

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Convenio colectivo de Paradores de Turismo de España, S.A. (Hostal de los Reyes Católicos)

Servizo: RELACIONES LABORAIS

Asunto: Convenio colectivo

Visto o expediente do convenio colectivo de PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, SA (HOSTAL DE LOS REYES CATÓLICOS) (código convenio 1500731), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 22.10.2009, complementado o 04.12.2009 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo comité de empresa o día 08.10.2009, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este Departamento Territorial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante neste Departamento Territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 9 de decembro de 2009

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis Alberto Álvarez Freijido

SERVIZOS

CONVENIO COLECTIVO ENTRE PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A. Y EL PERSONAL LABORAL DEL PARADOR "HOSTAL DE LOS REYES CATÓLICOS" DE SANTIAGO DE COMPOSTELA PARA LOS AÑOS 2008, 2009 y 2010

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.-Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo, regulará las relaciones laborales en el Hostal de los Reyes Católicos de Santiago de Compostela.

Artículo 2.-Ámbito personal.

El Convenio será de aplicación a todos los empleados del Hostal de los Reyes Católicos de Santiago de Compostela, así como a los que sean contratados durante su vigencia, exceptuándose de su aplicación, el régimen retributivo de los niveles 1 que será pactado individualmente con los titulares de los puestos de dicho nivel, con respeto, en todo caso, de los mínimos que figuran en las tablas salariales. No se aplicará en ninguno de sus aspectos a los cargos de confianza y asesoramiento técnico no incluidos en las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 3.-Vigencia y duración.

a) El presente Convenio tendrá una duración de tres años, concretamente desde 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del 2010 y para cada uno de dichos ejercicios se estará a lo que con carácter propio dice el articulado.

b) Durante la vigencia del Convenio se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, puedan afectar a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 4.-Efectos económicos.

Los términos económicos del acuerdo se concretan en:

Para el año 2008:

Salario base y demás conceptos directamente repercutidos por él: un incremento del 4,87 por 100. Complemento “ad personam” el 50 por 100 del porcentaje de incremento del salario base, es decir, el 2,44 por 100. Resto de los conceptos económicos el 4,87 por 100. Complemento de puesto, sin variación y sólo para sus actuales perceptores. Acción social el 4,87 por 100. Se elimina el concepto de prima de productividad, y se establece un nuevo concepto de prima de producción consistente en el 1,75 por 100 de la facturación bruta. Se introduce un nuevo concepto de plus de turno partido por importe de 1,80 euros por día de trabajo efectivo en jornada partida.

Para el año 2009.-

Salario base y demás conceptos directamente repercutidos por él: un incremento del 4,10 por 100. Complemento “ad personam” el 50 por 100 del porcentaje de incremento del salario base, es decir, el 2,05 por 100. Resto de los conceptos económicos el 4,10 por 100. Complemento de puesto, sin variación y sólo para sus actuales perceptores. Acción social el 4,10 por 100. Prima de producción consistente en el 2,25 por 100 de la facturación bruta. Plus de turno partido por importe de 1,80 euros por día de trabajo efectivo en jornada partida.

Para el año 2010.-

Salario base y demás conceptos directamente repercutidos por él: un incremento del 3 por 100. Complemento “ad personam” el 50 por 100 del porcentaje de incremento del salario base, es decir, el 1,5 por 100. Resto de los conceptos económicos el 3 por 100. Complemento de puesto, sin variación y sólo para sus actuales perceptores. Acción social el 3 por 100. Prima de producción consistente en el 3 por 100 de la facturación bruta. Plus de turno partido por importe de 2 euros por día de trabajo efectivo en jornada partida.

Artículo 5.-Denuncia y prórroga.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. Una vez denunciado, las partes se comprometen a formalizar la Mesa Negociadora en el plazo de tres meses a partir de ser recibida la comunicación de denuncia.

Artículo 6.-Compensación y vinculación a la totalidad.

Las condiciones de trabajo o económicas pactadas en el presente Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán compensadas y absorbidas hasta donde alcance por los aumentos, mejoras o condiciones superiores de cualquier naturaleza que, fijados por disposición legal, contrato individual o concesión voluntaria, pueden establecerse en lo sucesivo. Las condiciones del presente Convenio son consideradas como una unidad indivisible, no siendo válida ninguna de ellas si fuera suprimida alguna.

Artículo 7.-Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen someter las cuestiones que se planteen en razón de la aplicación del mismo, ya sean discrepancias en sus interpretaciones o conflictos, al sistema del “Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo” (AGA), vigente en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia.

CAPÍTULO II**Disposiciones económicas****Artículo 8.-Conceptos retributivos.**

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

- Salario Base.
- Complemento “ad personam”.
- Complemento de Puesto de Trabajo.
- Complemento en especie: manutención.
- Complemento de Nocturnidad.
- Plus de turno partido.

- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias de marzo, julio, septiembre y diciembre.

- Complemento por incapacidad temporal.
- Horas extraordinarias.
- Prima de producción.
- Indemnizaciones y suplidos: dietas y locomoción.

Artículo 9.-Salario base.

Su cuantía, según niveles, para el año 2008, 2009 y 2010, son los que se detallan en las tablas salariales del anexo I del presente convenio.

Artículo 10.-Manutención.

Todo el personal de cualquier categoría que no haga uso del derecho de manutención, recibirá como compensación en metálico la cantidad de 25,57 € mensuales para el año 2008; para el año 2009 26,62 € mensuales y para el año 2010 27,42 € mensuales.

Artículo 11.-Complemento "ad personam".

1.-A los actuales perceptores del complemento "ad personam", que sustituyó al anterior régimen de antigüedad y se mantiene mientras subsista la vinculación con la Empresa, se les incrementará el mismo en cada año de vigencia del Convenio, en el 50 por ciento del porcentaje de incremento del salario base.

2.-Este complemento no es de aplicación a nuevas contrataciones de personal fijo.

3.-Los empleados afectados por lo señalado en el punto 1 precedente, percibirán por cada quinquenio de servicios efectivos prestados, a contar en cuanto a su vencimiento desde 1 de julio de 1996, la cantidad fija de 42,91 euros mensuales por cada quinquenio, que, devengado, se incorporará a su complemento "ad personam"

Artículo 12.-Gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias, de vencimiento superior al mes, en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre. Cada una de estas pagas extraordinarias serán de treinta días de salario base más, en su caso, complemento "ad personam" que sustituye al régimen de devengos por antigüedad, complementos personales referenciados en las tablas salariales para quienes lo tengan reconocido a título singular en su caso, y manutención.

La gratificación de marzo tendrá un período de devengo del 1 de marzo al 28 de febrero y se abonará no más tarde del 15 de marzo.

La gratificación de julio tendrá un período de devengo del 1 de julio al 30 de junio y se abonará no más tarde del 15 de julio.

La gratificación de septiembre tendrá un período de devengo del 1 de septiembre al 31 de agosto y se abonará no más tarde del 15 de septiembre.

La gratificación de diciembre tendrá un período de devengo del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará no más tarde del 15 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán con el valor que corresponda a la fecha de pago.

Para el año 2010, si se alcanza el objetivo de 13.000.000 euros de facturación bruta en el citado año, se abonará una paga extraordinaria adicional de 250 euros para cada trabajador de la plantilla, en proporción a los días que permanezca en activo el trabajador o trabajadora. Los días de baja por incapacidad temporal, salvo que la misma traiga su causa en maternidad, riesgo durante el embarazo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, no se computarán a los efectos de devengo de la prima, pero sí las vacaciones, permisos y licencias retribuidos. Los periodos de baja por descanso de maternidad, permiso de paternidad, lactancia, o adopción y acogimiento computarán como si de día de trabajo efectivo se tratara.

Su pago se realizará al año siguiente, una vez finalizado el cierre del ejercicio y auditadas las cuentas anuales.

Artículo 13. Prima de producción.

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

La forma de determinar esta prima de producción será la siguiente:

A) Se crea un fondo como prima de producción constituido por la aplicación de los siguientes valores:

Año 2008: el 1,75 % calculado sobre facturación bruta.

Año 2009: el 2,25% calculado sobre facturación bruta.

Año 2010: el 3,00 % calculado sobre facturación bruta.

B) El reparto del fondo así constituido se realizará en proporción a la siguiente tabla de coeficientes por nivel:

Nivel	Coefficiente
1	9
2	8
3	7
4	6
5	6

El valor del punto se conseguirá multiplicando los coeficientes que anteriormente se establecen para cada nivel, por el número de jornadas realizadas, conforme a los apartados siguientes, por cada trabajador o trabajadora que exista 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 y jornadas que corresponda a cada trabajador o trabajadora.

C) 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.

D) De la cantidad que resultara por aplicación de los criterios anteriores se deducirá la parte proporcional que corresponda a ausencias del trabajo por I.T. salvo que la misma traiga su causa en maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, hospitalización o intervención quirúrgica, cualquiera que fuese la causa y duración de la misma y sus secuelas hasta el alta por curación, en lo que concierne al complemento salarial por I.T. que corresponde a abonar a la Empresa y con independencia de la prestación económica a cargo de la Seguridad Social.

E) Su pago se realizará mensualmente, en función de la facturación bruta mensual.

Artículo 14.-Horas extraordinarias.

La regulación de las horas extraordinarias será conforme a la legislación vigente, abonándose con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. El valor de la hora ordinaria será el que resulte, en cada caso, calculándose conforme a la siguiente fórmula:

Salario base anual + complemento "ad personam" anual + complementos personales anuales, en su caso Jornada anual

Artículo 15.-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 16.- Complemento por IT.

En caso de enfermedad o accidente, la Empresa incrementará la prestación a la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 del salario base, más, en su caso complemento "ad personam", complemento personal, manutención. Esta prestación se mantendrá por un período de doce meses sin perjuicio de lo que establece el artículo 13 para la prima de producción.

Artículo 17.-Plus de turno partido.

Se establece el plus de turno partido, en una cuantía de 1,8 euros por jornada desempeñada de trabajo efectivo en este régimen, tanto para el año 2008 como para el año 2009. Para el año 2010 su importe será de 2 euros por día de asistencia efectiva al trabajo en régimen de turno partido.

Artículo 18.-Dietas y locomoción.

1. La Empresa abonará a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio los gastos en que incurrieran por razón de desplazamientos ordenados por la Empresa para participar en actividades sindicales o formativas y en todo caso en que el desplazamiento se deba a convocatoria Empresarial.

2. El reembolso de los gastos incurridos exige siempre la aportación de los correspondientes justificantes de gasto.

3. El medio de transporte y su clase se ajustará a las siguientes reglas:

* Como norma general y para trayectos superiores a 300 kilómetros se utilizará transporte público, salvo que la disponibilidad horaria o el tiempo invertido en el trayecto aconsejen el uso de vehículo propio.

* Para viajes aéreos se utilizarán clases turista y/o económica.

* Para viajes en tren se puede hacer en 1ª clase, siempre que el coste sea igual o inferior al equivalente en avión en clase económica.

* Los residentes en Canarias, Ceuta y Melilla harán siempre uso del descuento por residencia.

* Si se utiliza el propio vehículo se abonarán 0,19 euros por Km. recorrido.

4. Desplazamientos al extranjero. Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 236/1988 y las normas posteriores de su actualización, salvo que el desplazamiento, alojamiento y manutención sean a cargo de la propia Empresa, en cuyo caso no se percibirán las cantidades señaladas.

5. Los gastos referenciados son los únicos reembolsables, salvo algún supuesto excepcional que pudiera darse y que exigirá autorización expresa.

6. Si excepcionalmente, y porque no estuviera señalado lo contrario se realizase el viaje acompañado de uno o varios de los miembros de la unidad familiar, los costes incurridos por los mismos se facturarán aparte y serán abonados directamente por el empleado.

7. En concepto de ayuda para la manutención se abonarán 7,47 euros diarios, para el año 2008, en el caso de viajes dentro de España. En viajes al extranjero se determinarán la cuantía de este concepto según las circunstancias propias del viaje. Para el 2009 dicha cantidad se elevará a 7,75 euros diarios, y la cantidad que se establezca en el convenio general de paradores para el 2010.

8. La solicitud de autorización para viajar se ajustará al modelo establecido por la Instrucción D.G.E.R.H. 13/97.

9. Anticipos: Se pueden solicitar en cuantía aproximada a los gastos previsibles. El reintegro de los mismos se efectuará sin dilación a seguido del reembolso de gastos.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo, vacaciones, licencias, excedencias y bajas

Artículo 19.-Jornada de trabajo.

1.-La duración de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales, a razón de ocho horas diarias de jornada laboral y dos días de descanso semanal ininterrumpido.

2.-El descanso de media hora dentro de la jornada continuada se considera como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 20.-Vacaciones.

1.-Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año.

2.-Será obligatorio su disfrute, sin que puedan ser compensadas en metálico, excepto cuando se cause baja definitiva en la Empresa.

3.-El cuadro de vacaciones se elaborará por la Dirección del establecimiento y la Representación Sindical de los trabajadores/as mediante acuerdo. Deberá estar confeccionado antes del día 31 de octubre del año anterior, de tal forma que todo trabajador tendrá derecho a conocer su período de vacaciones, al menos con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute. El cuadro de vacaciones sólo podrá ser objeto de modificación en casos excepcionales y siempre prevalecerá el acuerdo entre la Dirección del establecimiento y la Representación Sindical de los trabajadores/as.

4.-Las vacaciones podrán disfrutarse en un único período de 31 días o fraccionarse en dos períodos de 15 y 16 días respectivamente. Cada departamento decidirá de común acuerdo, entre todos sus trabajadores/as la opción por una u otra variante de disfrute. Los períodos de disfrute de vacaciones estarán sujetos a rotación entre todos los trabajadores de un mismo departamento, sin que en ningún caso se puedan consolidar meses o períodos preferenciales de manera individual. Se tendrá en cuenta que las necesidades del servicio queden correctamente atendidas.

5.-El período o períodos de disfrute de vacaciones comenzará a continuación del descanso semanal.

6.-Si dentro de los 31 días naturales de vacaciones, coincidiera algún día festivo abonable y no recuperable, éste se computará y disfrutará aparte.

7.-La situación de incapacidad temporal anterior al inicio de disfrute de vacaciones, obligará a establecer un nuevo señalamiento de comienzo del período o periodos vacacional a partir de la fecha de alta. Con independencia del tiempo que dure tal situación, el empleado, al incorporarse al trabajo disfrutará del período o periodos completos sin descuento alguno en el año natural, salvo que de acuerdo con la normativa o jurisprudencia consolidada sea posible realizarlo fuera del año natural.

Artículo 21.-Días festivos abonables y no recuperables.

1.-Todos los trabajadores disfrutarán de los días festivos abonables y no recuperables señalados en el calendario oficial sin que puedan cambiarse por su valor económico, salvo en el caso de causar baja definitiva en la Empresa.

2.-Si alguno de los días de descanso semanal coincidiese con una fiesta abonable y no recuperable, dicha 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 periodo de vacaciones incluyese algún festivo abonable y no recuperable.

3.-Los trabajadores que no disfruten de alguno de los días festivos abonables y no recuperables en la misma fecha de celebración, propondrán las fechas alternativas que sean de su interés y acordarán con el jefe de su departamento, la fecha de su disfrute, dentro del mes correspondiente a dicho día. Dichos días compensatorios se disfrutarán junto con los días que correspondan del descanso semanal.

4.-En caso de surgir discrepancia sobre las fechas se tomará la decisión que acuerden el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa.

Artículo 22.-Licencias.

Sin pérdida de retribución, se concederán las siguientes licencias:

1) Matrimonio del trabajador con efectos civiles plenos y/o caso de las parejas de hecho, mediante la acreditación administrativa suficiente de esa circunstancia: Quince días.

2) Boda de hijos y hermanos: Dos días si es dentro de Galicia y cuatro si es fuera de ella.

3) Bautizo o primera comunión de hijos, extendiéndose tal derecho a otras confesiones religiosas o posicionamientos éticos: Un día.

4) Enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres e hijos y demás supuestos contemplados en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral: Cuatro días.

5) Alumbramiento de la esposa, adopción o acogimiento: Cuatro días.

6) Muerte de cónyuge, padres, hijos o hermanos: Cuatro días.

7) Muerte de padres, hijos, hermanos políticos, abuelos y nietos: Dos días.

8) Por traslado del domicilio habitual: Un día.

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

Dichos días de asuntos propios se disfrutarán siempre que se preavise al Jefe del Departamento con, al menos, seis días de antelación, salvo causas excepcionales inevitables, no siendo necesaria la posterior justificación de la causa.

Salvo pacto en contrario, que prevalecerá siempre, los días de asuntos propios no se disfrutarán en días de trabajo situados entre dos festivos, no podrán acumularse entre sí, y no podrán ser utilizados simultáneamente por más de un empleado del mismo Departamento.

Los días de asuntos propios no disfrutados al final del ejercicio se abonarán en la nómina del mes de enero del año siguiente en su valor del salario/día, según niveles, entendiéndose por salario todos los conceptos salariales.

En los supuestos números 4, 6 y 7 a excepción del supuesto de fallecimiento de hermanos políticos, se entenderá que los días de licencia se computarán al margen de los días de descanso que podían corresponder al trabajador.

A excepción de la licencia por asuntos propios, el resto de licencias reguladas en este artículo deberán ser justificadas documentalmente por el trabajador a requerimiento de la Empresa.

Artículo 23.-Excedencias.

A) La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1) Nombramiento o elección para un cargo público.

2) Elección para cargo sindical de ámbito provincial o superior y por el tiempo que dure el ejercicio del mismo.

B) La excedencia voluntaria se concederá a todos los trabajadores que lleven al menos un año de servicio en la Empresa, y por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

El excedente voluntario, perderá su derecho preferente al reingreso si durante su excedencia, prestase servicios por cuenta ajena en cualquier puesto de trabajo, dentro del territorio nacional, en Empresas encuadradas en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería.

La excedencia voluntaria, deberá solicitarse en los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre. La Empresa vendrá obligada a otorgar su concesión en el plazo de un mes.

C) Excedencia especial de uno a doce meses:

Al trabajador con antigüedad en la Empresa de un año o más se le concederá este tipo de excedencia por un período de uno a doce meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo Establecimiento, siempre y cuando estén suficientemente justificadas las causas de solicitud a juicio de la Dirección y previo informe del Comité de Centro.

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

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

D) Licencia sin sueldo:

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

Artículo 24.-Cese voluntario.

El plazo de preaviso, en los casos de ceses voluntarios de los trabajadores, será de veinte días para Jefes y Segundos Jefes de Departamento. Resto del personal, diez días.

El incumplimiento de estos plazos por parte de los trabajadores; dará lugar a la pérdida de los emolumentos que pudieran corresponderles por las partes proporcionales de las gratificaciones de marzo, julio, septiembre y diciembre, en la porción correspondiente a los días de falta de preaviso.

CAPÍTULO IV

Plantilla y cobertura de vacantes

Artículo 25.-Plantilla de personal fijo.

1. El Hostal cuenta con un cuadro del personal fijo al que están adscritos todos los trabajadores y trabajadoras del establecimiento vinculados mediante contrato laboral fijo, organizados por categorías profesionales y departamentos, realizándose su cobertura mediante el sistema determinado en el artículo 26.

2.-Ningún puesto será cubierto por adscripción indiscriminada o arbitraria.

3.-Durante la vigencia del Convenio la Dirección de la Empresa velará por el mantenimiento y estabilidad del empleo del cuadro de personal laboral.

4.-La contratación temporal se hará planificando las necesidades de recursos humanos para la plena cobertura de la actividad y se regulará también por las disposiciones convencionales.

5.-Los trabajadores/as del Hostal tienen derecho a su promoción y formación profesional, al acceso a un trabajo más cualificado, a la mejora de expectativas en función de la experiencia y mérito profesional, a los ascensos de categoría y a la promoción económica.

Artículo 26.-Procedimiento para la cobertura de vacantes.

Las vacantes de personal fijo del Hostal Reyes Católicos de necesaria cobertura serán provistas mediante el procedimiento de concurso de habilitación, excepto los niveles 1 para los que actúa el régimen de libre designación y los niveles 5 que se adjudicarán por el criterio de antigüedad, tal y como se recoge en el presente artículo.

Mediante la participación en el proceso de habilitación los empleados del Hostal Reyes Católicos podrán obtener un certificado que les acredite la cualificación suficiente para ocupar un puesto de trabajo determinado.

Se convocarán mediante memorándum los procesos de habilitación oportunos. Se realizarán dos convocatorias ordinarias por año natural.

Se tomará como referencia para el desarrollo de la habilitación el Protocolo de Requisitos y Funcionamiento Operativo de los Concursos de Habilitación existente en la empresa, con las especificidades propias del Hostal y las establecidas en el presente artículo. . En el caso de que dicho Protocolo sea modificado para su aplicación se recabará el visto bueno previo del comité de empresa del Hostal Reyes Católicos.

1.-Requisitos para la participación en el proceso de habilitación.

Para participar en un proceso de habilitación y aspirar a la cobertura de una vacante los empleados del Hostal Reyes Católicos deberán cumplir los requisitos establecidos en el Protocolo de Requisitos y Funcionamiento Operativo de los Concursos de Habilitación.

Se podrá solicitar la habilitación para diversos puestos profesionales, bien sean de la categoría profesional y 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.

2.-Criterios para la obtención de la habilitación.

La obtención del certificado de habilitación se realizará mediante la acreditación y comprobación de que el solicitante tiene aquellos requisitos de tipo técnico y competencial que son necesarios para el puesto profesional correspondiente. Dicha acreditación se podrá obtener mediante la realización de pruebas exámenes u otros criterios según se expresa:

Niveles 2, 3 y 4: Para obtener la habilitación el aspirante deberá superar las pruebas que a tal efecto se hayan elaborado.

Una vez acreditado y comprobado que el trabajador 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 dicha habilitación.

Todos los empleados participantes, habilitados o no, así como el Comité de Empresa del Hostal tendrán conocimiento de las notas 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 de Empresa del Hostal.

3.-Vigencia y renovación de la habilitación.

La habilitación obtenida para el desempeño de un puesto vacante, tendrá una duración de sesenta meses.

Los empleados podrán presentarse a un nuevo proceso de habilitación para mejorar los resultados de la nota de evaluación existente en su habilitación anterior. En el caso de que la nota obtenida en una participación de mejora sea inferior a la nota anteriormente obtenida se considerará válida la nota superior siempre que se haya obtenido dentro del plazo de vigencia de la habilitación anteriormente obtenida. Pero en este caso queda restringida la participación en un nuevo proceso de habilitación, no pudiendo presentarse a concursar para una mejora de nota durante los dos años siguientes desde la obtención de la última habilitación.

4.-Publicidad de las vacantes.

Se consideran vacantes todas las plazas de nueva creación, las producidas por extinción de la relación laboral de cualquier trabajador fijo, traslados o promoción profesional, excepto que la Empresa decida la amortización de la plaza con causa legal justificativa.

Las vacantes de personal fijo de necesaria cobertura del Hostal Reyes Católicos se harán públicas mediante memorándum en un periodo máximo de un mes desde que se produzca, pudiendo aspirar a su adjudicación los empleados que cumplan los requisitos que se establezcan.

Se dará traslado de la convocatoria de vacantes al Comité de Empresa del Hostal.

5.-Reglas para la adjudicación de plazas.

La Empresa realizará la adjudicación del puesto entre los solicitantes habilitados del Hostal Reyes Católicos, aplicando los siguientes criterios de adjudicación, según el nivel del puesto profesional a cubrir:

A) Nivel 1

Se establece un sistema de libre designación por parte de la Empresa, previa consideración de los candidatos del Hostal Reyes Católicos debidamente cualificados.

B) Segundos jefes de departamento:

La Empresa designará libremente de entre los aspirantes del Hostal Reyes Católicos que, habiendo sido habilitados entre ellos no haya diferencia superior a medio punto. Si la diferencia de puntuación entre los candidatos de mayor calificación es superior a medio punto se adjudicará la vacante al candidato que haya obtenido mayor puntuación.

C) Nivel 2 que no sean segundos jefes de departamento y niveles 3, 4:

El solicitante habilitado del Hostal Reyes Católicos que haya obtenido la mayor puntuación será el adjudicatario del puesto de trabajo.

D) Nivel 5

Se adjudicará al empleado del Hostal Reyes Católicos que tenga mayor antigüedad.

Finalizado el procedimiento anterior, en caso de persistencia de la vacante, se cubrirá mediante el sistema de habilitación existente en la Red, y si la vacante resultara nuevamente desierta se procederá a la cobertura mediante selección externa.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento de qué puestos se van a ofertar, si se han producido renunciaciones, cuáles han sido y quién ha resultado adjudicatario de la vacante. Las adjudicaciones de vacantes se harán públicas mediante la comunicación oportuna.

6.-Participación de la representación de los trabajadores.

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

En el diseño de las pruebas tipo -que se tomarán como referencia para la elaboración por la Empresa de las pruebas concretas a realizar por parte de los candidatos en los procesos de habilitación- se estará a lo establecido en el Protocolo de Requisitos y Funcionamiento Operativo de los Concursos de Habilitación.

7.-Reclamaciones.

Se podrán presentar reclamaciones por la no admisión de un candidato para participar en el proceso de habilitación, así como por la no adjudicación de vacante. Para ello se podrán presentar alegaciones formuladas por escrito, tanto por el propio interesado como por el Comité de Empresa, dentro del plazo de cinco días desde la comunicación de la no admisión o la adjudicación, siempre y cuando estén mínimamente fundadas. Las reclamaciones se resolverán de forma motivada en un plazo máximo de quince días y la resolución final se comunicará a los interesados y al Comité de Empresa.

8.-Cobertura de plazas mediante selección externa.

Las vacantes de cualquier nivel que no puedan ser cubiertas mediante el proceso de habilitación podrán ser adjudicadas a personas externas a la Empresa, una vez acreditado que se poseen los requisitos de cualificación necesarios para el puesto y que se han superado las pruebas correspondientes. El Comité de Empresa tendrá la misma participación que prevé en punto 6 del presente artículo.

En el caso de plazas de Establecimientos de la Red que no sean del Hostal, se cubrirán mediante el procedimiento de habilitación existente en la Red, en el que podrán participar los empleados del Hostal.

CAPÍTULO V

Garantía de empleo, funciones de superior categoría, contratación

Artículo 27.-Garantía de empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete a garantizar el empleo de los trabajadores fijos del Hostal de los Reyes Católicos, salvo que mediara causa legal suficiente que posibilitara afectar al mismo.

La Empresa asume el compromiso de crear el empleo fijo necesario conforme a lo establecido en el artículo 26 del presente convenio referente a la cobertura de vacantes.

Artículo 28.-Funciones de superior categoría.

1.-Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección del establecimiento, previa información a la representación de los trabajadores, podrá acordar la designación de un trabajador para la realización de funciones de superior categoría.

2.-La selección del personal para el desempeño de funciones de superior categoría será efectuada de entre los trabajadores fijos de la categoría profesional inmediatamente anterior que acepten voluntariamente su realización y de acuerdo con los criterios de mayor experiencia profesional, antigüedad, y méritos profesionales.

3.-La realización de funciones de superior categoría tendrá en todo caso una duración máxima de 6 meses durante un año, o 8 meses en dos años. Finalizado este plazo, el puesto de trabajo vacante deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el convenio.

4.-El tiempo de servicio prestado en funciones de superior categoría será valorado como mérito para la promoción profesional.

Artículo 29.-Contratación.

1. Las 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. Tales modalidades son:

- Contrato indefinido a jornada anual completa.
- Contrato indefinido fijo discontinuo.
- Contrato indefinido a tiempo parcial, bien en régimen de jornada inferior a la ordinaria.

- Contratos temporales en régimen de jornada ordinaria completa o a tiempo parcial con las alternativas varias posibles de la contratación a tiempo parcial. Las modalidades de contratación temporal son:

- Contrato para la formación
- Contrato en prácticas.
- Contrato de circunstancias de la producción.
- Contrato de interinidad.
- Contrato de obra o servicio.
- Contrato de relevo.
- Contrato de sustitución por jubilación anticipada.

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 el encadenamiento injustificado de contratos temporales.

4. La Empresa proporcionará al Comité de Empresa, con periodicidad mensual 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 por centro 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.

La retribución y la indemnización será la que determinen las tablas salariales anexas y la normativa en vigor.

La Empresa asume el compromiso de restringir al máximo los contratos a través de Empresas de Trabajo Temporal, no obstante, en el caso de que sea imprescindible la utilización de servicios de Empresas de Trabajo Temporal se estará a lo establecido en la normativa aplicable, y la Empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre el contenido de cada uno de los contratos de puesta a disposición y motivo de su celebración, dentro de los diez días siguientes a su formalización. La firma de contratos de puesta a disposición sólo será posible con Empresas de Trabajo Temporal que apliquen el vigente Convenio Sectorial Estatal.

Los contratos en prácticas y formación se realizarán con la finalidad prevista en la legislación, cumpliendo con los tiempos establecidos por la ley para la formación del trabajador y asignando el tutor correspondiente. En estos, como en los demás contratos laborales no se establecerán diferencias o minoraciones retributivas respecto de las recogidas en las tablas salariales acordadas.

CAPÍTULO VI

Régimen social y asistencial

Artículo 30.-Jubilación.

Dentro del marco de la política de estabilidad del empleo, se acuerda la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de cotización que da derecho a percibir de la Seguridad Social, la pensión de jubilación.

Será de aplicación a los trabajadores que deseen jubilarse a los 64 años lo previsto en el R.D. 1.194/85, de 17 de julio, conforme al cual los haberes pasivos serán del cien por cien al cumplir los 65 años, y en la legislación complementaria.

Artículo 31. Jubilación a tiempo parcial.

- 1.- Se fomentará la jubilación a tiempo parcial en aquellos casos en los que así lo solicite el trabajador.
- 2.- La regulación de la jubilación parcial será de acuerdo con la normativa en vigor existente.
- 3.- La Empresa procurará la conjugación del derecho a la jubilación parcial con la promoción interna de los trabajadores del Hostal de los Reyes Católicos.
- 4.- La Comisión Paritaria acordará las condiciones de acceso a la jubilación parcial, y lo relativo a la formalización del contrato de relevo.

Artículo 32.-Premios de jubilación y auxilio de defunción.

A) Premio de jubilación.

Todo trabajador que desee jubilarse antes de los sesenta y cinco años, tendrá derecho a una mensualidad cada dos años de servicio, no computándose a estos efectos los primeros cinco años. Si la jubilación se produjera a partir de los

sesenta y cinco años, el trabajador tendrá derecho a dos mensualidades a los quince años de servicio, tres mensualidades de quince a veinte años, cuatro de veinte a veinticinco años, cinco de veinticinco a treinta años, seis de treinta a treinta y cinco o más.

B) Premio de jubilación parcial.

Se establece un premio de jubilación parcial para aquellos trabajadores del Hostal que pasen a la jubilación parcialmente de acuerdo con lo que establezca la normativa vigente, de un importe equivalente al premio por jubilación indicado en el apartado A) de este artículo, por los siguientes porcentajes en función de la edad en la que hayan pasado a la jubilación parcial:

Edad de acceso a la jubilación parcial	% sobre premio jubilación
A los 60 años de edad	82%
A los 61 años de edad	75%
A los 62 años de edad	70%
A los 63 años de edad	60%
A los 64 años de edad	55%

Los porcentajes indicados se deberán ajustar conforme a la normativa legal vigente en cada momento, de forma que el referido porcentaje a aplicar sobre el premio por jubilación nunca sea superior al porcentaje de jubilación parcial resuelto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, adaptándose para cada uno de los años, en función del porcentaje de jubilación a la que acceda el trabajador.

El pago de este premio por jubilación parcial se realizará tras la presentación de la Resolución del INSS.

C) Auxilio de defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador, se le concederá al viudo/a o hijos un auxilio de defunción en las siguientes cuantías:

Hasta cinco años de servicio: Cinco mensualidades.

Hasta diez años de servicio: Seis mensualidades.

Hasta quince años de servicio: Siete mensualidades.

Hasta veinte años de servicio: Ocho mensualidades.

Hasta veinticinco años de servicio: Nueve mensualidades.

A partir de los veinticinco años, una mensualidad más, cada cinco años.

Se entiende por mensualidad la totalidad de los conceptos retributivos que el trabajador viniera percibiendo en el mes, más la parte proporcional de las retribuciones de vencimiento superior al mes; es decir, pagas extraordinarias y prima de producción.

La vigencia de lo establecido en este artículo se mantiene hasta el 31 de diciembre del año 2010, o en su caso, hasta la firma de un nuevo Convenio.

Artículo 33.-Gratificación por matrimonio.

Tanto el personal masculino como al femenino, que lleve dos años al servicio de la Empresa y contraiga matrimonio, continuando en la misma, percibirá en concepto de dote una mensualidad de retribución. Se entenderá como salario, el fijo que corresponda al trabajador por su categoría profesional previsto en este convenio, más en su caso el complemento "ad personam", a lo que en su caso se añadirán los quinquenios.

Si dicho personal no permaneciese en la Empresa un año más a partir de la fecha del matrimonio, se le descontará en la liquidación que se le practique la cantidad que hubiese percibido, en concepto de dote.

Artículo 34.-Gratificación de natalidad.

Por cada hijo nacido a partir de la entrada en vigor de este Convenio se abonará al trabajador que lleve más de tres años en la Empresa la cantidad de 99,66 € para el año 2008, 103,75 € para el año 2009 y 106,86 € para el año 2010, 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 35.-Becas.

El personal que presta sus servicios en el Parador Hostal Reyes Católicos, en la proporción que resulte, tomada en consideración la plantilla del Hostal Reyes Católicos, tendrá derecho a participar en el fondo de becas establecido en la Empresa que a continuación se recoge:

1. Para hijos e hijas del personal: Se crea un fondo de 14.914,31 euros, para el año 2008, y 15.466,14 euros, para el año 2009, 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 14.914,31 euros, para el año 2008, y 15.466,14 euros, para el año 2009, 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 7.457,15 euros, para el año 2008, y 7.733,06 euros, para el año 2009, para ayuda a la recuperación de los hijos de trabajadores en escuelas especiales por razón de su discapacidad física o psíquica.

Es requisito imprescindible 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 o declaración jurada del interesado.

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 General de Recursos Humanos de la empresa.

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

Para el año 2010 las cuantías serán las que se establezcan en el convenio colectivo general de Paradores de Turismo de España S. A.

Artículo 36.-Ayuda para gastos de libros escolares.

El personal que presta sus servicios en el Parador Hostal Reyes Católicos, en la proporción que resulte, tomada en consideración la plantilla del Parador Hostal Reyes Católicos, tendrá derecho a participar en el fondo establecido en la Empresa para ayuda de libros escolares que a continuación se recoge:

Se crea un fondo de 13.422,88 euros, para el año 2008, y 13.919,52 euros, para el año 2009, para ayuda de libros escolares distribuidas en ayudas de hasta 55,67 euros, para el año 2008, y 57,73 euros, para el año 2009, cada una. Dichas ayudas se concederán a los trabajadores y trabajadoras 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 General de Recursos Humanos, quien las entregará al Comité Intercentros, que efectuará su selección y adjudicación, pasándosele a la Dirección General de Recursos Humanos 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.

Para el año 2010 las cuantías serán las que se establezcan en el convenio colectivo general de Paradores de Turismo de España S. A.

Artículo 37.-Créditos.

El personal que presta sus servicios en el Parador Hostal Reyes Católicos, en la proporción que resulte, tomada en consideración la plantilla del Parador Hostal Reyes Católicos, tendrá derecho a participar en el fondo establecido en la Empresa para la concesión de créditos que a continuación se recoge:

Se crea un fondo de 89.485,84 euros, para el año 2008, y 92.796,82 euros, para el año 2009, para la concesión de créditos a sus trabajadores y trabajadoras para hacer frente a las necesidades familiares urgentes.

El Comité de Empresa 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 General de Recursos Humanos antes del 31 de julio de cada año, las cuales serán entregadas al Comité de Empresa, que será quien efectúe la selección. Posteriormente serán aprobadas por la Dirección de la empresa.

En caso de urgente necesidad, el Comité de Empresa 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.

Para el año 2010 las cuantías serán las que se establezcan en el convenio colectivo general de Paradores de Turismo de España S. A.

Artículo 38.-Seguro colectivo de vida e incapacidad.

La Empresa concertará un seguro de vida que garantice a la persona o personas consignadas por el trabajador en la correspondiente póliza, en caso de fallecimiento de éste antes de la edad de jubilación, un capital de 10.739,75 €, para el año 2008, 11.180,08 €, para el año 2009 y 11.515,48 €, para el año 2010. Igualmente este seguro garantiza al trabajador la entrega de capital por una sola vez computando las prestaciones de la Seguridad Social en caso de que se declarase al trabajador en estado de incapacidad permanente que determine la imposibilidad de trabajar o pérdida de empleo.

CAPÍTULO VII

Formación profesional

Artículo 39.-Formación.

1.-La formación profesional, tanto externa como interna, cuyos fines primordiales son mantener la competitividad de la Empresa y mejorar la calidad en el servicio, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores del Hostal de los Reyes Católicos", se determinará mediante un Plan de Formación anual integrado en el Plan de Formación de la Empresa.

2.-Dicho Plan que tendrá como objetivos prioritarios la preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio, la cualificación de aquellos trabajadores que como consecuencia de los cambios en la organización de trabajo o de creación de empleo lo precisen, y la puesta al día de conocimientos ya adquiridos; se establecerá en cuanto a sus contenidos y actividades formativas sobre la base de la información obtenida de los departamentos y de la

representación social y la Dirección de la Empresa. El Plan de Formación estará integrado por programaciones relativas a la capacitación ligada a la promoción profesional, reciclaje y cualificación profesional. El Plan será anual y permanente y afectará a todos los trabajadores de los distintos departamentos del Hostal de los Reyes Católicos.

3.-Las acciones formativas se desarrollarán preferentemente en un lugar próximo al ámbito geográfico del centro de trabajo de Santiago de Compostela, excepto cuando las propias características de estas y/ u otro tipo de razones prácticas o económicas lo hagan inviable.

4.-Con independencia de que la asistencia sea voluntaria u obligatoria, el tiempo dedicado a los cursos del Plan de Formación, así como el tiempo invertido para los desplazamientos, tendrá la consideración como tiempo efectivo de trabajo, con retribuciones y régimen de descansos semanales, vacaciones y festivos y días abonables idénticos a los de la jornada regular.

5.-El Plan de Formación del Hostal estará dotado, inicialmente, con los recursos propios de los presupuestos de la Empresa.

6.-Se creará, a la firma del presente Convenio, una Mesa de Formación paritaria cuyas competencias serán las siguientes: proponer acciones formativas, elevar propuesta de plan para su aprobación definitiva, coordinar las acciones de formación y su financiación y llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional de los empleados del Hostal acuerden las partes.

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

8.-Como complemento formativo se garantiza el derecho de los trabajadores para asistir a Cursos de Formación Profesional organizados por los Organismos Oficiales, e Institutos de Formación con licencia retribuida siempre que ello sea posible por las necesidades del servicio y que la formación esté relacionada con una mejora en la capacitación profesional relacionada con el puesto de trabajo y tales cursos cuenten con el reconocimiento de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y Salud en el trabajo

Artículo 41.-Salud laboral.

El Comité Paritario constituido al efecto ajustará sus actuaciones a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normas de desarrollo.

Artículo 42- Absentismo.

Con el fin de ajustar el absentismo a los supuestos realmente justificativos del mismo por I.T., la Empresa a través de la atención facultativa adecuada, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente que sea comunicado por el trabajador, a través del parte de baja, a fin de justificar las faltas de asistencia al trabajo, incluso mediante reconocimiento a cargo de su servicio médico de Empresa. La negativa infundada del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos a cargo de la Empresa por dicha situación.

Artículo 43.-Ropa de trabajo.

La Dirección del establecimiento dotará al personal de la uniformidad reglamentaria necesaria para el cumplimiento del servicio, renovándose cada dos años o cuando su estado lo haga imprescindible.

El pago para el calzado, calcetines y medias de uniformidad, se efectuará por medio de la entrega de una cantidad en metálico por el mismo importe y en las mismas fechas, en que se abona ese concepto a los demás trabajadores de la Empresa a quienes corresponde el pago.

CAPÍTULO IX

Representación sindical

Artículo 44- Competencias del comité de empresa.

Expresamente se reconoce al Comité de Empresa las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo el Comité de Empresa será competente sobre cualquier otra función o facultad, que por norma legal o disposición recogida en el presente Convenio Colectivo, le sea atribuida.

Los miembros de Comité de Empresa, dispondrán, cada uno, de treinta horas mensuales retribuidas dentro de la jornada laboral para desarrollar las funciones de cargos sindicales.

Trimestralmente se le facilitará información sobre todos los asuntos que tengan incidencia directa en la situación de los trabajadores.

Antes del abono del Prima de producción, la Dirección de la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores la documentación necesaria para la verificación de los resultados económicos y la determinación de la cuantía de la prima a distribuir.

Los miembros de Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales de los otros vocales del mismo siempre que conste autorización expresa de estos.

Las garantías reconocidas a los miembros del Comité de Empresa serán extensivas al Delegado de Sección Sindical que se designara en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Entre las competencias del Comité se incluye la de celebrar asambleas de trabajadores, fuera de la jornada de trabajo, previa comunicación a la Dirección del Establecimiento con una antelación mínima de setenta y dos horas a la de su celebración.

Artículo 45.-Comisión paritaria.

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 en representación de la Empresa, y otros cuatro en representación de los trabajadores, elegidos entre los miembros que integran el Comité de Empresa, en proporción a la representación sindical ostentada en el mismo. Ambas partes podrán ser asistidos por los asesores que estimen convenientes con voz pero sin voto.

Sus funciones básicas, serán entre otras:

- 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 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 AGA 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, así como de la normativa legal vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Plan de pensiones.

Se hacen extensivas las mismas conclusiones que sobre esta cuestión se alcanzan en el Convenio General.

ANEXO I

CATEGORÍAS PROFESIONALES, NIVELES, RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS PERSONALES EN EL PARADOR HOSTAL DE LOS REYES CATÓLICOS

(Vigente desde el 1 de enero de 2008)

CATEGORÍAS PROFESIONALES, CATEGORÍAS DE CONVENIO Y NIVELES

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

Recepción, Conserjería, Administración y Gestión

GRUPO PROFESIONAL I

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Recepción	Jefe de Recepción	1	1.157,67	249,04
Segundo Jefe de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	2	1.041,86	231,52
Jefe de Administración	Jefe de Administración	1	1.157,67	140,95
Primer Conserje	Conserje de primera	1	1.157,67	80,44
	Segundo Conserje	1	1.157,67	74,90

GRUPO PROFESIONAL II

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Conserje	Conserje de noche	2	1.041,86	68,55
Recepcionista	Recepcionista	3	972,44	80,73
Administrativo	Oficial Administrativo	3	972,44	68,55
	Secretaria	3	972,44	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Ayudante/a Administrativo	Auxiliar Administrativo	4	926,12	0
Ayudante/a de Recepción y Conserjería	Ayudante de Conserje	4	926,12	0
Telefonista	Telefonista de noche	4	926,12	0
	Telefonista	4	926,12	0

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Vigilante de noche	4	926,12	0
	Mozo de equipajes	4	926,12	0
	Portero de acceso	4	926,12	0
	Portero de segunda	4	926,12	0

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA

Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL I

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1	1.157,67	342,18
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	2	1.041,86	239,33

GRUPO PROFESIONAL II

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Partida	Jefe de Partida	2	1.041,86	70,25
Repostero	Repostero	2	1.041,86	70,31
	Oficial Repostero	2	1.041,86	60,21
Encargado de economato	Encargado de Economato y Bodega	3	972,44	90
	Bodeguero	3	972,44	131,44
Cocinero	Cocinero	3	972,44	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocinero	4	926,12	55,18
	Ayudante de Repostero	4	926,12	55,18
Ayudante de Economato	Mozo de Economato	4	926,12	55,18

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Cocina	Marmitón	5	833,51	50,18
	Fregador/a	5	833,51	40,15
	Pinche	5	833,51	50,18

ÁREA FUNCIONAL TERCERA**Restaurante, Bar y Similares****GRUPO PROFESIONAL I**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1	1.157,67	0
Segundo Jefe de Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	2	1.041,86	0

GRUPO PROFESIONAL II

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Sector	Jefe de Sector	2	1.041,86	115,05
	Encargado de mostrador	2	1.041,86	0
Camarero	Camarero	3	972,44	30,10
	Dependiente de primera	3	972,44	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero	5	833,51	0

ÁREA FUNCIONAL CUARTA**Pisos y Limpieza****GRUPO PROFESIONAL II**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Encargada General	Gobernanta	1	1.157,67	68,55
Encargada de Sección	Subgobernanta	2	1.041,86	0
	Encargado/a de Lencería	2	1.041,86	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categoría del Convenio	Nivel	Salario base mensual	Complemento mensual
Camarera de Pisos	Camarera de Pisos	4	926,12	0
	Lencero/a	4	926,12	0

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Nivel	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Limpiadora	5	833,51	0
	Mozo de limpieza	5	833,51	0

ÁREA FUNCIONAL QUINTA**Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares****GRUPO PROFESIONAL II**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Encargado de Mantenimiento y Servicios	Jefe de Servicio Técnico	1	1.157,67	171,35
Encargado de sección	Encargado de Trabajos	2	1.041,86	41,12

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Especialista de Mantenimiento y Servicios	Fontanero	3	972,44	0
	Carpintero	3	972,44	0
	Pintor	3	972,44	0
	Electricista	3	972,44	0
	Jardinero	3	972,44	0

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categoría del Convenio	Nivel	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	4	926,12	0
	Dependiente/a	3	972,44	0

(Vigente desde el 1 de enero de 2009)

CATEGORÍAS PROFESIONALES, CATEGORÍAS DE CONVENIO Y NIVELES

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

Recepción, Conserjería, Administración y Gestión

GRUPO PROFESIONAL I

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Recepción	Jefe de Recepción	1	1.205,13	249,04
Segundo Jefe de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	2	1.084,58	231,52
Jefe de Administración	Jefe de Administración	1	1.205,13	140,95
Primer Conserje	Conserje de primera	1	1.205,13	80,44
	Segundo Conserje	1	1.205,13	74,90

GRUPO PROFESIONAL II

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Conserje	Conserje de noche	2	1.084,58	68,55
Recepcionista	Recepcionista	3	1.012,31	80,73
Administrativo	Oficial Administrativo	3	1.012,31	68,55
	Secretaría	3	1.012,31	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Ayudante/a Administrativo	Auxiliar Administrativo	4	964,09	0
Ayudante/a de Recepción y Conserjería	Ayudante de Conserje	4	964,09	0
Telefonista	Telefonista de noche	4	964,09	0
	Telefonista	4	964,09	0

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Vigilante de noche	4	964,09	0
	Mozo de equipajes	4	964,09	0
	Portero de acceso	4	964,09	0
	Portero de segunda	4	964,09	0

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA**Cocina y Economato****GRUPO PROFESIONAL I**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1	1.205,13	342,18
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	2	1.084,58	239,33

GRUPO PROFESIONAL II

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Partida	Jefe de Partida	2	1.084,58	70,25
Repostero	Repostero	2	1.084,58	70,31
	Oficial Repostero	2	1.084,58	60,21
Encargado de economato	Encargado de Economato y Bodega	3	1.012,31	90
	Bodeguero	3	1.012,31	131,44
Cocinero	Cocinero	3	1.012,31	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocinero	4	964,09	55,18
	Ayudante de Repostero	4	964,09	55,18
Ayudante de Economato	Mozo de Economato	4	964,09	55,18

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Cocina	Marmitón	5	867,68	50,18
	Fregador/a	5	867,68	40,15
	Pinche	5	867,68	50,18

ÁREA FUNCIONAL TERCERA**Restaurante, Bar y Similares****GRUPO PROFESIONAL I**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1	1.205,13	0
Segundo Jefe de Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	2	1.084,58	0

GRUPO PROFESIONAL II

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Sector	Jefe de Sector	2	1.084,58	115,05
	Encargado de mostrador	2	1.084,58	0
Camarero	Camarero	3	1.012,31	30,10
	Dependiente de primera	3	1.012,31	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero	5	867,68	0

ÁREA FUNCIONAL CUARTA**Pisos y Limpieza****GRUPO PROFESIONAL II**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Encargada General	Gobernanta	1	1.205,13	68,55
Encargada de Sección	Subgovernanta	2	1.084,58	0
	Encargado/a de Lencería	2	1.084,58	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categoría del Convenio	Nivel	Salario base mensual	Complemento mensual
Camarera de Pisos	Camarera de Pisos	4	964,09	0
	Lencero/a	4	964,09	0

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Nivel	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Limpiadora	5	867,68	0
	Mozo de limpieza	5	867,68	0

ÁREA FUNCIONAL QUINTA**Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares****GRUPO PROFESIONAL II**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Encargado de Mantenimiento y Servicios	Jefe de Servicio Técnico	1	1.205,13	171,35
Encargado de sección	Encargado de Trabajos	2	1.084,58	41,12

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Especialista de Mantenimiento y Servicios	Fontanero	3	1.012,31	0
	Carpintero	3	1.012,31	0
	Pintor	3	1.012,31	0
	Electricista	3	1.012,31	0
	Jardinero	3	1.012,31	0

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categoría del Convenio	Nivel	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	4	964,09	0
	Dependiente/a	3	1.012,31	0

(Vigente desde el 1 de enero de 2010)

CATEGORÍAS PROFESIONALES, CATEGORÍAS DE CONVENIO Y NIVELES

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA**Recepción, Conserjería, Administración y Gestión****GRUPO PROFESIONAL I**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Recepción	Jefe de Recepción	1	1.241,28	249,04
Segundo Jefe de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	2	1.117,12	231,52
Jefe de Administración	Jefe de Administración	1	1.241,28	140,95
Primer Conserje	Conserje de primera	1	1.241,28	80,44
	Segundo Conserje	1	1.241,28	74,90

GRUPO PROFESIONAL II

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Conserje	Conserje de noche	2	1.117,12	68,55
Recepcionista	Recepcionista	3	1.042,68	80,73
Administrativo	Oficial Administrativo	3	1.042,68	68,55
	Secretaria	3	1.042,68	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Ayudante/a Administrativo	Auxiliar Administrativo	4	993,01	0
Ayudante/a de Recepción y Conserjería	Ayudante de Conserje	4	993,01	0
Telefonista	Telefonista de noche	4	993,01	0
	Telefonista	4	993,01	0

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Vigilante de noche	4	993,01	0
	Mozo de equipajes	4	993,01	0
	Portero de acceso	4	993,01	0
	Portero de segunda	4	993,01	0

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA

Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL I

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1	1.241,28	342,18
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	2	1.117,12	239,33

GRUPO PROFESIONAL II

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Partida	Jefe de Partida	2	1.117,12	70,25
Repostero	Repostero	2	1.117,12	70,31
	Oficial Repostero	2	1.117,12	60,21
Encargado de economato	Encargado de Economato y Bodega	3	1.042,68	90
	Bodeguero	3	1.042,68	131,44
Cocinero	Cocinero	3	1.042,68	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocinero	4	993,01	55,18
	Ayudante de Repostero	4	993,01	55,18
Ayudante de Economato	Mozo de Economato	4	993,01	55,18

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Cocina	Marmitón	5	893,71	50,18
	Fregador/a	5	893,71	40,15
	Pinche	5	893,71	50,18

ÁREA FUNCIONAL TERCERA**Restaurante, Bar y Similares****GRUPO PROFESIONAL I**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1	1.241,28	0
Segundo Jefe de Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	2	1.117,12	0

GRUPO PROFESIONAL II

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Jefe de Sector	Jefe de Sector	2	1.117,12	115,05
	Encargado de mostrador	2	1.117,12	0
Camarero	Camarero	3	1.042,68	30,10
	Dependiente de primera	3	1.042,68	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero	5	893,71	0

ÁREA FUNCIONAL CUARTA**Pisos y Limpieza****GRUPO PROFESIONAL II**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Encargada General	Gobernanta	1	1.241,28	68,55
Encargada de Sección	Subgobernanta	2	1.117,12	0
	Encargado/a de Lencería	2	1.117,12	0

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categoría del Convenio	Nivel	Salario base mensual	Complemento mensual
Camarera de Pisos	Camarera de Pisos	4	993,01	0
	Lencero/a	4	993,01	0

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Nivel	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Limpiadora	5	893,71	0
	Mozo de limpieza	5	893,71	0

ÁREA FUNCIONAL QUINTA**Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares****GRUPO PROFESIONAL II**

Categorías profesionales	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Encargado de Mantenimiento y Servicios	Jefe de Servicio Técnico	1	1.241,28	171,35
Encargado de sección	Encargado de Trabajos	2	1.117,12	41,12

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría profesional	Categorías del Convenio	Niveles	Salario base mensual	Complemento mensual
Especialista de Mantenimiento y Servicios	Fontanero	3	1.042,68	0
	Carpintero	3	1.042,68	0
	Pintor	3	1.042,68	0
	Electricista	3	1.042,68	0
	Jardinero	3	1.042,68	0

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría profesional	Categoría del Convenio	Nivel	Salario base mensual	Complemento mensual
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	4	993,01	0
	Dependiente/a	3	1.042,68	0

Los empleados cuyas denominaciones cambian mantendrán el contenido de la prestación laboral del puesto de trabajo que viniesen desarrollando al igual que para los nuevos trabajadores que ingresen en el Hostal de los Reyes Católicos.

El complemento personal señalado en estas tablas se abonará, sin incremento durante toda la vigencia del Convenio, a los actuales perceptores del mismo, con carácter exclusivo.

La liquidación de atrasos correspondiente al presente Convenio, se hará efectiva dentro del mes siguiente al de la fecha en que se tenga conocimiento de la Resolución de la Autoridad Laboral sobre homologación e inscripción del Convenio en el Registro correspondiente.

2009/18456



CIG
SERVICIOS

www.cigservizos.org