sindical especificado en los párrafos anteriores a efectos de que puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.

A este respecto cada central sindical establecerá un procedimiento administrativo para solicitar la cesión del crédito sindical a favor de los representantes designados, informando posteriormente a la Empresa.

3) Información Económico-Financiera: Paradores de Turismo de España, S.A. SME, 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 y Delegadas 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.

4) Sanciones: No podrán ser sancionados por falta grave o muy grave ni despedidos sin que se dé el dictamen preceptivo del Comité de Centro o delegados y Delegadas de Personal de los trabajadores y trabajadoras, y en caso de desacuerdo resolverá el Juzgado de lo Social. Las garantías a estos efectos de dichos representantes se extenderán durante dos años después de la expiración de su mandato. Cualquier sanción derivada de faltas graves y muy graves tendrá que ser comunicada con inmediatez y en los mismos términos que al interesado al Comité de Centro o a los Delegados y Delegadas de Personal y a la Sección Sindical Estatal cuando conste su afiliación.

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

Tendrán las siguientes atribuciones:

1) 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 y trabajadoras 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 o Directoras de los distintos centros de trabajo de dicha zona, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

2) Asamblea de trabajadores y trabajadoras: El Comité Intercentros, los Comités de Centro de trabajo o los Delegados y Delegadas de Personal de los distintos establecimientos, podrán convocar asambleas que se desarrollarán fuera de las horas de trabajo, previa comunicación al Director o Directora 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 y trabajadoras, ni los que ostenten representación en la Empresa.

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

La decisión indicada se comunicará, acompañando la documentación preceptiva, al Comité Intercentros y al Comité de Centro o a los Delegados y Delegadas de Personal del centro de trabajo afectado.

4) 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 Centro o los Delegados y Delegadas de Personal tendrán igualmente facultad para convocatoria de huelga, limitada al centro de trabajo, de conformidad con la anterior disposición legal.

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

susciten por deficiente clasificación profesional que resolverán de acuerdo con la Empresa en primera instancia acudiendo en su caso a la Comisión de Interpretación y Vigilancia, quedando a salvo el derecho a acudir a la jurisdicción laboral.

Artículo 70. Otros derechos de los Comités de Centro y Delegados de personal.

Tendrán las siguientes atribuciones:

- 1) Contrato de trabajo: El derecho de información sobre contratos de trabajo, afectantes a los empleados y empleadas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se ajustará a las disposiciones vigentes sobre la materia.
- 2) Sistema y distribución del trabajo: Los Comités de Centro y los Delegados y Delegadas de Personal tendrán participación e intervención en la confección de los cuadros de horarios de trabajo y turnos de vacaciones.
- 3) La Empresa exhibirá a los Delegados y Delegadas de Personal o a los 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, así como el reparto de la prima de producción.
- 4) Seguridad y Salud Laboral: En los Comités de Centro o en los Delegados y Delegadas de Personal recaerán las funciones legalmente determinadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 71. 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.

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 y afiliadas, 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 y Delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa contarán con las siguientes garantías para el desarrollo de sus funciones:

No podrán ser sancionados por falta grave o muy grave ni despedidos sin que se dé el dictamen preceptivo del Comité de Centro o de los Delegados y Delegadas de Personal. 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 y afiliadas, 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 ciento 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, de acuerdo a lo establecido en el art. 10.2 de la LOLS, Delegados o Delegadas 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 y afiliadas.

Artículo 72. 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 o afiliada, con indicación de la cuantía a retener y la cuenta correspondiente o Central Sindical a la que deben remitir las mismas.

La empresa procurará suministrar de modo centralizado la información relativa a las cuotas sindicales a cada sección sindical nacional.

Artículo 73. Publicidad.

Una vez superados los trámites administrativos y legislativos necesarios para la autorización del presente texto de convenio colectivo, la empresa se compromete a la publicación del mismo en el BOE, en el plazo de un mes desde la autorización.

Igualmente se dará publicidad del Convenio, en los diferentes canales de comunicación de la compañía.

CAPÍTULO XII

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA. GRUPOS DE TRABAJO.

Artículo 74. Comisión de interpretación y vigilancia.

1. Composición:

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará compuesta por cuatro vocales titulares en representación de la Empresa, designados por la Dirección de Recursos Humanos y Gestión de Talento y otros cuatro por parte de los trabajadores, elegidos de entre los miembros que integran el Comité Intercentros, en proporción a la representación sindical ostentada en el mismo.

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

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

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente o presidenta y a un Secretario o Secretaria de la misma.

2. Funciones:

- Interpretación del presente Convenio.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia.
- Intervenir en cuantas cuestiones de carácter colectivo, afectantes cuando menos a la generalidad de la plantilla de un establecimiento le sean sometidas por las partes derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, así como las de orden individual que, por su trascendencia, justifiquen la convocatoria de la Comisión Paritaria.
- Entender de forma previa y obligatoria para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el ASEC o, en su caso, a la vía judicial.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

3. Procedimiento de actuación:

Los asuntos sometidos a la Comisión revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. La Comisión se reunirá de forma ordinaria cada cuatro meses y de forma extraordinaria cuando alguna de las partes lo solicite. En este último caso se reunirá obligatoriamente en un plazo no superior a diez días desde la fecha de la solicitud.

No obstante, lo anterior, si no existiesen temas que tratar, mediante acuerdo del Presidente del Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa, se podrá desestimar la reunión ordinaria, sin perjuicio que con posterioridad, si existiesen asuntos que así lo requieran, se pueda convocar reunión extraordinaria.

A la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, se remitirán los temas, relativos a dicha competencia, que no hayan sido resueltos en primera instancia a nivel de centro de trabajo, y en segunda instancia con la mediación de los Representantes Legales de los trabajadores de rango superior al centro de trabajo y los representantes de la Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento.

Las cuestiones que se presenten ante la Comisión adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo contener como mínimo:

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y solución del problema.

Así mismo, la Comisión podrá recabar por vía de ampliación cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto, concederán un plazo que no podrá exceder de siete días.

En todo caso la resolución de los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverá en un plazo máximo de diez días para asuntos ordinarios y de setenta y dos horas para asuntos extraordinarios.

Los asuntos que alguna de las partes integrantes de la Comisión desee someter a su consideración, serán presentados con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de celebración de la reunión, como formalidad inexcusable para su inclusión en el orden del día de la reunión de la Comisión.

Los asuntos no incluidos en el orden del día sólo serán objeto de tratamiento cuando estando presentes todos los miembros de la Comisión, así se decida por mayoría de ellos.

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

Artículo 75. Mediación y arbitraje.

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

Artículo 76. 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, se establece la cantidad de 5.070,38 euros anuales que se abonarán en dietas, alojamiento, transporte o locomoción para subvencionar los citados trabajos.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Disposición adicional. Complemento "ad personam".

Este complemento, no absorbible ni compensable se sigue manteniendo, a título personal a los actuales perceptores del mismo por aplicación de las reglas establecidas en el anterior Convenio, no es de aplicación a nuevas contrataciones de personal fijo, manteniéndose para sus perceptores sólo mientras no se rompa su vinculación con la Empresa.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

De acuerdo con lo establecido en la LPGE 2018: Regulación del 5% de bolsa de horas para la conciliación, para atención de hijos menores de 12 años, padres, discapacitados, con posterior recuperación de horas utilizadas.

La Empresa se compromete a desarrollar una propuesta, estableciendo un montante de horas que deberá ser devuelto, a criterio de la Dirección, cuando así lo determinen las necesidades del Parador.

Para el disfrute simultaneo entre compañeros se deberá establecer una política que establezca unos porcentajes, por tramos y departamento, en función de la plantilla existente, evitando, de esta forma, repercusiones en la prestación del servicio.

Ante varias solicitudes se atenderá en función de los siguientes criterios:

- Emergencia por situación familiar grave
- Grado de discapacidad
- Número de hijos y ascendientes a cargo.
- Situación personal

CLAUSULA FINAL

DISPOSICION FINAL. INCREMENTOS ECONOMICOS

En base a lo establecido en artículo 18 de los Presupuestos Generales del Estado para el 2018 y más concretamente en su apartado Dos. En el año 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Además de lo anterior, si el incremento del PIB a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1% se añadiría, con efectos 1 de julio de 2018, otro 0,25% de incremento salarial.

El reparto del 0.20 % o 0.30% si procede del último párrafo del art. 18.2 de la Ley 6/2018 de 3 Julio Presupuestos Generales del Estado, se destinará por acuerdo entre las partes como aportación al Fondo de Pensiones previsto en el artículo 57 del presente texto.

Para los incrementos salariales correspondientes a los años 2019 y 2020 se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo Para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo, firmado entre el Gobierno de España y los Agentes Sociales en fecha 9 de marzo de 2018, que deberá ser tramitado mediante la aprobación en las correspondientes leyes de presupuestos generales del estado, o trámite correspondiente:

Evolución PIB	2018	2019*	2020*	Acumulado
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	
Fijo (para 2018 incluye la parte variable por crecimiento PIB igual o superior al 3,1 %)	1,75	2,25	2,00	6,12
PIB igual a 2,1 %	1,75	2,30	2,20	6,38
PIB igual a 2,2 %	1,75	2,35	2,40	6,64
PIB igual a 2,3 %	1,75	2,40	2,60	6,90
PIB igual a 2,4 %	1,75	2,45	2,80	7,16
PIB igual o superior al (3,1 %/2,5 %/2,5 %)	1,75	2,50	3,00	7,42
Fondos adicionales (0,20 %/0,25 %/0,30 %)	1,95	2,75	3,30	8,21
Total, anual escenario de mínimos (fijo más fondos adicionales)	1,95	2,50	2,30	6,90
0,55 % adicional por cumplimiento de déficit en 2020	No aplica.	No aplica.	3,85	8,79
Total, anual escenario de máximos	1,95	2,75	3,85	8,79

Para el caso de que las materias recogidas en el II Acuerdo Para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo, firmado entre el Gobierno de España y los Agentes Sociales en fecha 9 de marzo de 2018, aplicables en los términos previstos en el Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, sufriera modificaciones posteriores a la fecha de publicación de este Convenio Colectivo que afectaran a lo dispuesto en el Capítulo V o IX del mismo, será de aplicación lo dispuesto en artículo 3.3 del ET para resolver los conflictos entre preceptos de las normas laborales, todo ello en el marco de la regulación contenida en las respectivas LPGE y demás normativa de aplicación.

ANEXO I

Puestos de Trabajo, Niveles y Coeficientes de prima de producción en Paradores y Servicios Centrales

Ambas partes se comprometen a constituir un Grupo de Trabajo para adecuar la clasificación actual por categorías profesionales, adaptándolas a los puestos de trabajo del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH). Además, incluirá los requisitos en idiomas para la habilitación de cada puesto de trabajo. Ambas partes se emplazan al mes de octubre de 2018.

En tanto en cuanto esta comisión determina lo anterior, se mantiene tanto el reparto como los niveles y coeficientes que actualmente

ANEXO II

Los importes actualizados correspondientes al año 2018, en relación la actualización de los conceptos retributivos recogidos en el capítulo V del presente Convenio Colectivo, serán firmados en un acta, entre las representaciones firmantes del mismo, para su correspondiente autorización y posterior publicación en el BOE.

ANEXO III

ROPA DE TRABAJO

El vestuario reglamentario de los trabajadores y trabajadoras a cargo de los Establecimientos será el siguiente:

1. Jefes/as de Recepción y 2º Jefes/as de Recepción; Jefes/as de Administración: Chaqueta, camisa, falda o pantalón, corbata para hombre, cinturón tela para mujer.
2. Jefes/as de Comedor y 2º Jefes/as de Comedor: Chaqueta, falda o pantalón, camisa o blusa, faja, corbata, medias o calcetines y zapatos negros. Corbata para hombre, cinturón tela para mujer.
3. Gobernantes/as y Subgobernantes/as: Chaqueta, falda o pantalón, camisa o blusa. Medias o calcetines y zapatos negros. Corbata para hombre, cinturón tela para mujer.
4. Personal de Recepción, Conserjería y Administración: Chaqueta, falda o pantalón, camisa o blusa. Medias o calcetines y zapatos negros.
5. Personal de Comedor y Barra: Delantal, pantalón o falda, camisa o blusa manga larga y manga corta. Medias o calcetines y zapatos negros. En terraza. polo. pantalón y

zapatillas blancas.

6. Personal de Cocina: Chaquetilla de manga larga, pantalón, gorro o bandana, delantal, calcetines y calzado profesional antideslizante.
7. Camareros/as de Pisos: Vestido (casaca), pantalón, medias o calcetines, zapatos negros y chaqueta de punto.
8. Limpiadores/as, Fregadores/as, Lavaderos/as, Planchadores/as y Costureros/as: Blusón o camiseta, pantalón, chaqueta de punto. Medias o calcetines y zapatos negros.
9. Fregadores/as: Chaquetilla con manga ajustable doble largo, gorro o bandana, pantalón, delantal envolvente impermeable. Medias o calcetines y calzado profesional antideslizante.
10. Personal de Conserjería, Vigilante/a y Auxiliar de Equipajes: Chaqueta, pantalón o falda, camisa o blusa, Medias o calcetines y zapatos negros. Para conserje en puerta de cinco estrellas, capa.
11. Personal de Mantenimiento y trabajos varios: Chaqueta, pantalón, camisa manga corta, camiseta o polo, forro polar, mono de trabajo, parka o anorak impermeable, calcetines; al personal de servicios técnicos, se le dotará, además, de calzado de seguridad, guantes y a los jardineros/as de botas de goma.
12. Embarazadas: vestido extensible y pantalón extensible. Medias o calcetines. Zapatos negros.
13. En temporada de verano, el personal de Recepción, Oficina y Conserjería y comedor, podrán llevar camisa de manga corta, con bolsillo en la parte superior izquierda.
14. Lo anterior se establece sin perjuicio de las reglas sobre singularidades en uniformidad en determinados establecimientos.

ANEXO IV

FIJOS DISCONTINUOS

I. ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE EMPLEADOS FIJOS DISCONTINUOS POR VARIACIONES ESTACIONALES DE LA ACTIVIDAD Y EFECTOS DE LA MISMA.

1. Se consideran trabajadores y trabajadoras fijas discontinuos por variaciones estacionales de actividad, además de los existentes a la firma del presente convenio y los que se contraten mediante dicha modalidad contractual, aquellos que, durante tres años consecutivos, hubieren prestado servicios con contratos temporales de duración y períodos sustancialmente coincidentes en los tres referidos años, siempre que la duración media de tales servicios no sea inferior a tres meses.

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

Una vez adquirida la condición de fijo discontinuo el periodo garantizado se regularizará al alza teniendo en cuenta la media de los llamamientos que tuviese en un nuevo periodo de tres años, teniendo en cuenta las mismas reglas recogidas en este anexo para la adquisición de la condición.

En ambos supuestos de adquisición de la condición y ampliación del periodo, las contrataciones

a considerar deben ser en el mismo puesto y centro, excluyendo aquellos supuestos de contratación o llamamiento para sustitución de trabajadores con la relación de trabajo suspendida y con reserva de puesto de trabajo (incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto, etc.).

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

3.1. Los períodos aislados de ocupación que de forma esporádica se puedan producir, siempre que no superen un máximo de 7 días en cada llamamiento, debiendo mediar entre llamamiento un mínimo de 20 días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Si la duración es de 7 meses, la reducción podrá ser de hasta 45 días, para las duraciones distintas, se aplicará la parte proporcional.

6. Si bien la regla general es que los períodos de ocupación garantizada se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural, puede interrumpirse su ejercicio, de acuerdo con las facultades directivas de la Empresa, por una sola vez y por un tiempo máximo de 15 días. Tal interrupción se preavisará al trabajador con una antelación mínima de 5 días naturales.

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

II. TIEMPO COMPUTABLE DENTRO DEL PERIODO DE OCUPACIÓN GARANTIZADA.

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

2. La empresa fijará el descanso compensatorio y las fiestas abonables y no recuperables, si no se disfrutan en el mismo día, bien de forma continuada, bien de forma fraccionada y unida, o no, al descanso semanal, así como al disfrute de vacaciones en las fechas decididas por la empresa, no pudiendo fraccionar en más de dos períodos el disfrute de las vacaciones. La decisión empresarial se comunicará con al menos, 15 días naturales de antelación.

En el caso de trabajadores con período garantizado superior a 7 meses, tanto el período de vacaciones como de disfrute de festivos abonables y no recuperables serán fijados en el calendario general junto con el resto de personal fijo.

Si no se hubiere efectuado tal comunicación se entenderá que el disfrute de vacaciones y de días compensatorios por festivos abonables y no recuperables, se producirá en el último tramo temporal del período de ocupación garantizada.

III. LLAMAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

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

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

2.1. La antelación mínima será de siete días naturales sobre la fecha de inicio de la actividad del empleado o empleada, si bien en atención al volumen de la actividad de la Empresa dispone de un margen de hasta 30 días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador o trabajadora.

2.2. No obstante lo anterior, la empresa puede retrasar el llamamiento hasta más allá de 30 días establecidos en el apartado 2.1, siempre que lo comunique por escrito al trabajador o trabajadora antes de que transcurran los 30 días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación expresa de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

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

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

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

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

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

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

IV. PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN EL CENTRO.

Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Al objeto de hacer efectiva esta prioridad, en los supuestos en que fuesen precisas de forma simultánea y coincidente en el tiempo, la presencia de fijos discontinuos y nuevas incorporaciones de trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo determinado o temporales, la duración del contrato de éstos no podrá superar en el tiempo el periodo de ocupación garantizada de los fijos discontinuos. Del mismo modo, los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos tendrán prioridad para incorporarse al trabajo, si ello fuera necesario, sobre nuevas contrataciones. Fuera del periodo de llamamiento inicialmente previsto, se podrán efectuar nuevos llamamientos, manteniendo su condición de fijo discontinuo, sin que sea preceptiva la utilización de modalidad contractual alguna y distinta de la inicialmente prevista de fijo discontinuo.

En el caso de que ya se haya realizado el llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos estos tendrán prioridad frente a las contrataciones temporales fuera de su periodo garantizado siempre que el puesto a cubrir sea el mismo que venía desempeñando el fijo-discontinuo.

V. INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

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

VI. EFECTOS DEL FINIQUITO POR FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE OCUPACIÓN GARANTIZADO.

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

VII. ARBITRAJE.

Las cuestiones que se susciten sobre aplicación o interpretación del presente anexo se resolverán por el órgano establecido en el artículo 71 del vigente Convenio.