

ARAGÓN



Resolución de 14 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Paradores de Turismo de España, S. A.

Disposiciones comunes

La nomenclatura utilizada en la redacción del presente Convenio y, en especial, los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo.

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. 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 personalmente a todos los empleados y empleadas de la empresa a excepción de: 1. Cargos directivos de los servicios centrales.

2. Directores, Subdirectores de establecimientos y Adjuntos a la Dirección de Paradores. 3. Demás cargos de confianza y asesoramiento técnico no incluidos en el anexo de niveles y categorías.

Artículo 3. Vigencia y duración.

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado (BOE)», 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 2008.

Tendrá un período de vigencia de dos años, finalizando el 31 de diciembre del 2009.

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.

ARAGÓN



Denunciado en forma el Convenio, desde 1 de enero de 2010 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. 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.

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 1/1995, de 24 de marzo, y aquellas otras que en este 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 que, distribuidos por categorías dentro de cada grupo profesional, sean precisos para realizar en cada centro de trabajo las funciones y tareas que son necesarias, según especificaciones del vigente Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, atendidas las exigencias de la actividad empresarial y tomado en consideración el pacto de garantía 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 carné en el que consten los datos personales y su encuadre laboral.

Dicho carné 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 de categoría o de puesto de trabajo, solicitará un nuevo carné a través del director correspondiente, entregando dos nuevas fotografías. Al personal contratado temporalmente se le expedirá, cuando lo solicite, por el director del centro, un certificado en el que conste la duración del contrato pudiendo sustituirse en los Servicios Centrales por un carné de vigencia temporal.

Artículo 11. 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.

ARAGÓN



3. No existirá el encadenamiento injustificado de contratos temporales. 4. El contrato eventual de acumulación de tareas 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 dos 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. En las contrataciones a tiempo parcial queda habilitada la posibilidad de pacto de horas complementarias, que en todo caso ha de ser expreso y previa comunicación al trabajador o trabajadora con una antelación de siete días. 6. Las fórmulas de contratación utilizables darán acceso a alguna de las categorías profesionales recogidas 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 bimensual, 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 período 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. En los contratos a tiempo parcial, siempre que la jornada diaria pactada no supere el 50 por 100 de la duración de la jornada ordinaria, se aplicará el régimen de turno continuado. 10. Como integrante del Convenio y en anexo unido al mismo se incorpora el pacto suscrito sobre adquisición de la condición de personal fijo discontinuo. 11. 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.

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 la Ley 29/1999, de 16 de julio, que modifica la anterior, 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 de los diez días siguientes a su celebración. La firma de contratos de puesta a disposición sólo será posible con empresas de trabajo temporal que apliquen el vigente Convenio Sectorial Estatal. En lo que a prevención de riesgos laborales se refiere, se aplicará lo dispuesto en la Instrucción Técnica IT/PER/DGP/005 de la Dirección General de Recursos Humanos.

Artículo 13. Procedimiento para la cobertura de vacantes.



Las vacantes de personal fijo 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 y empleadas 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.

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 y empleadas deberán cumplir los requisitos establecidos de común acuerdo por la representación sindical y por la empresa en el protocolo existente a tal efecto.

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/la 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/la aspirante deberá superar las pruebas que a tal efecto se hayan elaborado.

Los empleados y empleadas con una antigüedad mínima de un año se considerarán habilitados para la categoría que ostenten, con una calificación de aprobado según la cualificación mínima exigida para ello, atendidas las especificaciones propias de la convocatoria. Una vez acreditado y comprobado que el trabajador o trabajadora cumple los requisitos acordados para obtener la habilitación para un puesto profesional concreto se le certificará tal habilitación, indicándole al mismo tiempo el período de vigencia de la misma. Todos los participantes, habilitados o no, así como el Comité Intercentros, 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 Intercentros.

3. Vigencia y renovación de la habilitación.-La habilitación obtenida para el desempeño de un puesto vacante tendrá una duración de treinta y seis meses.

Los empleados y empleadas 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 o trabajadora fijos, traslados o promoción profesional, excepto que la empresa decida la amortización de la plaza.

ARAGÓN



Las vacantes de personal fijo de necesaria cobertura se harán públicas mediante memorándum en un período máximo de un mes desde que se produzcan, pudiendo aspirar a su adjudicación los empleados que cumplan los requisitos que se establezcan. Se dará traslado de la convocatoria de vacantes al Comité Intercentros. 5. Reglas para la adjudicación de plazas.-La empresa realizará la adjudicación del puesto entre los solicitantes habilitados, aplicando los siguientes criterios de adjudicación, según el nivel del puesto profesional a cubrir:

Nivel 2: La empresa designará libremente de entre los/las aspirantes que, habiendo superado las pruebas, hayan obtenido la mayor puntuación y 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.

Niveles 3 y 4: El solicitante habilitado que haya obtenido la mayor puntuación será el adjudicatario del puesto de destino. Niveles 5: Se adjudicará la vacante, sin necesidad de participar en proceso de habilitación alguno, al candidato o candidata que tenga la mayor antigüedad en la empresa. Tanto la manera de realizar el cómputo de la antigüedad como la de acreditarla se ajustará a los criterios que se recojan en el protocolo existente.

Si hubiese más de un aspirante a una misma vacante 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:

1.º Necesidades de reunificación familiar.

2.º Desempeño de las tareas profesionales en el mismo Parador donde se produzca la vacante. 3.º Mayor antigüedad en la categoría profesional de la vacante a cubrir. 4.º Mayor antigüedad en el área profesional de la vacante a cubrir.

El Comité Intercentros tendrá conocimiento de qué puestos se han ofertado, 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 y trabajadoras.-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 y trabajadoras, mediante el Comité Intercentros, 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 y candidatas en los procesos de habilitación- se estará a lo establecido en el protocolo de habilitación. 7. Reclamaciones.-Se podrán presentar reclamaciones por la no admisión de un candidato o candidata 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 Intercentros, 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 Intercentros. 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

ARAGÓN



correspondientes que se ajustarán a las pruebas tipo que a tal efecto se determinen de mutuo acuerdo por la Representación sindical y por la empresa en el correspondiente protocolo. El Comité Intercentros tendrá la misma participación que prevé en punto 6 del presente artículo. Las previsiones contenidas en el presente artículo quedaran si efecto en cuanto se opongan al protocolo vigente en cada momento.

Artículo 14. Empleo.

1. 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.

2. Con ocasión de la firma de este convenio, a finales de 2008 se garantiza la creación de 250 empleos fijos en los Paradores abierto a la fecha de la firma del Convenio, de acuerdo con los criterios objetivos que se acuerden entre la representación social y la empresarial. En caso de incumplimiento se establecerá una cláusula de penalización. 3. La empresa garantiza que al término de la vigencia del Convenio quedará respetada la cifra de empleo fijo existente a la firma del mismo incluidos los 250 trabajadores fijos. En todo caso, el trabajador con contrato fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar las plazas fijas a tiempo completo, 4. La Comisión de Interpretación y Vigilancia verificará el grado de cumplimiento del compromiso empresarial.

Capítulo III

Clasificación profesional y movilidad funcional

Artículo 15. Clasificación profesional.

En todo lo referido a la clasificación profesional, categorías profesionales, 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 alguna de las categorías especificadas 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 la categoría profesional asignada, así como las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

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 de la categoría profesional o puesto de trabajo asignado al trabajador o trabajadora por un período 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 la diferencia retributiva entre la categoría o puesto superior efectivamente ostentados y la propia de la función que se realice, salvo que en las funciones del sustituto entre la de suplir las ausencias del sustituido. En el supuesto de que el período 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. 5. La decisión tomada sobre movilidad funcional no implica traslados ni efectos hacia abajo por movimientos similares en cascada. Con efectos desde el día 1 de enero de 2008, en 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.

Artículo 17. Escalafón.

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

Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior publicación, el personal afectado podrá hacer, ante la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, las reclamaciones o rectificaciones a que crea tener derecho respecto a sus datos o situaciones de ellos derivadas. La empresa, a la vista de las reclamaciones aceptadas, publicará el escalafón definitivo, pudiendo el trabajador 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 escalafón, departamento por departamento, en los plazos previstos por este artículo.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, vacaciones y licencias

Artículo 18. Jornada de trabajo.

ARAGÓN



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. 2. No obstante lo establecido en el punto 1 precedente la jornada de trabajo será flexible en los Departamentos de Comedor-Bar y de Cocina-Office, en función de las exigencias del servicio derivadas de la actividad propia de cada establecimiento, conforme a las reglas señaladas en los apartados siguientes:

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

b) El exceso que sobre las 40 horas de jornada semanal realice el trabajador o trabajadora y con el tope máximo señalado de 50, será compensado disminuyendo en igual cuantía la jornada en los momentos de menor actividad y en régimen de no menos de seis horas durante cinco días a la semana, siendo factible su compensación en jornadas libres completas, si así se acordara, en los términos que señala el punto 14 del artículo 19. c) Si la duración de la jornada, conforme a lo señalado en el apartado b) precedente fuera inferior a ocho horas diarias, se procurará, siempre que ello no derive en incremento de plantilla y así lo permita la operatividad del servicio que se realice en régimen de jornada continuada, lo que exige el previo acuerdo entre la Dirección del establecimiento y los representantes sindicales de los trabajadores y trabajadoras. d) Si a las reglas anteriores se uniera el no disfrute de descanso en la semana a que corresponda, esto sólo podrá realizarse con carácter excepcional previo acuerdo y de manera que nunca se unan más de dos semanas. e) Con una semana, al menos, de antelación sobre su efectiva puesta en práctica, podrá alcanzarse acuerdo para la flexibilización de la jornada semanal ordinaria de 40 horas en cómputo semanal.

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 los Comités de Centro o los delegados y delegadas de personal deberán estudiar la posibilidad de proporcionarla.

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

1. Los trabajadores o trabajadoras afectados por este Convenio tienen derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un período de vacaciones de 31 días naturales y de los días festivos abonables y no recuperables correspondientes al calendario oficial de fiestas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley Orgánica 3/2007, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT 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. 2. Del disfrute de las vacaciones se excluirán en cada centro de trabajo y en cómputo que no exceda de tres meses los períodos que coincidan con la mayor y acreditada actividad productiva. Tales períodos no tienen por qué ser necesariamente consecutivos, ni coincidentes en la totalidad de establecimientos de la empresa y se señalarán al acordar el cuadro anual a que se refiere el punto 14 de este artículo. 3. Al disfrute de las vacaciones se acumulará si así se acuerda, el de los días festivos abonables y no recuperables, que no se disfruten en la propia fecha. En tal caso se considerará que a vacaciones corresponden los treinta 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 podrán disfrutarse acumuladamente durante la temporada alta. 8. A partir del día 1 de enero de 2009, los días de descanso correspondientes a los días abonables que se disfruten de forma acumulada se disfrutarán en las fechas en las que se acuerde en el calendario laboral para ello. En caso de que siete de los días abonables se disfruten durante la temporada alta, los días de descanso correspondientes a estos siete días se disfrutarán en temporada baja. 9. 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. 10. 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. 11. 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, tendiendo en cuenta el salario base de cada nivel, complemento de puesto si lo hubiera y, en su caso, plus de residencia y complemento «ad personam». 12. En el disfrute acumulado de festivos abonables no se incluyen los que coincidan con períodos de incapacidad temporal, cualquiera que fuese su causa. El cómputo de tiempo para disfrute de las vacaciones no se limitará en modo alguno por el hecho de que el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal. Con independencia del tiempo que dure tal situación, el empleado o empleada, al incorporarse al trabajo disfrutará del período completo en el año natural, sin descuento alguno, salvo que la situación de incapacidad se haya originado durante las vacaciones, en cuyo caso no se producirá ampliación alguna. 13. Si el Parador cerrase para disfrute de vacaciones o de vacaciones más festivos abonables y no recuperables de la totalidad de la plantilla de algún centro de trabajo, se abonará como prima de producción la media de la misma en los seis meses anteriores en el establecimiento afectado. 14. Con efectos sobre éste y el anterior artículo, antes del 1 de octubre de cada año, la Dirección del establecimiento presentará a la representación sindical propuesta del calendario laboral del año siguiente en el que se señalarán los horarios de trabajo, los días libres semanales, las vacaciones anuales y las fechas de disfrute de los días festivos abonables y no recuperables de cada trabajador y trabajadora. El acuerdo o desacuerdo entre la Dirección del establecimiento y la representación sindical se producirá antes del 31 de octubre. Vencida esta fecha sin haberse alcanzado acuerdo, el desacuerdo se someterá con carácter inmediato a la Comisión de Interpretación y Vigilancia y la decisión adoptada en esa vía será vinculante para ambas partes. El calendario acordado no podrá ser modificado, salvo de forma excepcional. En todo caso tal modificación exige el acuerdo entre partes.



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. Tres días por el nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves 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. 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. 3. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad. Si fuera a localidad distinta, cuatro días que pueden fraccionarse según las necesidades del trabajador o trabajadora. En los traslados de localidad derivados de concurso interno, el establecimiento obligado a abonar el día de licencia retribuida será el establecimiento receptor. 4. Hasta dos días al año para asuntos propios, a fin de atender a necesidades personales. Dichos días se disfrutarán siempre que se preavise con seis días de antelación, sin necesidad de justificación. Salvo pacto en contrario que prevalece siempre, no se disfrutarán en días de trabajo situados entre dos festivos, no serán acumulables entre sí y no podrán ser utilizados simultáneamente por más de un empleado del mismo Departamento. Agotado el disfrute de esta licencia, la Dirección del establecimiento no obstaculizará el cambio de días de descanso o de turno entre empleados del mismo Departamento, siempre que quede garantizada la cobertura del servicio. Los días de esta licencia no disfrutados al final del ejercicio se abonarán en la nómina del mes de diciembre de cada año en su valor del salario día, según niveles, entendiéndose por salario todos los conceptos salariales más la media de prima de producción anual. 5. 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) Deberes públicos. 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.

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.

ARAGÓN



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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido. Si dos o más trabajadores y trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante dentro del mismo departamento, el Director del Parador podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. 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.

ARAGÓN



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 %, para el año 2008, y 6,3%, para el año 2009, 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 10 por 100, para el año 2008, y el 14 por 100, para el año 2009, 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. A los trabajadores que por aplicación del presente Convenio hayan variado el coeficiente para el cálculo de la prima de producción se les aplicará el nuevo coeficiente con fecha de efectos del 1 de octubre de 2008. D) En cuanto a la garantía de prima de producción para el supuesto de IT, 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 2007, corregido en proporción, es decir, 70,80 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 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.

1. Se establece un fondo de productividad constituido por las siguientes cuantías: a) Año 2008: 86.783 euros.

b) Año 2009: 86.783 euros.

2. Las cuantías resultantes del punto anterior para cada uno de los años, se distribuirá con arreglo a los siguientes criterios:

El 30 % de la cuantía resultante conforme al punto anterior se distribuirá linealmente entre toda la plantilla afectada por el Convenio y en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados en el año natural.

La cuantía resultante entre el porcentaje antes fijado y el montante total del fondo de productividad, se abonará a los empleados y empleadas de los Paradores en los que se haya superado el margen bruto de explotación (ingresos menos gastos, sin incluir amortizaciones ni inversiones) del año inmediatamente anterior. Al objeto de efectuar la comparación en términos homogéneos de plantilla y disponibilidad de las instalaciones del Parador, de este año con respecto al inmediatamente anterior, se tendrán en cuenta las previsiones presupuestarias en cuanto al grado de cumplimiento de éstas en cada centro de trabajo en lo que afecta a beneficio

ARAGÓN



bruto de explotación. La distribución se efectuará conforme al sistema de coeficientes siguiente y en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados:

Nivel Salarial	Coeficiente
Nivel I	1,8
Nivel II	1,6
Nivel III	1,4
Nivel IV	1,2
Nivel V	1

3. A efectos de lo establecido en este artículo, se considera tiempo efectivo de trabajo:

Los períodos de cierre de las instalaciones.

Los supuestos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, hospitalización y maternidad.

El abono se realizará una vez auditadas y aprobadas las cuentas de la empresa.

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 de 150,77 euros, para el año 2008, y 156,35 euros, para el año 2009, por persona y mes, sea cual fuere su categoría profesional 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).

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 un plus de 150,77 euros, para el año 2008, y 156,35 euros, para el año 2009, mensuales a todos los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 31. Complemento de Servicios Centrales.

ARAGÓN



Se establecen los siguientes complementos para ciertos puestos de trabajo en los Servicios Centrales: Jefes/as de Primera: Complemento de 395,77 euros al mes, para el año 2008, y 410,42 euros al mes, para el año 2009.

Jefes/as de Segunda: Complemento de 158,30 euros al mes, para el año 2008, y 164,16 euros al mes, para el año 2009. Conductor/a adscrito a la Dirección: Complemento de 237,48 euros al mes, para el año 2008, y 246,27 euros al mes, para el año 2009. Conductores/as: Complemento de 158,30 euros al mes, para el año 2008, y 164,16 euros al mes, para el año 2009.

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:

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

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 una cuantía de dos euros por jornada desempeñada en este régimen, tanto para el año 2008 como para el año 2009, sin aplicación de incremento en el año 2009.

Artículo 35. Manutención.

ARAGÓN



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 14,23 euros para el año 2008, y 14,75 euros para el año 2009, mensuales, siempre que así lo pida por escrito el trabajador. La manutención será sana, suficiente y bien condimentada, procurándose confeccionar un menú variado para evitar la monotonía, y adecuado a las distintas épocas del año. El trabajador 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 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 1.014,84 euros para el año 2008, y 1.052,39 euros para el año 2009, a la que no se tendrá derecho en el caso de renuncia a tal situación o de traslado voluntario.

El personal alojado que, conforme a la derogada Ordenanza de Hostelería, disfrutaba de alojamiento, podrá seguir en tal régimen en tanto la empresa no haga uso de la facultad de rescate que le corresponde conforme a lo señalado en el párrafo precedente. Quienes vinieren disfrutando de alojamiento sin ese derecho originario abonará la cantidad de 29,74 euros mensuales en concepto de participación en los costes que se producen en el establecimiento, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior. Los Comités de Centro o 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 residan fuera del casco urbano en el que esté ubicado su establecimiento, o aquellos cuyo establecimiento esté situado fuera del casco urbano, tendrán derecho a percibir la cantidad de 0,1044 euros para el año 2008, y 0,1083 euros para el año 2009, por kilómetro recorrido a partir de los dos kilómetros iniciales, computándose en todo caso una sola vez el descuento de dichos dos kilómetros. A este efecto se computará únicamente un viaje de ida y vuelta por día de asistencia real al trabajo, cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

Una vez fijados los kilómetros correspondientes al recorrido diario, las fracciones de esta medida que resulten se redondearán hacia arriba, cuando excedan de 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 de puesto de trabajo, sin que desaparezcas



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 constituir unidad familiar. 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.

1. La empresa abonará a los empleados y empleadas 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 1.^a 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 kilómetro recorrido, y se aplicará la tabla de distancias kilométricas disponibles en la empresa.

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, para el año 2008, y 7,75 euros, para el año 2009 diarios, 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. 8. La solicitud de autorización para viajar se ajustará al modelo establecido por la Instrucción DGERH 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.

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.

ARAGÓN



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.

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:

Salario base anual + Complemento «ad personam» anual + el 75% 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 o maternidad, el trabajador o trabajadora afectado por esa situación deberá percibir, con cargo al establecimiento, la diferencia existente hasta completar el 100 por 100 del salario base (anexo II), prorrateo de pagas extras, complemento «ad personam», prima de producción y, en su caso, plus de residencia.

Este complemento al 100 por 100, se percibirá por los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y desde la firma del mismo, sin exclusión de la parte correspondiente a la prima de producción, siempre que el índice de absentismo por Incapacidad Temporal que haya en el mes anterior al de la firma de este Convenio, no sufra modificación al alza. Semestralmente desde dicha fecha de efectos y durante la vigencia del Convenio, se efectuará la revisión de la variación del índice de absentismo por Incapacidad Temporal del conjunto del personal que presta sus servicios a la empresa en los centros de trabajo afectados por este Convenio. Si se

ARAGÓN



produjera una variación al alza del índice de absentismo por Incapacidad Temporal (enfermedad común y accidente no laboral), de una décima o mayor, se aplicará desde ese momento lo establecido en los párrafos siguientes. El complemento expresado excluirá la parte correspondiente a la prima de producción, salvo que la situación de incapacidad temporal sea debida a accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, riesgo por embarazo, riesgo durante la lactancia natural, violencia de género u hospitalización, entendiéndose esta última como el período de la misma y el siguiente a ella que, como secuela, se mantenga la situación de baja por incapacidad temporal, pues en tales supuestos la garantía salarial también incluye la parte correspondiente a la prima de producción. El trabajador o trabajadora afectado por las citadas situaciones y que fuera sustituido percibirá las cuantías correspondientes a los conceptos expresados en los párrafos anteriores conforme a sus propios términos, a partir del décimo día de la baja y por un período máximo de tres meses. En los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador o trabajadora percibirá, en todo caso el 100 por 100, siempre que tanto en el parte de baja como en los de confirmación figure en el diagnóstico tal circunstancia. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste, para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal médico propio o concertado. La negativa injustificada del trabajador o trabajadora a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dicha situación.

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

Con carácter excepcional, los trabajadores 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 General de Recursos Humanos. 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, 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 y trabajadoras de la red, se determinará mediante un Plan de Formación Profesional anual y permanente, que afectará a todos los trabajadores y trabajadoras de los distintos departamentos de la red.

Dicho plan, que tendrá como objetivos prioritarios la preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio, la cualificación de aquellos trabajadores y trabajadoras que, como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o de creación de empleo, lo precisen y la puesta al día de conocimientos ya adquiridos, se establecerá, en cuanto a sus contenidos y actividades formativas sobre la base de la información obtenida de cada uno de los establecimientos de la red, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o a la propuesta de la representación sindical en el Comité Intercentros. Se creará, a la firma del presente Convenio, una Mesa de Formación Profesional de carácter paritario que estará compuesta por cuatro miembros designados por la empresa, y cuatro por el Comité Intercentros, como miembros de pleno derecho, pudiendo acudir a la misma 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:

a) Concretar el plan de formación y aprobarlo, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.

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

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

Durante el período de duración del curso el centro de trabajo de procedencia del trabajador o trabajadora abonará el salario base, los complementos «ad personam», el prorrateo de las pagas extras que le corresponda y la prima de producción, continuando su situación en alta de Seguridad Social. Como complemento formativo se garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras para asistir a cursos de formación profesional organizados por los organismos oficiales, institutos de formación y estudios sociales y centrales sindicales, con licencia retribuida en las condiciones arriba expresadas, siempre que tales cursos cuenten con el reconocimiento de la Mesa de Formación. Con independencia de que la asistencia a los cursos sea voluntaria u obligatoria, el tiempo empleado en los mismos así como el tiempo invertido para los desplazamientos tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Del mismo modo, se disfrutarán los días de descanso semanal correspondientes. Si las fechas de impartición del curso coincidieran con el período vacacional o disfrute de días abonables del trabajador, en todo o en parte, éste tendrá derecho a disfrutarlo por mutuo acuerdo entre partes en un período distinto en el supuesto de que la asistencia al curso fuese obligatoria, no así en el supuesto de que la asistencia al mismo fuese voluntaria. Lo acordado en materia de formación puede ser sustituido por pacto de distinta naturaleza y que convenido entre la empresa y el Comité Intercentros prevalecerá sobre el texto actual de Convenio al que se añadirá como anexo.



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, 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, apartados 1 y siguientes. 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 injustificado 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 injustificado en el ámbito de cada Parador debe ser un objetivo compartido por la representación sindical 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 sindical 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.

ARAGÓN



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. 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 tendrán que adoptar las medidas y realizar 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 incapacidad física sobrevenida.

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

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

Artículo 47. Acoso moral y acoso sexual.

Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la vinculación de los supuestos ciertos de acoso moral con la salud de quienes se vinculan a Paradores con un contrato de trabajo, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario para crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal en el ámbito de la empresa.

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. Protocolo que será expresivo de qué se entiende por acoso moral, cómo identificar las situaciones protegibles y el procedimiento de actuación en los órdenes tanto correctivo como, si procediera, disciplinario. En los mismos términos establecidos en los párrafos anteriores, se estará a lo que establezca en dicho Protocolo en relación con los casos ciertos de acoso sexual entendido como una imposición no deseada de requerimientos sexuales y por razón de sexo, entendido como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La aplicación de medidas correctoras que resulten de lo acordado, son independientes de las propias del orden jurisdiccional competente, penal o, en su caso, civil.



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. 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.

Artículo 49 Plan de Igualdad.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se acuerda la elaboración de un Plan de Igualdad, de acuerdo con los criterios que en dicha Ley se establecen.

Para ello a los 2 meses de la firma del convenio se creará la comisión específica para la elaboración de un Plan de Igualdad.

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. En el último mes de su período de excedencia, el trabajador excedente deberá solicitar su reincorporación al trabajo a partir de la fecha en que aquella finalice. En el caso de que no cumpla este requisito, se considerará que renuncia a su derecho de reincorporación y será dado de baja definitivamente en la empresa. El trabajador o trabajadora excedente tendrá el derecho preferente de reingreso en su centro de trabajo si hubiese vacante de su misma categoría profesional, en el caso de no existir dicha vacante en el centro de trabajo de procedencia, el trabajador o trabajadora tendrá la opción de elegir si se incorpora a otro centro de trabajo. 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 de la misma categoría en la red, el excedente tendrá la facultad de prorrogar su situación hasta un máximo de un año. Esta norma no afecta a la situación especial



recogida por la ley para la mujer trabajadora. La relación laboral del excedente voluntario quedará extinguida cuando no haya solicitado el reingreso en el mes precedente al vencimiento del período máximo de excedencia voluntaria, o de alguno de sus períodos parciales, respecto del que no se hubiere solicitado prórroga. 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 las causas de solicitud a juicio de la Dirección y previo informe de los representantes del personal. No se podrá disfrutar de una nueva excedencia de este tipo si no han transcurrido dos años desde la conclusión de la inmediata anterior. Caso de comprobarse la falsedad de las causas alegadas, la excedencia especial concedida se considerará excedencia voluntaria. Agotado el período de excedencia especial el interesado podrá acogerse a la excedencia voluntaria expresada en los párrafos anteriores. III. Excedencia por cuidado de familiares.-Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres 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. Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos 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 período 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 período 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 del Director Regional a la propuesta del Director del establecimiento, podrá autorizar peticiones individuales de licencia sin sueldo y con reserva de puesto de trabajo de hasta seis meses de duración.

Capítulo 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 213,67 euros, para el año 2008, y 221,58 euros, para el año 2009.

Artículo 52. Premio de natalidad.



Por cada hijo nacido o hijo 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 102,88 euros, para el año 2008, y 106,68 euros, para el año 2009, 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 6.468,10 euros, para el año 2008, y 6.707,42 euros, para el año 2009, 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. Jubilaciones.

a) Jubilación a los 65 años.-Se acuerda a los 65 años la jubilación de todos los trabajadores y trabajadoras siempre que se cumplan los requisitos para acceder a una pensión de jubilación y se realice en el marco de una política de estabilidad en el empleo con las medidas concretas que en cada caso se establezca para ello. Se abonarán para tal caso las siguientes indemnizaciones:

	Año 2008 Euros	Año 2009 Euros
Por 15 años cotizados a la Seguridad Social	5.667,85	5.877,56
Por 16 años cotizados a la Seguridad Social	5.391,37	5.590,85
Por 17 años cotizados a la Seguridad Social	5.114,88	5.304,13
Por 18 años cotizados a la Seguridad Social	4.838,39	5.017,41
Por 19 años cotizados a la Seguridad Social	4.561,93	4.730,72
Por 20 años cotizados a la Seguridad Social	4.285,44	4.444,00
Por 21 años cotizados a la Seguridad Social	4.008,98	4.157,31
Por 22 años cotizados a la Seguridad Social	3.732,50	3.870,60
Por 23 años cotizados a la Seguridad Social	3.456,02	3.583,89
Por 24 años cotizados a la Seguridad Social	3.179,54	3.297,18
Por 25 años cotizados a la Seguridad Social	2.903,03	3.010,44
Por 26 años cotizados a la Seguridad Social	2.626,56	2.723,74
Por 27 años cotizados a la Seguridad Social	2.350,08	2.437,03
Por 28 años cotizados a la Seguridad Social	2.073,60	2.150,32
Por 29 años cotizados a la Seguridad Social	1.935,38	2.006,99
Por 30 años cotizados a la Seguridad Social	1.797,13	1.863,63

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



c) Vigencia.-Las indemnizaciones establecidas en este artículo tienen como término de vigencia el 31 de diciembre de 2010, sin perjuicio de lo que resulte de la articulación del Plan de Pensiones. Lo regulado en cuanto a indemnizaciones y premios por jubilación forzosa y por jubilación anticipada agotará su vigencia una vez viabilizado el Plan de Pensiones cuya instrumentación está asumida por la Comisión Promotora paritaria constituida y en régimen de funcionamiento para la formalización del referido Plan de Pensiones. Esto siempre en los términos acordados por la referida Comisión Promotora.

Artículo 55. Jubilación parcial.

La empresa facilitará la jubilación parcial en los casos en los que así lo solicite el trabajador 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 trabajo. Si esto sucede con carácter previo se trasladará el asunto a la Comisión Paritaria.

Artículo 56. Seguro de vida.

La empresa concertará un seguro que garantice a sus trabajadores y trabajadoras fijos, la percepción de 11.134,41 euros, para el año 2008, y 11.546,39 euros, para el año 2009, 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 22.268,82 euros, para el año 2008, y 23.092,76 euros, para el año 2009. 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 57. Plan de pensiones.

Existe un fondo dotado de años anteriores por importe de 817.259,11 euros al que en el año 2008 se le añade una dotación, por importe de 682.740,89 euros, por lo que el fondo total acumulado es de 1.500.000 euros. En el año 2009 se realizará una dotación de 200.000 euros.

En el caso de que no se ponga en marcha en 2008 se establecerá una cláusula de penalización.

Artículo 58. Becas.

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

ARAGÓN



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. 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 Intercentros, el cual efectuará su selección y posteriormente serán aprobadas por la Dirección de la empresa.



Artículo 59. Ayuda para gastos de libros escolares.

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 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.

Artículo 60. Créditos.

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 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 General de Recursos Humanos 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 61. 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 4,80 euros, para el año 2008, y 4,98 euros, para el año 2009, por día efectivamente trabajado, durante todos los días de la semana.

El personal contratado para media jornada tendrá derecho a una subvención de 1,71 euros, para el año 2008, y 1,77 euros, para el año 2009, 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 62. 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, que para este año 2008, es de 105,67 euros por año para las trabajadoras y de 96,80 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. La ropa de trabajo solamente podrá utilizarse en horas laborales.

Artículo 63. 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 64. 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 65. 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 598/1985, 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 32.2 del ALEH.

Artículo 66. Control de trabajadores y trabajadoras.

Ante cualquier tipo de registro ordenado por el responsable del centro de trabajo, en habitaciones ocupadas por el personal, en taquillas y siempre antes de abandonar las instalaciones del establecimiento, el trabajador tendrá derecho a reclamar, antes de efectuarse, la presencia de los delegados y delegadas de personal o algún miembro del Comité de Centro u otro trabajador presente en el establecimiento, en caso de ausencia de aquellos, para poder de esta forma salvaguardar su dignidad humana y profesional. El requerimiento para el registro será, siempre que ello no perjudique la efectividad de la medida adoptada, por escrito. En cualquier caso por este medio escrito se dará cuenta, ulteriormente a la realización del registro, al Comité de Centro o a los delegados y delegadas de personal.

Capítulo XI

Derechos sindicales

Artículo 67. Composición del Comité Intercentros.

Dado el número de establecimientos que componen Paradores de Turismo de España, S. A., 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 aquéllos. El Comité Intercentros tendrá acceso a los datos y repercusiones que afecten a los trabajadores, derivados del cambio de titularidad o de naturaleza jurídica. C) Formación profesional.-El Comité Intercentros tendrá participación en la planificación general de formación profesional que se realice por parte de la Dirección de la empresa, en los términos fijados en el artículo 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

ARAGÓN



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 cuarenta horas mensuales retribuidas dentro de la jornada laboral, para desarrollar las funciones de cargos sindicales, siempre que sean justificadas, quedando excluido por este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la empresa o en caso de negociación colectiva o de la convocatoria oficial por razón del cargo representativo sindical. Las horas sindicales de los delegados y delegadas de personal y miembros de los Comités de Centro se repartirán de la siguiente manera:

Quince horas mensuales disponibles para cada delegado o delegada de personal o miembro del Comité de Centro.

Las veinticinco horas restantes pasan a formar parte de una bolsa estatal, que distribuirá la sección sindical estatal de cada una de las centrales sindicales con presencia en el Comité Intercentros proporcionalmente a su representación. De dichas 25 horas, un máximo de 15 por delegado o delegada podrán ser acumuladas en otros. Las otras diez serán directamente administradas por la sección sindical estatal correspondiente.

La utilización de horas sindicales pertenecientes a dicha bolsa será preavisada con una antelación suficiente tanto a la Dirección General de Recursos Humanos como a la Dirección del centro de trabajo por la sección estatal que corresponda.

3) Información económico-financiera.-Paradores de Turismo de España, S. A., 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 y despidos.-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.

ARAGÓN



Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales, tanto a nivel central como a nivel de centro de trabajo en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como tener delegado o delegada del sindicato en todos aquellos centros de trabajo en que la central sindical correspondiente tenga el citado 10 por 100 del personal afiliado.

La empresa puede exigir la acreditación fehaciente de que se alcanza el porcentaje señalado y no dará validez a la designación de delegado o delegada sindical cuando resultara probada la doble militancia de alguno de los incluidos en el porcentaje mínimo señalado. Las secciones sindicales podrán realizar tareas de propaganda y afiliación, reunirse sin limitación fuera de las horas de trabajo en los locales de la empresa, con el simple requisito de su comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación, difundir libremente cualquier tipo de documentación o publicación de la sección sindical o de las centrales sindicales. Tendrán facilidades para la recogida de cuotas de sus afiliados 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 100 de los votos en las elecciones sindicales del conjunto de la red, se les reconoce el derecho a constituir secciones sindicales estatales en la red, con cuatro delegados 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. Aquellos sindicatos con presencia en el Comité Intercentros que no hubiesen obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones sindicales del conjunto de la red, tendrán derecho a la constitución en el ámbito de la red, de secciones sindicales con un delegado o delegada sindical. Los delegados o delegadas de secciones sindicales de centro contarán con las mismas garantías que se establecen en este Convenio para los delegados y delegadas de personal y miembros de los Comités de Centro.

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.

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

Artículo 73. Publicidad.

ARAGÓN



La publicidad de este Convenio se efectuará enviando a los delegados y delegadas de personal o a los Comités de Centro de cada centro de trabajo tantos números de ejemplares como trabajadores y trabajadoras tengan, más un diez por ciento. Los propios representantes del personal se encargarán de la distribución de estos ejemplares.

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 su Presidente y otros cuatro por parte de los trabajadores, elegidos de entre los miembros que integran el Comité Intercentros, en proporción a la representación sindical ostentada en el mismo.

Los vocales titulares de representación sindical podrán ser sustituidos por los respectivos suplentes, designados con tal carácter al mismo tiempo que los titulares. La Comisión se constituirá como máximo dentro del plazo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, y se reunirá, de forma ordinaria, una vez cada cuatro meses, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que se convoquen, a iniciativa de alguna de las partes, y que se celebrarán en un plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la solicitud. Ambas partes podrán ser asistidos 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.

ARAGÓN



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. 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:

Exposición del problema o conflicto.

Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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 final

Disposición final. Incrementos económicos.

Año 2008: El salario base y los conceptos directamente relacionados con este, se incrementa en un 6,18 por 100.

La paga extra de marzo y demás conceptos económicos se incrementarán en un 5,45 por 100. El fondo de Acción Social (becas, libros, créditos y premios por jubilación), tendrán un incremento del 5,45 por 100, alcanzando los importes respectivos que se han hecho constar en cada caso. El plus de turno partido, se fija en dos euros por día

Año 2009:

El salario base y los conceptos directamente relacionados con este, se incrementa en un 4,70 por 100.

La paga extra de marzo y demás conceptos económicos se incrementarán en un 3,70 por 100. El fondo de Acción Social (becas, libros, créditos y premios por jubilación), tendrán un incremento del 3,70 por 100, alcanzando los importes respectivos que se han hecho constar en cada caso. El plus de turno partido, se fija en dos euros por día

ANEXO I

Categorías profesionales, niveles y coeficientes de prima de producción en paradores y en los servicios centrales

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

Área funcional primera

Recepción, Conserjería, Administración y Gestión

Grupo profesional I

Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Jefe/a de Recepción.	Jefe/a de Recepción.	1	10
Segundo/a Jefe/a de Recepción.	Segundo/a Jefe/a de Recepción.	2	8
Jefe/a de Administración.	Contable General.	1	10
	Jefe/a de primera de SS.CC.	1	10
	Jefe/a de segunda de SS.CC.	1	10
Grupo profesional II			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Recepcionista.	Recepcionista.	3	6



Conserje.	Conserje.	3	6
Administrativo/a.	Oficial/a de primera SS.CC.	1	10
	Oficial/a de segunda SS.CC.	3	6
	Oficial/a de primera Administrativo (Oficial/a de Oficina y almacén).	3	6
Comercial.	Comercial.	3	6
Grupo profesional III			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Ayudante/a de Recepción y Conserjería.	Ayudante/a de Recepción. Ayudante/a de Conserjería.	4 4	4 4
Ayudante/a Administrativo.	Auxiliar de Oficina y Almacén. Auxiliar de SS.CC.	4 4	4 4
Telefonista.	Telefonista con idiomas.	3	6
	Telefonista sin idiomas.	5	4
Grupo profesional IV			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Auxiliar de Recepción y Conserjería.	Vigilante/a.	5	4
	Auxiliar de equipajes.	5	4
	Botones.	5	3
Área funcional segunda Cocina y Economato Grupo profesional I			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Jefe/a de Cocina.	Jefe/a de Cocina.	1	10
Segundo/a Jefe/a de Cocina.	Segundo/a Jefe/a de Cocina.	2	8
Grupo profesional II			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Jefe/a de Partida.	Jefe/a de Partida.	2	8
Cocinero/a.	Cocinero/a.	3	6
Repostero/a.	Repostero/a.	3	6
Encargado de Economato.	Encargado Economato.	3	6
Grupo profesional III			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Ayudante/a de Cocina.	Ayudante/a de Cocina.	4	4
Ayudante de Economato.	Ayudante de Economato.	4	4
Grupo profesional IV			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Auxiliar de Cocina.	Marmitón/a.	5	3
	Pinche/a.	5	3
	Fregador/a.	5	3



Área funcional tercera Restaurante, Bar y similares Grupo profesional I			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Jefe/a de Restaurante y Sala.	Jefe/a de Comedor.	1	10
Segundo/a Jefe/a de Restaurante y Sala.	Segundo/a Jefe/a de Comedor.	2	8
Grupo profesional II			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Jefe/a de Sector.	Jefe/a de Sector.	2	8
Camarero/a.	Camarero/a de Comedor y Bar.	3	6
Grupo profesional III			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Ayudante/a de Cama-rero/a.	Ayudante/a de Camarero/a.	4	4
Área funcional cuarta Pisos y Limpieza Grupo profesional II			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Encargado/a General.	Gobernante/a.	1	10
Encargado/a de Sección.	Subgobernante/a.	2	8
	Encargado/a de Lencería y Lavadero.	3	6
Grupo profesional III			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Camarero/a de Pisos.	Camarero/a de Pisos.	4	4
	Lavadero/a.	5	3
	Costurero/a.	5	3
	Planchador/a.	5	3
Grupo profesional IV			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Auxiliar de Pisos y Limpieza.	Limpiador/a.	5	3
Área funcional quinta Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Grupo profesional II			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del convenio	Niveles	Coeficientes
Encargado/a de mantenimiento y servicios.	Jefe/a de mantenimiento.	1	10
Encargado/a de sección.	Encargado/a de mantenimiento.	2	8
Grupo profesional III			
Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Especialista en Mantenimiento y Servicios.	Oficial/a de Mantenimiento.	3	6
	Conductores/as de SS.CC.	4	5
Grupo profesional IV			



Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios.	Auxiliar de Mantenimiento.	4	4
	Dependiente/a.	3	6

Los empleados cuyas denominaciones cambian mantendrán el contenido de la prestación laboral del puesto de trabajo que viniesen desarrollando al igual que para los nuevos trabajadores que accedan a la empresa.

Área funcional quinta

Servicios complementarios

Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Responsable de Servicio.	Responsable de Servicio.	2	8
Técnico de Servicio.	Técnico de Servicio (Fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud).	2	8
Especialista de Servicio.	Especialista de Servicio (Socorrista o especialista de primeros auxilios, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).	3	6
Auxiliar de servicio.	Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).	4	4

Categorías profesionales, niveles y coeficientes de primade producción en los campos de golf
Área de Servicio de Casa Club

Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Caddie-Master Jefe.	Caddie Master Jefe.	1	10
2.º Jefe Caddie-Master.	2.º Jefe Caddie-Master.	2	8
Caddie-Master.	Caddie-master.	3	6
	Dependiente.		
	Encargado de vestuario.		
Ayudante de Caddie-Master.	Vigilante.	4	5
	Marshall.		
	Starter.		
	Guardia Jurado.		

Área de mantenimiento y servicios

Categorías del acuerdo laboral	Puestos de trabajo del Convenio	Niveles	Coeficientes
Green Keeper.	Green Keeper.	1	10
Encargado de Mantenimiento y Servicios.	Capataz.	2	8
	Mecánico.		
	Encargado de Campo.		
	Encargado de Taller.		
Oficial de Mantenimiento y Servicios.	Ayudante de Capataz.	3	6
	Encargado de Almacén.		
	Oficial de Campo.		
	Oficial de Taller.		
	Oficial de Riego.		



	Tractorista.		
	Peón especialista.		
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios.	Peón.	4	5

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

Observaciones al anexo de niveles

1. Los puestos de Camarero/a de Pisos en categoría consolidada a 31 de diciembre de 1979, nivel 3, coeficiente 6, se mantienen «ad personam» y corresponden a las trabajadoras que tienen reconocida tal categoría con nombramiento a la indicada fecha.

2. Para cubrir el puesto de Camarero/a de Pisos, nivel 4, los Limpiadores/as que vienen desempeñando hasta la fecha estas funciones, pasarán automáticamente y por orden de antigüedad en la categoría a cubrir las vacantes que se produzcan, salvo renuncia expresa. A los anteriores efectos, en cada centro de trabajo se determinarán las vacantes.

ANEXO II Tablas salariales (en euros) Año 2008			
Nivel	Salario base mensual	Salario anual (14 pagas)	Paga extra marzo
1	1.005,16	14.072,24	926,61
2	921,96	12.907,44	912,12
3	815,66	11.419,24	897,62
4	787,23	11.021,22	883,15
5	758,25	10.615,50	868,67
Año 2009			
Nivel	Salario base mensual	Salario anual (14 pagas)	Paga extra marzo
1	1.052,40	14.733,60	960,89
2	965,29	13.514,06	945,87
3	854,00	11.956,00	930,83
4	824,23	11.539,22	915,83
5	793,89	11.114,46	900,81

ANEXO III Ropa de trabajo

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

1. Gobernante/a y Subgobernante/a, Chaqueta, falda o pantalón, camisa o blusa, calcetines o medias y zapatos negros.



2. Personal de Recepción, Oficina y Telefonista: chaqueta, falda o pantalón, camisa o blusa, medias o calcetines y zapatos. 3. Jefes/as de Comedor y 2.º Jefe/a de Comedor: Chaqueta, falda o pantalón, camisa o blusa, fajín, corbata, medias o calcetines y zapatos. 4. Personal de Comedor y Barra: Chaquetilla, pantalón o falda, camisa o blusa, fajín, pajarita, medias o calcetines y zapatos. 5. Camarero/a de Comedor y Pisos Vestido o chaquetilla y pantalón, delantal corto a juego con el mismo, medias o calcetines, zapatos negros y rebeca. 6. Cocina: Gorro, pantalones profesionales, pico, chaquetilla de manga larga, delantal, calcetines y zapatillas blancas. 7. Limpiadores/as, Fregadores/as y Lavaderos/as: Bata o chaquetilla y pantalón, delantal envolvente, medias o calcetines y zapatillas blancas. 8. Planchadores/as, Costureros/as y Camareros/as de Pisos, Para limpieza: Bata, delantal corto, medias y zapatillas blancas o chaquetilla y pantalón o calcetines. 9. Fregadores/as: Uniforme de cocinero con gorro, delantal envolvente, calcetines y zapatillas blancas. 10. Personal de Conserjería, Vigilante/a y Auxiliar de Equipajes: Chaqueta, pantalón o falda, camisa o blusa corbata, calcetines o medias y zapatos. En temporada de verano, el personal de Recepción, Oficina y Conserjería, podrán llevar camisa de manga corta, con bolsillo en la parte superior izquierda. 11. Personal de Trabajos Varios: Pantalones o faldas, camisa o blusa, chaqueta, zapatillas, medias y/o calcetines; al personal de servicios técnicos, se le dotará, además, de calzado de seguridad, guantes, buzo y a los jardineros/as con botas de goma. 12. Conductores/as: Pantalón o falda, chaqueta, camisa o blusa, buzo, calcetines o medias y zapatos. 13. Almacén y Bodega: Se dotará de un guardapolvo al personal de este Departamento. 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 a tiempo parcial por variaciones estacionales de la actividad y efectos de la misma.

1. Se consideran trabajadores y trabajadoras fijos a tiempo parcial 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 períodos trabajados durante los tres años referenciados. 3. El cálculo de dicha media no se verá afectado por:

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

ARAGÓN



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 entre tres y siete meses, la reducción podrá ser de hasta 30 días en el caso de siete meses o la parte proporcional para duraciones inferiores.

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

II. Tiempo computable dentro del período de ocupación garantizada.

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

2. La empresa fijará el descanso compensatorio y las fiestas abonables y no recuperables, si no se disfrutaban 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, cinco días naturales de antelación. 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, pudiendo redimirse a metálico, al final del mismo, los días no disfrutados.

III. Llamamiento de los trabajadores.



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

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

2.1 La antelación mínima será de siete días naturales sobre la fecha de inicio de la actividad del empleado 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 período 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 período 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 período 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 período garantizado siempre que el puesto a cubrir sea el mismo que venía desempeñando el fijo-discontinuo. V. Información a la representación sindical de los trabajadores.-En cada establecimiento se trasladará a la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras, copia del llamamiento remitido a la

ARAGÓN



oficina de empleo y de las demás circunstancias afectantes a dicho llamamiento, así como del reconocimiento de la condición de fijo a tiempo parcial por variaciones estacionales de la actividad y de los períodos de ocupación garantizada a cada uno de ellos. VI. Efectos del finiquito por finalización del período de ocupación garantizado.-El finiquito tendrá efectos liberatorios exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiere extinguido por aplicación de lo legalmente establecido sobre extinción de la relación laboral. 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 Colectivo.

Resolución de 15 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican los acuerdos de prórroga de ultractividad del Convenio colectivo de Paradores de Turismo de España, SA.

ACUERDO DE PRORROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DE PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A.

En Madrid a, 5 de julio de 2013.

REUNIDOS

En representación de la empresa:

Doña Teresa Cervera Soto, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

En representación del Comité Intercentros:

Don Enrique Sánchez Camacho, Presidente.

Doña Maribel Maldonado, Secretaria.

MANIFIESTAN

Que mantienen discrepancias respecto a la interpretación que surge de las modificaciones legales operadas a raíz de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del

ARAGÓN



mercado laboral y, por lo tanto, respecto a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio colectivo de Paradores de Turismo de España, S.A., sin perjuicio de los efectos jurídicos que pudiera tener.

Que las partes interesadas en dicho convenio no dan por agotadas las presentes negociaciones y se comprometen a continuar el proceso de negociación en curso.

ACUERDAN

En su calidad de partes negociadoras, mantener el proceso de negociación del convenio colectivo de Paradores al menos hasta el próximo 30 de noviembre de 2013, manteniendo la prórroga de la vigencia del Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España, S.A, adaptado en su contenido conforme al acuerdo colectivo de 2 de enero de 2013, hasta el 30 de noviembre de 2013 por encontrarse actualmente en proceso de renovación, salvo que se produzca acuerdo anterior entre las partes.

Representación de la Empresa:

Presidente Comité Intercentros.

Secretaria Comité Intercentros.

Federación Estatal Hostelería Comercio y Turismo CC.OO.

Federación Estatal Hostelería Comercio y Turismo U.G. T.

Acta de negociación del Convenio Colectivo General

27 de noviembre de 2013

Asistentes:

En representación de la Empresa:

D.^a Teresa Cervera, en representación de los trabajadores:

Por CC.OO.:

D. Enrique Sánchez-Camacho.

ARAGÓN



D. Jorge Carneiro.

D.^a Maribel Maldonado.

D.^a Ana Belén Cortés.

D. Vicente Martín.

D. Sergio Ávila.

D. Toni García (Asesor).

Por UGT:

D. Francisco Pérez Balbuena.

D. César Galiano.

D.^a Carmen Omenat.

D. Javier González.

D. José Ramírez.

D. Jorge González.

En Madrid, en la fecha señalada en el encabezado, se reúnen las personas también anteriormente mencionadas, con el fin de continuar las sesiones de negociación del convenio colectivo, previa convocatoria efectuada para esta nueva sesión de negociación.

En la reunión, retomando la sesión del 11 de junio de 2013 sobre las materias de convenio que se están negociando, se debate acerca de la eliminación de los premios de jubilación en el convenio colectivo. La representación de los trabajadores se manifiesta en desacuerdo con esta propuesta de la empresa, entendiendo que no hay razones jurídicas para ello y las económicas pueden llevar a una solución intermedia, pero no a su eliminación total. La empresa había manifestado y así sigue sosteniendo la existencia de razones económicas y jurídicas para su eliminación, teniendo en cuenta además que con la legislación actual la referida a la jubilación forzosa es nula. Ambas partes debaten al respecto, sin llegar un consenso sobre la naturaleza y posibilidad de mantenimiento de los mismos. La empresa manifiesta que en todo caso se debería intentar llegar a un acuerdo, teniendo que ser eliminados los premios y con la posibilidad de adoptar un acuerdo diferente a lo que actualmente existe. La representación de los trabajadores entiende que es importante mantener el convenio colectivo en Paradores y no pasar a otros convenios, puesto que se entiende que tiene un carácter cohesionador y que se podría alcanzar un acuerdo dentro de un contexto coyuntural, no estructural.

ARAGÓN



Ambas partes manifiestan su sentir común en intentar alcanzar un acuerdo sobre el convenio colectivo. Y que se puede llegar a una solución de consenso en el tema de los premios de jubilación.

A la vista del estado de la negociación y de que el tema de los premios de jubilación es un tema sumamente complejo, técnico y clave para acordar el convenio junto con otros, ambas partes están de acuerdo en la necesidad de darse un tiempo adicional para avanzar en la negociación. Por ello:

La representación de los trabajadores y la representación de la empresa acuerdan, prorrogar el acuerdo alcanzado el pasado día 5 de julio de 2013 hasta el 31 de enero de 2014.

Durante el mismo se acuerda mantener la paz social que facilita la negociación.

En aras a contar con la disponibilidad necesaria para la negociación la empresa facilita la liberación de la prestación de servicio de los miembros de la mesa de negociación del convenio colectivo general, para lo que serán a cargo de la empresa, las horas adicionales necesarias a las 15 horas sindicales actualmente establecidas.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión y se firma la presente acta como manifestación de conformidad.

Acta de negociación del Convenio colectivo general

19 de diciembre 2013 y 14 de enero de 2014

Asistentes:

En representación de la empresa:

D.^a Teresa Cervera, en representación de los trabajadores:

Por CC.OO.:

D. Enrique Sánchez-Camacho.

D. Jorge Carneiro.

D.^a Maribel Maldonado.

D.^a Ana Belén Cortés.

ARAGÓN



D. Vicente Martín.

D. Sergio Ávila.

D. Toni García (Asesor).

Por UGT:

D. Francisco Pérez Balbuena.

D. César Galiano.

D.^a Carmen Omenat.

D. Javier González.

D. José Ramírez.

D. Jorge González.

D. Santos Nogales (Asesor).

En Madrid, en las fechas señaladas en el encabezado, se reúnen las personas también anteriormente mencionadas, con el fin de continuar las sesiones de negociación del convenio colectivo, previa convocatoria efectuada.

En la reunión del día 19 de diciembre se informa por la empresa que en relación con el tema que actualmente centra los debates de la negociación relativo a los premios de jubilación, es probable que haya modificaciones legales importantes en esa materia y que afectarían específicamente al sector público y por tanto a Paradores. Las partes entienden que no tiene sentido abordar una propuesta concreta de alternativa a dicho sistema mientras no se conozca si esa modificación legal se va a producir. Y que dado que parece la misma se realizará con la Ley de Presupuestos Generales del Estado resulta más adecuado esperar a que la publicación de dicha Ley. Y convocar la siguiente sesión de negociación cuando esto se haya producido.

En la sesión del día 14 de enero de 2014 la empresa informa que efectivamente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado ya publicada y en vigor se ha producido una importante modificación legal puesto que permite como excepción a la regla general, realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de la jubilación siempre que los citados planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011. Por ello y a la vista de que es preciso contar previamente con seguridad jurídica de la interpretación que se le va a dar a dicha excepción para el caso de Paradores, se considera por ambas partes más adecuado contar con la seguridad jurídica precisa para abordar un sistema alternativo. Por tanto se acuerda que la siguiente sesión de negociación se celebre una vez se tenga la valoración de la interpretación de

ARAGÓN



la LPGE para el caso de Paradores y se pueda tratar en la mesa un sistema alternativo debidamente cuantificado y con cierta seguridad jurídica. Por ello las partes acuerdan lo siguiente:

La representación de los trabajadores y la representación de la empresa acuerdan, prorrogar el acuerdo alcanzado el pasado día 5 de julio de 2013 hasta el 31 de marzo de 2014.

Durante el mismo se acuerda mantener la paz social que facilita la negociación. En aras a contar con la disponibilidad necesaria para la negociación la empresa facilita la liberación de la prestación de servicio de los miembros de la mesa de negociación del convenio colectivo general, para lo que serán a cargo de la empresa, las horas adicionales necesarias a las 15 horas sindicales actualmente establecidas.

Se faculta para la inscripción de dicho acuerdo a las mismas que lo estaban para el de 5 de julio de 2013.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión y se firma la presente acta como manifestación de conformidad.

Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España, S. A.

En Madrid a 21 de marzo de 2014.

REUNIDOS

En representación de la empresa:

D.ª Teresa Cervera Soto, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

En representación del Comité Intercentros:

D. Enrique Sánchez Camacho, Presidente.

D.ª Maribel Maldonado, Secretaria.

MANIFIESTAN

Que mantienen discrepancias respecto a la interpretación que surge de las modificaciones legales operadas a raíz de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del

ARAGÓN



mercado laboral y, por lo tanto, respecto a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio colectivo de Paradores de Turismo de España, S.A., sin perjuicio de los efectos jurídicos que pudiera tener.

Que las partes interesadas en dicho convenio no dan por agotadas las presentes negociaciones y se comprometen a continuar el proceso de negociación en curso.

ACUERDAN

En su calidad de partes negociadoras, mantener el proceso de negociación del convenio colectivo de Paradores al menos hasta el próximo 31 de mayo de 2014, manteniendo la prórroga de la vigencia del Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España, S.A., adaptado en su contenido conforme al acuerdo colectivo de 2 de enero de 2013, hasta el 31 de mayo de 2014 por encontrarse actualmente en proceso de negociación, salvo que se produzca acuerdo anterior entre las partes.

Representación de la empresa:	Presidente Comité Intercentros:	Secretaría Comité Intercentros:
Federación Estatal Hostelería y Comercio y Turismo de CC.OO.:	Federación Estatal Hostelería y Comercio y Turismo de UGT:	

En Madrid a 30 de mayo de 2014.

REUNIDOS

En representación de la empresa:

D.ª Teresa Cervera Soto, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

En representación del Comité Intercentros:

D. Enrique Sánchez Camacho, Presidente.

D.ª Maribel Maldonado, Secretaria.

MANIFIESTAN

Que mantienen discrepancias respecto a la interpretación que surge de las modificaciones legales operadas a raíz de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y, por lo tanto, respecto a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio colectivo de Paradores de Turismo de España, S. A., sin perjuicio de los efectos jurídicos que pudiera tener.

Que las partes interesadas en dicho convenio no dan por agotadas las presentes negociaciones y se comprometen a continuar el proceso de negociación en curso.

ARAGÓN



ACUERDAN

En su calidad de partes negociadoras, mantener el proceso de negociación del convenio colectivo de Paradores al menos hasta el próximo 30 de septiembre de 2014, manteniendo la prórroga de la vigencia del Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España, S. A., adaptado en su contenido conforme al acuerdo colectivo de 2 de enero de 2013, hasta el 30 de septiembre de 2014 por encontrarse actualmente en proceso de negociación, salvo que se produzca acuerdo anterior entre las partes.

Representación de la empresa:	Presidente Comité Intercentros:	Secretaría Comité Intercentros:
Federación Estatal Hostelería y Comercio y Turismo de CC.OO.:	Federación Estatal Hostelería y Comercio y Turismo de UGT:	

Resolución de 30 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Paradores de Turismo de España, SA.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A. (2016-2019)

ÍNDICE

1. Presentación.
2. Compromiso de la empresa y los/as representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.
3. Marco jurídico.
4. Estructura.
5. Definiciones.
6. Ámbitos de aplicación.
7. Vigencia.
8. Objetivos generales.
9. Objetivos específicos.



10. Medidas.

11. Seguimiento y evaluación.

12. Comisión de Seguimiento y Evaluación.

1. Presentación

Paradores de Turismo de España, S.A. es una empresa pública que explota una red hotelera de 95 establecimientos con más de 6.000 habitaciones que fomenta el desarrollo turístico español, promueve la cultura gastronómica y conserva el patrimonio histórico-artístico. Paradores aspira a ser un referente en el sector turístico como empresa responsable con su entorno: clientes, proveedores, medioambiente, accionista y por supuesto con uno de sus activos más valiosos: sus más de 4.000 empleados y empleadas.

La reputación y la buena imagen de la empresa se construyen con el respeto en el trabajo y el cumplimiento de las leyes. En este contexto, Paradores de Turismo pretende ir más allá de la legislación vigente en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la puesta en marcha de un amplio y ambicioso Plan de Igualdad que se ha negociado y pactado con la Representación Sindical.

La aplicación de este Plan de Igualdad permitirá lograr en la empresa los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo. Además, el Plan está abierto a la incorporación de más medidas que irán surgiendo a partir de la evaluación de los resultados que se vayan produciendo. El Plan aporta, también, un enfoque integral y está diseñado transversalmente para toda la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, porque se trata de un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en Paradores. Esta apuesta por la igualdad de oportunidades va a generar un mejor clima laboral, facilitará un entorno de trabajo más saludable y una mayor implicación, lo cual redundará, a su vez, en un mayor crecimiento personal y profesional del empleado y empleadas.

La elaboración de este Plan comenzó con un diagnóstico previo en el año 2010 y con el diagnóstico de la situación sobre la igualdad de oportunidades en Paradores en el año 2014. En coherencia con los resultados del diagnóstico, el presente Plan de Igualdad incluye un conjunto de medidas agrupadas en 11 capítulos, todas ellas orientadas al objetivo general de fortalecer el cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad en nuestra empresa. Para lograr la consecución de los objetivos del Plan, Paradores asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

1. Acciones positivas en el ámbito de acceso a la Empresa, mediante las que se da preferencia a la contratación de mujeres en los puestos en los que estén menos representadas.

2. Garantizar la igualdad de oportunidades en cuanto a las diferentes modalidades de contratación.

ARAGÓN



3. Facilitar formación a las trabajadoras de niveles 3, 4 y 5, para fomentar su promoción a puestos o departamentos en los que estén menos representadas.

4. Elaborar un manual de selección que sirva de guía para la aplicación de criterios homogéneos de selección.

5. Mejoras en la gestión en materia de Salud Laboral tales como la elaboración de un procedimiento aplicable a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

6. En el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad, se introducen mejoras en los permisos y licencias, resaltando la ampliación del permiso de paternidad, de la excedencia para atender el cuidado de hijos/as, así como la creación de la excedencia con reserva de puesto en el caso adopciones internacionales.

7. Mejoras dirigidas a la especial protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Los principios enunciados suponen mejoras a la situación actual. Para asegurar la puesta en práctica de estos principios y las medidas que los desarrollan, el plan establece los correspondientes sistemas de seguimiento con los que se podrán medir la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

2. Compromiso de la empresa y los/as representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras

Paradores de Turismo de España, S. A. declara su compromiso con el establecimiento, impulso y puesta en marcha de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en la actividad global de la empresa y especialmente en los ámbitos relacionados con la selección, contratación, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida personal y familiar, salud laboral y acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género, agente de igualdad, representatividad y comunicación.

En esta línea de trabajo, la Dirección de la Empresa y los/as Representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras mediante el presente Plan de Igualdad, proyectan su compromiso para potenciar una actitud que nos acerque más a una cultura empresarial asentada sobre el Principio de Igualdad de Oportunidades.

Asimismo, este Plan de Igualdad cuenta con el respaldo y compromiso del Comité de Dirección de Paradores, reconociendo como objetivo estratégico dentro del conjunto de políticas corporativas de la empresa, la inclusión del principio de igualdad que se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Dirección de Paradores y los/as Representantes de los trabajadores y las trabajadoras afrontan la implantación de este Plan de Igualdad como una garantía de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.



3. Marco jurídico

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Asimismo, el principio de igualdad constituye un valor fundamental del Derecho comunitario, recogido en los Tratados fundacionales y en importantes normas adoptadas con posterioridad por la Unión Europea en el ejercicio de la política de igualdad así, numerosas Directivas relativas a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

Nuestro marco jurídico recoge dichas normas internacionales y contempla en la Constitución española de 1978, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo al igual que, en su artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Muchas han sido las normas que se han proclamado con posterioridad en el ordenamiento jurídico español y que han tratado de introducir la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y familiar. Destacan la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con el fin de garantizar la efectiva y real igualdad entre los hombres y mujeres de nuestra empresa, se pone en marcha el Plan de Igualdad de Paradores de Turismo de España, S.A., el cual se sustenta en este marco jurídico y se adaptará, si fuera necesario, a la normativa que surja con posterioridad en el ámbito internacional, comunitario y nacional.

4. Estructura

El Plan de Igualdad de Paradores se estructura en los siguientes apartados:

1. El punto de partida es un diagnóstico de la situación de la empresa que constituye la base para la realización del Plan de Igualdad de acuerdo con sus necesidades concretas.

Los objetivos específicos del diagnóstico son:

- Obtener información relativa a la composición de la plantilla y las participación de las mujeres y hombres en todos los procesos de la empresa.



- Obtener información relativa a la empresa, características de la plantilla y la gestión de Recursos Humanos.
- Identificar los indicadores de mejora de la organización en materia de igualdad.
- Señalar las directrices para la elaboración del Plan de igualdad.

Para el análisis del diagnóstico se han tenido en cuenta determinados factores que afectan al resultado del diagnóstico así como normativa que es de aplicación en Paradores y que nos afecta de forma directa.

La empresa tiene una distribución igualitaria de hombres y mujeres. La presencia de la mujer es de un 55,82 % y la del hombre 44,18 %.

En cuanto a la distribución por áreas funcionales, las trabajadoras se concentran en el área funcional 4 (pisos y limpieza). En el resto de la áreas funcionales, exceptuando el área funcional 3 (restaurante, sala, bar), la presencia de trabajadores es superior a las trabajadoras.

Respecto a la distribución de la plantilla por edades, hay un reparto equilibrado de sexos en todos los tramos de edad exceptuando el tramo de 46 a 55 años con presencia mayoritaria de mujeres. La edad media es de 46 años. El personal se concentra fundamentalmente en el tramo de edad entre los 30 y 45 años.

En relación a la distribución de la plantilla por antigüedad, hay una proporción equilibrada de sexos en todos los tramos de edad exceptuando el tramo de 6 a 10 años con presencia mayoritaria de mujeres. La antigüedad media es de 17 años. El personal se concentra fundamentalmente en el tramo de antigüedad de más de 10 años.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información aportada por la empresa en materia de: situación de hombres y mujeres en la organización, contratación, acceso, formación, promoción, política retributiva, conciliación, salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, comunicación y representatividad.

2. A partir de las conclusiones del diagnóstico de situación, se establece un programa de actuación. El programa de actuación recoge los objetivos a alcanzar para cada una de las materias, las medidas acordadas para conseguir el objetivo señalado, los indicadores que muestran el grado de consecución de cada medida, las personas o grupos responsables de su realización y el plazo establecido para su ejecución.

3. Por último, seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de la Comisión de Seguimiento.

5. Definiciones

Estas definiciones están contempladas en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



Acción positiva: es una medida dirigida a las mujeres con la intención de compensar la situación de desventaja social y económica en la que se encuentran en términos comparativos.

Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Brecha salarial: es la diferencia relativa que existe en la medida de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.

Conciliación: los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Corresponsabilidad: es la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes.

Discriminación directa por razón de sexo: es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que una norma, criterio o práctica puedan justificar objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia real y efectiva de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la ausencia de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualesquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condicionantes de aquella.

Tutela jurídica efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.

Víctima de violencia de género: la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1.1, define la violencia de género



como aquella que, «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «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».

Tener en cuenta que, las medidas acordadas en el apartado de Violencia de Género del Plan de Igualdad de Paradores, se aplicarán siempre que la trabajadora acredite:

- Haber formulado directamente denuncia de la situación de violencia de género sufrida o
- Que el Juzgado haya tenido conocimiento del hecho delictivo a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de víctima de violencia de género.

6. Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español a todos los centros de trabajo de Paradores, incluidos los Servicios Centrales y engloba a toda la plantilla de los mismos.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo nuevos que Paradores pueda abrir durante la vigencia del presente Plan, ubicados en el ámbito territorial descrito anteriormente.

7. Vigencia

Este Plan de Igualdad establece objetivos específicos y medidas muy concretas para cada una de las áreas las cuales, tienen un calendario de ejecución preestablecido de antemano. Aún así, las partes acuerdan que el contenido global de dicho Plan tiene una vigencia que comienza desde el día de la firma del mismo y finaliza el 31 de diciembre de 2019.

Agotado este plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o no se hubieran ejecutado en su totalidad, las partes podrán acordar una prórroga de dicho plazo por el tiempo que consideren necesario.

La vigencia del Plan empieza a contar a partir de la fecha de la firma del mismo y el contenido se entiende vigente hasta que no se renueve o acuerde otro para lo cual, en la última reunión de seguimiento y evaluación, la Comisión marcará un calendario de reuniones destinadas a la negociación del nuevo Plan de Igualdad.

8. Objetivos generales



1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en todas las áreas: contratación, acceso, formación, promoción, política retributiva, conciliación, salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, comunicación y representatividad.

2. Garantizar un entorno laboral libre de acoso.

3. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

9. Objetivos específicos

1. Contratación: Realizar un seguimiento de la contratación, desde la perspectiva de género.

2. Acceso: Garantizar en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades adoptando acciones positivas para el acceso preferente de las mujeres.

3. Formación: Mejorar el acceso a la formación. Sensibilizar a la plantilla en igualdad. Facilitar la formación a mujeres de los departamentos en los que estén menos representadas.

4. Promoción: Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción. Promover el acceso de las mujeres a la promoción profesional.

5. Política retributiva: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el sistema retributivo.

6. Conciliación: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en los derechos de conciliación y de corresponsabilidad.

7. Salud laboral: Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.

8. Acoso sexual o por razón de sexo: Asegurar a la plantilla el disfrute de un entorno de trabajo libre de acoso adaptándose a la legislación vigente.

9. Violencia de género: Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

10. Comunicación: Garantizar que la comunicación en la Empresa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

10. Medidas

AGENTE DE IGUALDAD:



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento	Persona designada.	Dirección de Recursos Humanos.	A la firma del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS

CONTRATACIÓN:

1. Realizar un seguimiento de la contratación, desde la perspectiva de género:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Revisar y actualizar anualmente los datos contenidos en el diagnóstico referentes a contratación.	Revisión y actualización del diagnóstico.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	Anual (Una vez cerrado el ejercicio).
1.2 Proporcionar los datos a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para analizar posibles desigualdades.	Entrega del diagnóstico actualizado a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	Anual (Una vez cerrado el ejercicio).
1.3 Garantizar la igualdad de trato en las modalidades de contratación estables existentes y en las nuevas que puedan aprobarse a lo largo de la vigencia del Plan.	Estudio del n.º de contrataciones nuevas diferencias por sexo.	Dpto. Gestión Ec. de Personal Dirección de Paradores.	Permanente.
1.4 Informar a la plantilla de las vacantes que se produzcan en la Empresa a través de los concursos internos para la promoción y traslados.	N.º de comunicaciones notificadas / N.º de comunicaciones a publicar.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.5 Disponer de datos estadísticos de las contrataciones fijas discontinuas por meses de trabajo y sexo para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Estudio de las contrataciones fijas discontinuas y entrega a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º año.
1.6 Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.	N.º de transformaciones de temporal en indefinidos y entrega a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º - 3.º año.
1.7 Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.	N.º de transformaciones de tiempo parcial a completo y entrega a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º - 3.º año.
1.8 Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de los contratos fijos discontinuos en indefinidos a tiempo completo desagregados por sexo.	N.º de transformaciones de tiempo parcial a completo y entrega a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º - 3.º año.



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.9 Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por guarda legal.	N.º de contratos de interinidad desglosado por causa de sustitución.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º año.

ACCESO:

1. Garantizar en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades adoptando acciones positivas para el acceso preferente de las mujeres:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 La empresa garantizará que en los procesos de selección no habrá discriminación por sexo.	Informe sobre las reclamaciones recibidas.	Dpto. de Formación.	Cuando estén todas las medidas en marcha.
1.2 Publicitar en el portal de empleo el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.	Inclusión del compromiso con la igualdad en el portal.	Dpto. de Formación.	Cuando esté el portal de empleo terminado – antes de agosto 2016.
1.3 Se adoptará la medida de acción positiva de que a igualdad de mérito y capacidades, tendrán preferencia las mujeres en el acceso a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas, esto es, cuando el porcentaje de su presencia no alcance el 30 %.	N.º de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva.	Dpto. de Formación / Dirección Paradores.	Inmediato.
1.4 Se adoptará la medida de acción positiva de que igualdad de mérito y capacidades, tendrán preferencia las mujeres en el acceso a puestos de dirección.	N.º de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva.	Dpto. de Formación / Dirección Paradores.	Inmediato.
1.5 Elaborar un manual de acceso que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección.	Elaboración del manual.	Dpto. de Formación.	24 meses.
1.6 Dar a conocer el manual de selección para la igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de la contratación.	N.º manuales entregados a personas encargadas de procesos de selección.	Dpto. de Formación / Dirección de Comunicación.	12 meses desde 1.5.
1.7 Utilizar formularios de selección en los que no se incluyan preguntas relacionadas con circunstancias personales que puedan dar lugar a limitar la igualdad de oportunidades por razón de sexo.	Elaboración del manual.	Dpto. de Formación.	24 meses.
1.8 Los perfiles de puestos no discriminan por razón de sexo.	N.º de perfiles revisados.	Dpto. de Formación.	12 meses.
1.9 En las ofertas de empleo se	N.º ofertas revisadas / N.º	Dpto. de	12 meses.



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
plasmará que irán dirigidas a ambos sexos.	de ofertas publicadas, a partir de la firma del Plan.	Formación.	
1.10 Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten a las mujeres a ocupar puestos en los que estén subrepresentadas.	N.º de ofertas invitando a mujeres subrepresentadas / N.º de ofertas para puestos en los que haya mujeres subrepresentadas.	Dpto. de Formación.	3 meses.
1.11 Hacer ofertas abiertas a través de la web para avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en las diferentes categorías.	N.º de ofertas abiertas publicadas en el portal de empleo (expresado en porcentaje).	Dpto. de Formación.	A partir de la puesta en marcha del portal de empleo.
1.12 Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección: utilizar denominaciones no sexistas en las ofertas de empleo y eliminar en los anuncios que se publiquen cualquier término, expresión o imagen que contenga connotaciones que puedan inducir a la autoexclusión por razón de sexo a potenciales candidatos.	N.º de ofertas revisados a partir de la firma del Plan / N.º de ofertas publicadas editados a partir de la firma del Plan (expresado en porcentaje).	Dpto. de Formación.	12 meses.
1.13 Facilitar a la Comisión de Igualdad la contratación temporal desagregada por sexo y por grupo profesional.	Información de la contratación temporal facilitada a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	Anual (una vez cerrado el ejercicio).
1.14 Actualizar los datos contenidos en el diagnóstico del área de acceso para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Actualización de información del área de acceso del diagnóstico y facilitar a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º - 3º año.

Nota: La Empresa se compromete en los casos de las contrataciones temporales superiores a 3 meses y se irá extendiendo de forma progresiva al resto.

FORMACIÓN:

1. Mejorar el acceso a la formación. Sensibilizar a la plantilla en igualdad. Facilitar la formación a mujeres de los departamentos en los que estén menos representadas:

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 La empresa ofrecerá los cursos a todos los puestos de un mismo grupo profesional para favorecer el desarrollo y promoción de la plantilla.	N.º de ofrecimientos expresado en porcentaje / N.º de cursos incluidos en el Plan de Formación.	Dpto. de Formación.	Inmediato.
1.2 La empresa fomentará la participación del sexo menos representado en los cursos de promoción profesional.	N.º solicitudes realizadas por el sexo menos representado / N.º de cursos para la promoción que se han realizado.	Dpto. de Formación.	A partir del momento en que este tipo de cursos se pongan en marcha.

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.3 La empresa realizará las siguientes acciones formativas: 1) Para el personal de cocina de nivel 5 que quiera formarse para el puesto de camarera de pisos. 2) Para el personal de cocina de nivel 5 que quiera formarse para el puesto de ayudante de cocina. 3) Para el personal de pisos de nivel 4, camareras de pisos, que desee formarse para camareras de comedor. Para que estas acciones se puedan llevar a cabo, es necesario que exista un número suficiente de solicitudes.	N.º de cursos realizados / N.º de solicitudes recibidas.	Dpto. de Formación.	En el Plan de Formación 2017 las dos primeras acciones y en el plan del 2018 la tercera acción.
1.4 Se establece la posibilidad de hacer un curso específico para mujeres en departamentos donde estén menos representadas cuando exista para ello el número suficiente de solicitudes. Esta formación se hará preferentemente en horario laboral.	N.º de cursos impartidos a mujeres en departamentos donde estén menos representadas / N.º total de solicitudes.	Dpto. de Formación.	A partir del plan de formación 2017.
1.5 Realizar acciones formativas a las trabajadoras/es reingresados en la empresa a la finalización de la excedencia, en los casos que sea necesario, para facilitar la reincorporación a su puesto de trabajo.	N.º de acciones realizadas a trabajadoras/es reincorporados tras excedencia / N.º de solicitudes de excedentes reincorporados.	Dpto. de Formación.	A partir del plan de formación 2017.
1.6 Los planes de formación velarán para que los derechos de conciliación no afecten y reduzcan las posibilidades de acceso a la formación.	N.º de acciones formativas adaptadas a personas con reducción de jornada.	Dpto. de Formación.	Inmediata.
1.7 Revisar, desde la perspectiva de género, el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos que se pongan en marcha, reediciones de los manuales de acogida y otros documentos de la gestión de Recursos Humanos.	Revisión de los manuales editados a partir de la firma del Plan.	Dpto. de Formación.	A partir del plan de formación 2017.
1.8 Solicitar al Ministerio de Igualdad, al Instituto de la Mujer o a la Fundación Mujeres un módulo específico en igualdad para incluir en los manuales que por su materia pueda incluirse y para formar al personal formador en igualdad.	Módulo específico en igualdad.	Dpto. de Formación.	Este módulo se introducirá en los cursos del plan 2017.
1.9 Los planes de formación incluirán módulos dirigidos a difundir y sensibilizar en materia de igualdad, en aquellos cursos que por la materia que se trate puedan incluirse. Se prevé el diseño de dos módulos diferenciados, uno para el personal de Dirección de los Hoteles y personal con responsabilidades en materia de igualdad y otro para el resto del personal de Paradores.	Realización del módulo específico.	Dpto. de Formación.	A partir del plan de formación 2017.

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.10 La comunicación interna de la empresa contemplará también la comunicación sobre los planes de formación para que sean conocidos por toda la plantilla de cara a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma.	Comunicación anual del Plan de Formación.	Dpto. de Formación / Dirección de Comunicación.	Inmediata.
1.11 La empresa elaborará una memoria anual en la que se detallará la participación de hombres y mujeres en los diferentes cursos del plan de formación. La memoria se entregará anualmente a la Comisión de Seguimiento.	Elaboración de la memoria anual.	Dpto. de Formación.	La memoria se entregará con el informe anual de ejecución de la formación.

PROMOCIÓN:

1. Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción. Promover el acceso de las mujeres a la promoción profesional:

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 La empresa velará por garantizar la objetividad en los procesos de promoción interna en los términos que regula el protocolo de habilitación a través de la aplicación rigurosa de los procedimientos incluidos en dicho protocolo.	Informe sobre las reclamaciones recibidas.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.2 La empresa promoverá y animará a las mujeres para que se presenten y participen en los procesos de habilitación y concursos de promoción.	N.º de acciones de promoción.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.3 Se adoptará la medida de acción positiva de que a igualdad de mérito y capacidades, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas, esto es, cuando el porcentaje de su presencia no alcance el 30 %.	N.º de veces que se ha aplicado la acción positiva por haberse producido un empate.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.4 Puesta en marcha de talleres específicos presididos por la Dirección de Recursos Humanos con las directoras y jefas de departamento para analizar las dificultades que han encontrado las mujeres en puestos de responsabilidad.	N.º de talleres realizados.	Dirección de RR.HH.	1.er año.
1.5 Desarrollar el «portal del empleado» de tal forma que el trabajador/a pueda acceder a las opciones de promoción, informar sobre sus inquietudes en promoción e incluir información sobre sus	Desarrollo del portal del empleado.	Dpto. de Formación / Gestión Económica / Dpto. Informática.	18 meses.

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
titulaciones académicas y otras circunstancias profesionales.			
1.6 Facilitar a toda la plantilla el acceso a la información sobre promoción, ampliando los canales de comunicación de la intranet, de lo que se informará a la Comisión de seguimiento. Asimismo la Empresa incluirá la información relativa a formación de la que disponga de tal forma que sea una herramienta de desarrollo profesional.	Creación del canal en la intranet.	Dpto. de Formación / Dpto. Informática.	2 meses desde la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.7 Informar a la persona que no haya superado las pruebas de habilitación sobre los motivos de ello: fortalezas y áreas de mejora, y recoger en una base de datos esta información.	N.º personas informadas / N.º personas que no han superado las pruebas (expresado en porcentaje).	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.8 Facilitar que las personas que hagan uso de medidas de conciliación no renuncien a su participación en las convocatorias de habilitación y promoción.	Acciones de facilitación según las solicitudes recibidas.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.9 Los nuevos documentos y herramientas que se vayan a utilizar en los procesos de promoción respetarán los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje y contenidos.	N.º nuevos documentos o herramientas de promoción revisados con criterios de igualdad /N.º nuevos documentos o herramientas realizados a partir de la firma del Plan (expresado en porcentaje).	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.10 Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre vacantes publicadas, participantes y personas que promocionan.	Informe estadístico anual sobre vacante publicadas, participantes y personas promocionadas.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación, en informe anual de ejecución.
1.11 Facilitar a la Comisión de Seguimiento la información estadística desagregada por sexos de las personas que participan en los procesos de promoción: participantes y personas promocionadas.	Facilitar el informe a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación, en informe anual de ejecución.
1.12 Facilitar a la Comisión de seguimiento información estadística desagregada por sexo del número de personas que, habiendo obtenido la plaza, renuncian a ejercer el puesto y las causas de dicha renuncia.	Informe estadístico anual sobre las personas que han obtenido plaza, las renuncias y las causas de dicha renuncia.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación, en informe anual de ejecución.
1.13 Elaborar en la memoria un apartado sobre la participación de los empleados/as de acuerdo a su tipo de contrato y jornada laboral para informar a la Comisión de Seguimiento.	Memoria con la participación de empleados/as según su contrato y jornada laboral. Traslado de la memoria a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación, en informe anual de ejecución.



MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.14 Se informará a la Comisión de Seguimiento y se harán públicos a través de los canales de comunicación de la empresa, los perfiles de cada puesto y requisitos para facilitar su conocimiento y la participación en los procesos de selección.	N.º perfiles publicados de cada puesto (expresado en porcentaje). Comunicación del porcentaje a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación, en informe anual de ejecución.

RETRIBUCIÓN:

1. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el sistema retributivo:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Realizar el estudio del Instituto de la mujer para determinar si existe brecha salarial para personal sujeto a Convenio.	Estudio realizado.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	3.er año.
1.2 En caso de detectarse discriminaciones salariales por razón de sexo, la Empresa adoptará medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras.	Dirección de Recursos Humanos.	3.er año.
1.3 Realizar un análisis para determinar si el disfrute de los derechos relacionados con reducciones de jornada del artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores incide sobre las retribuciones de hombres y mujeres.	Análisis realizado.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º año.
1.4 Garantizar un sistema retributivo para el colectivo de Dirección de Paradores y excluidos de convenio que determine la igualdad entre hombres y mujeres.	Informe del sistema retributivo.	Dirección de Recursos Humanos.	1.er año.
1.5 Informar a la Comisión de Seguimiento del contenido y evaluación del sistema retributivo a la que se refieren los apartados anteriores.	Entrega del informe a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	3.er año.
1.6 Garantizar que las retribuciones de la plantilla recogidas en Convenio sean las mismas.	Realización del estudio de la retribuciones básicas.	Dirección de Recursos Humanos.	3.er año.

CONCILIACIÓN:

1. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en los derechos de conciliación y de corresponsabilidad:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.	N.º de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados desglosado por sexo.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º año.



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.2 Recoger los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes de reducciones de jornada, detallando las concedidas con la concreción horaria solicitada y las que se ha denegado dicha concreción y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.	N.º de solicitudes de reducción de jornada atendidas / N.º de solicitudes de reducción de jornada. N.º de solicitudes de concreción horaria concedidas / N.º de solicitudes de concreción horaria.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º año.
1.3 Los planes de formación velarán para que los derechos de conciliación no afecten y reduzcan las posibilidades de acceso a la formación. Realizar acciones formativas a las trabajadoras / es reingresados en la empresa a la finalización de la excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, en los casos que sea necesario, para facilitar la reincorporación a su puesto de trabajo.	N.º de reingresos tras excedencias formados / N.º de reingresos tras excedencia.	Dpto. de Formación. Representantes de los Trabajadores.	A partir del plan de formación 2017.
1.4 Se tendrá derecho a elección de turno o adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia con regularidad a cursos de formación profesional y/o titulación oficial o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, siempre que la organización de turnos lo permita.	N.º de elecciones de turnos o adaptaciones de jornada atendidas / N.º de elecciones de turnos o adaptaciones de jornada.	Dpto. de Relaciones Laborales.	A partir del plan de formación 2017.
1.5 Establecer un permiso no retribuido de dos días para la realización de gestiones previas a las adopciones internacionales.	N.º de solicitudes del permiso atendidas / N.º de solicitudes del permiso.	Dpto. de Relaciones Laborales. Dirección de Paradores. Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.6 Establecer la posibilidad de una excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta 4 meses en los periodos de menos actividad del centro, para el personal trabajador en trámites de adopción internacional. De manera excepcional podrá ser en otros periodos, siempre cuando no exista otra fecha posible por venir ya fijada y con justificación documental.	N.º de solicitudes de excedencia atendidas / N.º de solicitudes de excedencias.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.7 Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad o paternidad, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.	N.º de solicitud de vacaciones atendidas.	Dpto. de Relaciones Laborales. Dirección de Paradores.	Inmediato.
1.8 Las y los progenitores, adoptantes o	N.º de solicitudes	Dpto. Gestión Ec.	A la firma del



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo afectado por un cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100 % de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100 % (por parte de la Mutua) de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Por acuerdo entre las partes, esta reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de quien lo solicite.	atendidas / N.º de solicitudes.	de Personal.	Plan de Igualdad.
1.9 Informar al trabajador que la ley permite que suspenda su contrato de trabajo por paternidad, que podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, es decir, desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo/a hasta que finalice o después de la finalización del permiso por maternidad.	Comunicaciones realizadas.	Representación de los Trabajadores y Trabajadoras.	Inmediato.
1.10 Los trabajadores y las trabajadoras que tengan derecho a la reducción de jornada del art. 37.5 ET podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos cuando el causante sea un hijo/a menor de 12 años que resida habitualmente en el extranjero. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida, durante	N.º de solicitudes de acumulación del periodo de reducción solicitadas / N.º de solicitudes de acumulación del periodo de reducción.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
el periodo de baja actividad del centro y acumulándolo en su caso a las vacaciones del año en curso.			
1.11 Aumentar de 3 a 4 años el tiempo de excedencia para atender el cuidado de cada hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento o de la Resolución judicial o administrativa con derecho a reserva de un puesto de trabajo en el mismo grupo profesional o categoría equivalente.	N.º excedencias por cuidado de hijo/a de 4 años de duración atendidas.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.12 Conceder un permiso retribuido por días completos para las trabajadoras en tratamientos de técnicas de reproducción asistida con un máximo de 5 días anuales y debidamente justificados.	N.º de solicitudes de permisos atendidas / N.º de solicitudes de permisos.	Dpto. de Relaciones Laborales. Dirección de Paradores. Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.13 El personal de dirección procurará dar ejemplo y adoptar, a título personal, medidas de conciliación para concienciar a la plantilla de la importancia que tienen las mismas en la cultura corporativa de la empresa.	N.º de medidas de conciliación de personal de dirección concedidas.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	Permanente.
1.14 Establecer un permiso retribuido de 5 días en caso de fallecimiento de hijos/as, padres/madres o cónyuge, cuando el hecho causante sea fuera de España.	N.º de ampliaciones de permiso concedidas.	Dpto. de Relaciones Laborales. Dirección de Paradores. Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.15 Establecer una suspensión para mujeres de un mínimo de 6 meses y un máximo de un año y de forma continuada, por motivo de estudios oficiales.	N.º de solicitudes de permisos atendidas / N.º de solicitudes de permisos.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.16 Incremento de 3 a 5 días de licencia retribuida por nacimiento de hijo/a por parte del padre, que se iniciará con el nacimiento del hijo/a.	N.º de ampliaciones de licencia concedidas.	Dpto. de Relaciones Laborales. Dirección de Paradores. Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.

SALUD LABORAL:

1. Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Determinar si hay o no en la evaluación de riesgos puestos de trabajo exentos de riesgos para las embarazadas y en su caso, se revisarán las medidas preventivas necesarias para una protección eficaz.	Elaboración de un listado de puesto de trabajo exentos o no de riesgos.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	1.er año.



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.2 Elaborar procedimiento de actuación en caso de embarazo y lactancia natural (comunicación situación de embarazo, relación de puestos con la información de riesgos y medidas preventivas, puestos de trabajo exentos de riesgo, adaptación de puesto, suspensión de contrato...).	Elaboración del procedimiento.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	1.er año.
1.3 Velar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales de manera que permita un embarazo y una lactancia natural saludable, posibilitando la adaptación del puesto de trabajo así como la suspensión en aquellos supuestos en los que no puedan eliminarse los riesgos para la salud de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural.	N.º de adaptaciones del puesto / N.º de solicitudes de adaptación del puesto N.º de suspensiones por riesgo / N.º de solicitudes de suspensiones por riesgo.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Permanente.
1.4 En caso de comunicación de embarazo o lactancia, habilitar si no existe, espacio o mobiliario adecuado para el descanso de la embarazada y de la mujer que esté en periodo de lactancia natural.	N.º de mujeres embarazadas a las que se les ha ofrecido el espacio para el descanso / N.º de mujeres embarazadas.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Permanente.
1.5 Brindar apoyo a la trabajadora embarazada que lo haya comunicado, durante todo el proceso, en materia salud laboral, embarazo saludable y deshabitación tabáquica.	N.º comunicaciones atendidas de mujeres embarazadas / N.º comunicaciones realizadas de mujeres embarazadas (expresado en porcentaje).	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Inmediato.
1.6 Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los resultados de la aplicación de las anteriores medidas dirigidas a la protección de la maternidad y la lactancia natural.	N.º de indicadores de las medidas anteriores (de la 1 a la 6) facilitados a la Comisión de Seguimiento / N.º de indicadores de las medidas anteriores (de la 1 a la 6) realizados.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Anual.
1.7 Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a los miembros del CISS de la siniestralidad por sexo teniendo en cuenta cada área funcional.	Informe de datos de siniestralidad por sexo y áreas funcionales.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Anual.
1.8 En la aplicación del protocolo de control y seguimiento del absentismo, incluir la variable sexo, con el objeto de conocer las patologías más prevalentes en cada uno de ellos.	Estadísticas de patologías de contingencias comunes por áreas funcionales desagregadas por sexo.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Anual.
1.9 Incluir la variable sexo en aquellos informes estadísticos preventivos en los que sea necesario para detectar si hay riesgos asociados al sexo.	N.º informes estadísticos en los que se ha incluido la variable sexo / N.º de informes realizados.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Anual.

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO:

1. Asegurar a la plantilla el disfrute de un entorno de trabajo libre de acoso adaptándose a la legislación vigente:



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Incluir dentro del «Manual de Buenas Prácticas» el compromiso de la empresa en contra del acoso sexual y por razón de sexo.	Inclusión del compromiso en el manual de buenas prácticas.	Dpto. de Formación / Dpto. Relaciones Institucionales.	Permanente.
1.2 Incluir en los cursos de formación sobre prevención de riesgos laborales un módulo sobre las prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Inclusión del módulo de acoso.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	2.º año.
1.3 Revisar el protocolo para la prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo. Definir la manera de comunicación a la empresa de la posible situación de acoso y las formas de actuar frente al mismo.	Revisión del protocolo de acoso.	Comisión de elaboración del protocolo de acoso.	1 año.
1.5 Una vez constatada la denuncia, la empresa pondrá en marcha el protocolo garantizando la confidencialidad de todo el proceso.	N.º de denuncias atendidas / N.º de denuncias recibidas.	Responsable de la aplicación del Protocolo.	Permanente.
1.6 En caso de que se determine la existencia de acoso, se tomarán medidas oportunas para que el agresor y víctima no trabajen en el mismo centro. En cualquier caso, tendrá preferencia la víctima y nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales del agresor.	N.º de solicitudes de trasladado atendidas / N.º de solicitudes de traslado.	Dpto. Gestión Ec. Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.7 En el caso de que se determine la existencia de acoso, se aplicarán medidas disciplinarias que correspondan.	N.º de medidas disciplinarias aplicadas / N.º de casos de acoso detectados.	Dpto. Relaciones Laborales.	Permanente.
1.8 Informar de forma periódica a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo y su conclusión.	Informe de los procesos de acoso.	Responsable de la aplicación del Protocolo.	Anual.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

1. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Elaborar un protocolo de comunicación y acreditación con medidas de acción para mujeres víctimas de violencia de género, en el que se incluirán los derechos reconocidos a las mismas.	Elaboración del Protocolo.	Dirección de Recursos Humanos.	2.º año.
1.2 En el Convenio en el art. 48 consta «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	N.º solicitudes de anticipo atendidas / N.º de solicitudes de anticipo.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
conviviendo con ella habitualmente». En los casos de movilidad geográfica por violencia de género la empresa dará un anticipo de su salario para poder cubrir los gastos de traslado. Estos casos deberán estar debidamente acreditados/documentados.			
1.3 Introducir en el Convenio Colectivo la preferencia de traslados. Estos casos deberán estar debidamente acreditados / documentados.		Dirección de Recursos Humanos. Representantes de los Trabajadores.	A la firma del Convenio Colectivo.
1.4 La empresa valorará la necesidad de apoyo psicológico a través del servicio médico de empresa. Si se considerara necesario, se sufragarán los gastos psicológicos.	N.º de solicitudes de apoyo psicológico atendidas / N.º de solicitudes de apoyo psicológico.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.5 Tramitación por proceso de urgencia del crédito establecido en el artículo 60 del convenio, comprometiéndose la empresa a su tramitación en un plazo de 2 días y su reintegro podrá realizarse hasta en 60 mensualidades.	N.º de solicitudes de créditos urgentes atendidos / N.º de solicitudes de créditos urgentes.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.6 Puesta a disposición de acogida de emergencia para víctimas de violencia de género que lo soliciten con compromiso de presentación de la denuncia en 48 horas.	N.º de solicitudes de acogimiento de emergencia atendidas / N.º de solicitudes de acogimiento de emergencia.	Dirección de Recursos Humanos Dirección de Paradores.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.7 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.	N.º de mujeres a las que se le ha aplicado la medida.	Dpto. de Relaciones Laborales Dirección de Parador Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.8 Paradores informará al SEPE de la disposición de la Empresa a contratar mujeres víctimas de violencia de género.	N.º de comunicaciones al SEPE.	Dpto. de Formación Dirección de Parador.	6 meses.

COMUNICACIÓN:

1. Garantizar que la comunicación en la Empresa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Informar al nuevo personal contratado del Plan de Igualdad mediante la inclusión de la igualdad de oportunidades en el manual de acogida.	N.º de manuales entregados / N.º de personal nuevo contratado.	Dpto. de Formación / Dirección Paradores Dpto. de Calidad.	12 meses.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.2 La empresa informará a la plantilla del plan de igualdad y las medidas que lo forman.	N.º de acciones divulgativas realizadas.	Dirección de Comunicación.	Inmediata.
1.3 Informar a la plantilla y difundir a través de los medios de comunicación internos de la empresa (tablones de anuncios, intranet...) de los derechos y medidas de conciliación que se garantizan en la ley así como de las mejoras incluidas en el Convenio y en el Plan de Igualdad.	Comunicaciones realizadas.	Dirección de Comunicación Dirección de Paradores.	1.er año.
1.4 Realizar campañas informativas y sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores/as sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.	Comunicaciones realizadas.	Dirección de Comunicación Representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras.	1.er año.
1.5 Difundir el procedimiento de actuación por la existencia de riesgos durante el embarazo o lactancia. Realizar campañas informativas y de sensibilización.	N.º de acciones divulgativas realizadas.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	2.º año.
1.6 Difundir el protocolo para la prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo. Realizar campañas informativas y de sensibilización.	N.º de acciones divulgativas realizadas.	Dirección de Comunicación.	2.º año.
1.7 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los Derechos reconocidos por la empresa a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad así como en el Protocolo.	N.º comunicaciones realizadas.	Dirección de Comunicación Representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras.	6 meses desde 1.1.
1.9 Hacer campañas divulgativas el 8 de marzo referentes al día internacional de la mujer así como aquellos otro días conmemorativos, como el de la violencia de género (25 de noviembre).	Campaña divulgativa realizada.	Dirección de Comunicación.	Anual.

REPRESENTATIVIDAD:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Compromiso por parte de los órganos y comisiones de trabajo de la representación de los trabajadores y las trabajadoras, de potenciar la presencia de la mujer.	Estudio de la presencia de la mujer en los órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras.	Representación de los trabajadores y las trabajadoras.	

11. Seguimiento y evaluación

El Plan de Igualdad de Paradores, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica de para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, fija un sistema de seguimiento y evaluación del mismo que permitirá conocer su desarrollo, los efectos producidos y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

ARAGÓN



El seguimiento se hará regularmente y de manera programada con la idea de conocer las necesidades y/o dificultades que surjan durante la ejecución del Plan. Este conocimiento posibilitará la adopción de las correcciones oportunas y necesarias, proporcionando al Plan de la flexibilidad necesaria para su éxito.

Como resultado del seguimiento se realizarán diferentes evaluaciones parciales y una final, coincidiendo con las reuniones periódicas de la Comisión, encaminadas todas ellas a conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, el grado de consecución de los resultados esperados y de las medidas programadas.

12. Comisión de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan de Paradores lo hará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para la interpretación del Plan y para evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Esta Comisión se constituirá en el mes siguiente de la firma del Plan.

Composición:

La Comisión será paritaria y estará compuesta por representantes de los trabajadores y las trabajadoras y de la empresa, en número de 4 por la parte empresarial y 4 por la sindical (en proporción a la representatividad sindical en cada momento).

Cada una de las organizaciones sindicales integrantes de la Comisión, tendrán derecho a nombrar asesores y a acudir con ellos a las reuniones de seguimiento y evaluación. Estos podrán asistir con voz en calidad de asesores pero sin voto.

Funciones:

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Proponer nuevas medidas y revisar las existentes.

• Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto de los objetivos acordados, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha proponiendo en su caso medidas correctoras.

ARAGÓN



Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses con carácter ordinario durante el primer año. Las demás reuniones, durante el resto del plazo de vigencia, serán anuales.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida por cualquiera de las partes firmantes (representantes de los trabajadores y las trabajadoras o de la empresa), previa comunicación previa por escrito indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se entenderá formalmente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las representaciones.