

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDALUZA DE GESTIÓN DE INSTALACIONES Y TURISMO JOVEN.

### Capítulo I. Disposiciones Generales.

#### Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Pública «Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A.», en adelante Instalaciones y Turismo Joven, y los/as trabajadores/as que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia de la Empresa, realizada en todos sus centros y dependencias.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal que preste sus servicios en empresas que tengan suscrito contrato de obra o servicio con Instalaciones y Turismo Joven (regulados por Derecho Civil o Mercantil), incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros de trabajo de esta empresa.
- b) Los/as profesionales cuya relación con instalaciones y Turismo Joven esté sujeta a contratos regulados por el Derecho Civil o Mercantil.
- c) El personal con contrato de los previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula el personal de Alta Dirección.

Ningún trabajador/a podrá ser contratado/a por debajo de las condiciones fijadas por el presente Convenio.

#### Artículo 2. Ámbito Territorial.

Las normas contenidas en este Convenio regirán en todos los centros de trabajo que constituyen la Empresa Pública Instalaciones y Turismo Joven, se aplicará a los/as trabaja- dores/as de los centros que en cada momento gestione dicha empresa.

#### Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente convenio se suscribe por un período de tres años de vigencia, contados a partir del 1 de mayo de 2005, fecha a partir de la cual tendrá plena eficacia, salvo en los casos que expresamente se determine otra cosa.

#### Artículo 4. Denuncia, Prórroga y Revisión.

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior.
2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.
3. Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado, en todas sus cláusulas, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad, en su totalidad o específicas cláusulas del mismo.

#### **Artículo 5. Compensación y Absorción.**

Las condiciones establecidas en el vigente Convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

Este operará de forma global y en cómputo anual. Las garantías que se regulen en el presente Convenio serán «Ad Personam» y se considerará que sustituyen todas las condiciones laborales anteriores.

#### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. Si resultare anulado total o parcialmente, el Convenio devendría ineficaz, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio.**

En el plazo de 30 días a contar desde la firma del presente convenio se renovará la Comisión Paritaria del Convenio (CPC), manteniéndose, mientras tanto, la anteriormente constituida con todas las atribuciones y funciones que determina este Convenio.

Estará integrada por 6 miembros, de los cuales 3 lo serán en representación de la empresa y 3 en representación de los/as trabajadores/as.

La empresa podrá designar un Secretario/a sin voz, ni voto.



La asamblea de Delegados/as de Personal de la empresa elegirá, de entre ellos, a los/as representantes de los/as trabajadores/as en la CPC.

Cada una de las partes de la Comisión podrá ser asistida en las reuniones de dos asesores/as, que tendrán voz pero no voto. Se establecen 21 horas de crédito horario mensual, a distribuir entre los/as tres miembros de la CPC representantes de los/as trabajadores/as, para la preparación de aquellos temas en los cuales tenga que intervenir la misma, no computándose el tiempo necesario para las reuniones de la misma CPC.

La CPC tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.
2. Vigilar la correcta aplicación del mismo.
3. La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje, en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
4. Dar conocimiento de los acuerdos adoptables a las partes afectadas.
5. Elaboración de bases, Convocatoria y participación en el Tribunal de los Concursos Internos de Traslados y Promoción.
6. Elaboración de Bases, Convocatoria y aprobación de la Bolsa de Trabajo.
7. Elaboración de Bases que regulen la distribución de la Acción Social y la adjudicación de beneficiarios/as.
8. Todas aquellas materias no previstas en este artículo que se deriven de la aplicación del presente convenio.
9. Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y que- dará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días naturales desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen. En los supuestos en que no se alcance acuerdo, o transcurrido el plazo anterior sin que se haya emitido dictamen, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto



colectivo.

10. Los/as representantes de los/as trabajadores/as miembros de la CPC se constituirán como órgano representativo y colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as de la empresa para la defensa de sus intereses, con las competencias siguientes:

a) Las mismas competencias y responsabilidades que otorga para los Comités de Empresa el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 64 y 65, salvo en materia de copia básica de contratos, que se entregará al Delegado de Personal del centro de trabajo donde se produzca la contratación.

b) Los despidos y los traslados forzosos individuales, exceptuando los disciplinarios, se tramitarán según el procedimiento establecido por la legislación vigente para los expedientes de despidos y traslados colectivos. Para la tramitación de dichos expedientes se entenderá como órgano de consulta, en los términos establecidos por la legislación en cada caso, a los/as Representantes de los/as trabajadores/as miembros de la CPC.

c) La negociación de un nuevo Convenio Colectivo se llevará a cabo por una Mesa Paritaria compuesta por 10 miembros y un/a Secretario/a sin voz ni voto designado/a por la empresa, formarán parte de la representación de los/as trabajadores/as, los/as Representantes de Trabajadores/as miembros de la CPC.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo y Clasificación Profesional.**

### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, teniendo por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en un uso óptimo de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes:

Dirección y Trabajadores/as.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los/as representantes de trabajadores/as tendrán las funciones, derechos y facultades que les atribuye la legislación vigente y lo establecido en este Convenio.

### **Artículo 9. Categorías y Grupos Profesionales.**

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1. Integran el mismo aquellos/as trabajadores/as que estén en posesión de

título de Licenciado/a Universitario/a o equivalente. Forman parte de este grupo profesional las siguientes categorías:

1. A. Jefe/a de Área.

1. B. Técnico/a Superior.

Grupo 2. Integran el mismo aquellos/as trabajadores/as que estén en posesión de título de Diplomado/a Universitario/a o equivalente. Forman parte de este grupo profesional las siguientes categorías:

Director/a de Instalación.

Técnico/a Medio.

Encargado/a de Unidad Funcional.

Encargado/a de Mantenimiento.

Grupo 3. Integran el mismo aquellos/as trabajadores/as que estén en posesión del título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente, o acrediten tres años de experiencia laboral en su categoría. Forman parte de este grupo profesional las siguientes categorías:

Oficial Administrativo/a.

Delineante.

Gobernanta/e.

Recepcionista.

Cocinero/a.

Vendedor/a.

Grupo 4. Integran el mismo aquellos/as trabajadores/as que estén en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de 1.er Grado o equivalente, o acrediten dos años de experiencia laboral en su categoría. Forman parte de este grupo las siguientes categorías:

Auxiliar Administrativo/a.

Conductor/a.

Ayudante de cocina.



Ayudante de Recepción.

Subgobernanta/e.

Conserje.

Conserje de Noche.

Oficial de 2ª de Mantenimiento.

Monitor/a.

Camarero/a.

Grupo 5. Integran el mismo aquellos/as trabajadores/as que estén en posesión del Certificado de Escolaridad, o acrediten un año de experiencia laboral en su categoría.

Forman parte de este grupo las siguientes categorías:

Personal de Servicio Doméstico.

Peón de Mantenimiento.

Guarda-Mantenedor/a.

Socorrista.

Ordenanza.

Jardinero/a.

Pinche de Cocina.

Vigilante.

Los anteriores requisitos de formación o experiencia laboral se entenderán como requisito previo necesario para los/as trabajadores/as de nueva incorporación.

Para los ascensos mediante Concurso de Promoción Interna, y en ausencia de titulación académica mínima exigida, se articula el siguiente sistema de promoción escalonada desde el Grupo Profesional del trabajador/a, hasta y exclusivamente, el inmediato superior.

Para poder concursar, serán imprescindibles las siguientes condiciones:

1 año de antigüedad en la empresa dentro del Grupo 5, para ascenso al Grupo 4.

2 años de antigüedad en la empresa dentro del Grupo 4, para ascenso al Grupo 3.

3 años de antigüedad en la empresa dentro del Grupo 3, para ascenso al Grupo 2.

4 años de antigüedad en la empresa dentro del Grupo 2, para ascenso a Técnico/a Superior, categoría perteneciente al Grupo 1.B.

5 años de antigüedad en la empresa dentro de la categoría de Técnico/a Superior para ascenso a Jefe/a de Área, categoría perteneciente al Grupo 1.A.

Del anterior sistema de promoción escalonada se exceptúa la posibilidad de ascenso de PSD a Gobernanta/e, que requerirá cuatro años de antigüedad en el Grupo 5, y de Oficial de 2ª de Mantenimiento a Encargado/a de Mantenimiento, que requerirá seis años de antigüedad en el Grupo 4, únicos ascensos que, en ausencia de titulación mínima exigida, permitirá acceder a un Grupo Profesional distinto al inmediato superior.

### **Artículo 10. Movilidad Funcional.**

A) Trabajo de categoría superior.

Se dará cuando el/la trabajador/a realice funciones de una categoría superior a la que tuviera reconocida y tendrá las siguientes peculiaridades:

1. Su duración no podrá ser superior a seis meses en un año u ocho en dos, debiendo el/la trabajador/a al cabo de este tiempo volver a la categoría anterior o ascender definitivamente cuando proceda con arreglo a lo previsto en el punto A3 del presente artículo.

2. El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva que exista entre su categoría y la categoría que se le asigne.

3. De conformidad con lo dispuesto en los arts. 24 y 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante concurso de promoción serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los/as trabajadores/as.

4. Instalaciones y Turismo Joven sólo estará obligada a ofertar la vacante de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente convenio, en el supuesto de que un/a trabajador/a realice funciones de categoría superior durante más de seis meses en un año, u ocho en dos.

B) Trabajo de categoría inferior.

Se dará si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, Instalaciones y Turismo Joven necesitase destinar a un/a trabajador/a a que realice funciones de categoría inferior a las que correspondan a la categoría

profesional que tuviera reconocida, y tendrá las siguientes peculiaridades:

1. Su duración será por el tiempo estrictamente necesario.
2. Se le mantendrá al trabajador/a la retribución y demás derechos de su categoría profesional.
3. Si el número de trabajadores/as y su formación lo permiten, se establecerá un sistema de rotación.

Previamente, y con una antelación de 72 horas a la comunicación a un/a trabajador/a de su adscripción a funciones de categoría superior o inferior, se informará al Delegado/a de Personal de su centro de trabajo.

### **Artículo 11. Movilidad Geográfica.**

Instalaciones y Turismo Joven procurará garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo. En materia de plazos de notificación se estará a lo establecido en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **A) Traslados Forzosos.**

Cualquier traslado forzoso, tanto colectivo como individual, se llevará a cabo a través del procedimiento que regula la legislación para los traslados colectivos. Existirá para los traslados no voluntarios un turno de prelación que tendrá en cuenta las circunstancias personales, socioeconómicas y cargas familiares a efectos de la oportuna designación entre los/as trabajadores/as pertenecientes a la categoría afectada, estos turnos serán los siguientes:

Trabajadores/as sin cargas familiares.

Trabajadores/as con cargas familiares.

Trabajadores/as discapacitados/as.

Representantes legales de los/as trabajadores/as.

A igualdad de circunstancias, se optará por el de menor antigüedad.

El trabajador/a trasladado/a forzosamente, y siempre que dicho traslado conlleve cambio de su residencia a distinta localidad, tendrá derecho a una compensación económica igual al importe de ocho pensiones completas por cada miembro de su unidad familiar, entendiéndose como pensión completa el alojamiento y dos comidas. Además se le abonarán los gastos provocados por la mudanza de su mobiliario y enseres, y los kilómetros existentes entre la localidad de origen y destino.



A efecto de lo previsto en este artículo, se entenderá que forman parte de la unidad familiar aquellas personas que convivan con el/la trabajador/a de forma continuada, y les afecte el cambio de residencia y localidad. Dichas circunstancias deberán acreditarse, a una posteriori, mediante los correspondientes certificados de convivencia y empadronamiento, o cualquier otro medio válido en derecho.

Los/as trabajadores/as afectados/as por traslado forzoso tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en su centro de origen.

#### B) Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando los gastos de viaje y dietas que se determinan en el artículo 19 de este Convenio. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a dos meses, el/la trabajador/a tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada dos meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

El/la trabajador/a tendrá derecho a estancia y manutención durante el tiempo que se encuentre desplazado/a en los términos establecidos en el artículo 19 de este Convenio. Se entenderá incluido en la jornada laboral el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta. Con independencia de que el desplazamiento pueda ser tratado en la CPC, la decisión de la empresa será de carácter ejecutiva e inmediata.

#### **Artículo 12. Permutas.**

La Dirección de la Empresa, previo informe preceptivo y no vinculante de los/as Representantes de los/as Trabajadores/as en la CPC, emitido en un plazo máximo de 15 días, podrá autorizar la permuta entre trabajadores/as indefinidos/as e indefinidos/as a tiempo parcial, cuando concurren las siguientes circunstancias:

Pertenencia de ambos/as trabajadores/as a la categoría o equivalente.

Que cuenten con más de un año de servicio efectivo en la empresa.

En el plazo de tres años a partir de la concesión de una permuta no se podrá solicitar otra por ninguno/a de los/as interesados/as. Igualmente, éstos, durante el mismo período, no podrán participar en Concurso de Traslado. La concesión de la permuta no da derecho al abono de dietas, gastos o indemnizaciones de ninguna clase.

#### **Artículo 13. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en la forma regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá como órgano competente de representación de los/as trabajadores/as, en lo referente al punto 4 de dicho artículo, a los/as representantes de trabajadores/as en la CPC.

### **Capítulo III. Retribuciones.**

#### **Artículo 14. Estructura Salarial.**

- A) Salario Base.
- B) Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad.
- C) Complementos Personales: Antigüedad.
- D) Complementos de Puesto de Trabajo: Superior Categoría; Plus de Transporte, Manutención y Alojamiento; Responsabilidad; Plus Domingo Trabajado; Plus Tercer Domingo; Plus Festivo Trabajado, y Turno Partido.
- E) Complementos «Ad Personam».

Salario Base. Es la parte de la retribución del trabajador/a fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 20, remunera igualmente los períodos de descanso establecidos en este convenio. Sus cuantías figurarán en Anexo, sobre las que se aplicarán los incrementos anuales que se determinan en el art. 18, según categorías y grupos profesionales.

Pagas Extraordinarias. Los/as trabajadores/as tienen derecho a dos pagas extraordinarias de cuantía igual al salario base más el complemento de antigüedad, no afectando a esta cuantía ningún otro complemento incluido en este artículo, salvo la parte proporcional del tiempo durante el que se realicen trabajos de superior categoría. Se percibirán entre el día 10 y 15 de los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Al trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe por sextas partes, en relación con el tiempo de trabajo efectivo realizado. Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tendrán derecho a percibir las partes proporcionales de dichas pagas.

Complemento de Antigüedad. La empresa abonará a aquellos/as trabajadores/as que cumplan tres años de servicio efectivo en la misma un complemento mensual

de 31,68 E por cada trienio cumplido. A tales efectos se computarán todos los periodos de trabajo efectivos realizados por el/la trabajador/a en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación. Con independencia del día de cumplimiento del trienio, se abonará por la totalidad del mes. Plus Festivo. El personal que preste sus servicios en festivo será compensado mediante su descanso compensatorio correspondiente y un plus de 15,82 E por festivo trabajado.

Su abono se producirá en el mes siguiente a su realización.

Plus Domingo Trabajado. A partir del 1 de enero de 2006, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo de quienes prestan servicios los domingos, el personal que trabaje de forma efectiva estos días de la semana percibirá un plus por importe de 10 E por domingo trabajado.

Dado que esta cuantía equivale a la jornada diaria completa prevista en el artículo 20 del Convenio, en caso de prestar servicios a tiempo parcial se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas. Su abono se producirá en el mes siguiente a su realización.

Plus Tercer Domingo. El personal que preste sus servicios en Tercer Domingo, según lo determinado en el artículo 20, será compensado con un plus de 23,76 E por cada uno de ellos trabajado. Su abono se producirá en el mes siguiente a su realización.

Las cuantías de los complementos anteriores se entenderán vigentes durante el año 2006, actualizándose en los siguientes años con un porcentaje igual al que se determine como incremento máximo de la masa salarial para el sector público en las Leyes de Presupuestos para la Comunidad Autónoma de Andalucía. Dichos incrementos se producirán en el mes siguiente en que dichas Leyes fueran publicadas, con efecto desde el 1 de enero de cada año. No se actualizará el Plus de Domingo Trabajado.

Complemento Superior Categoría. Abonará la diferencia retributiva que exista entre la categoría del trabajador/a, y la categoría que se le asigne mediante trabajos de superior categoría, durante el ejercicio efectivo de la misma.

Plus de Transporte, Manutención y Alojamiento. Se aplicará, exclusivamente, a los/as trabajadores/as con categoría de Encargado/a de Mantenimiento y Conductor/a, debido a las especiales características de su puesto de trabajo. Su cuantía mensual será de 480,81 E para los/as Conductores/as, y de 306,52 E para los/as Encargados/as de Mantenimiento, abonadas en 12 pagas. Al mantener dichos/as trabajadores/as su derecho a alojamiento y manutención en las instalaciones de la empresa durante sus desplazamientos, se entenderá, salvo desplazamiento a lugar donde no exista instalación propia, que dicho complemento abona cualquier otro gasto del trabajador/a.

Complemento de Responsabilidad. Se abonará a aquellos/as trabajadores/as que

se les encomiende y acepten voluntariamente, la realización de tareas especiales y novedosas que requieran un alto grado de responsabilidad en su ejecución y disponibilidad horaria. Dicho complemento será abonado hasta que culminen los objetivos que lo justificaron, con una cuantía, que por trabajador/a y en cómputo anual, no podrá superar el 25% del salario base que corresponda a su categoría. La Dirección de la Empresa dispondrá de un máximo de 54.091 E anuales para el abono de este complemento.

La activación y seguimiento de este complemento será decidida en el Consejo Asesor de la Gerencia, una vez estudiado el proyecto que lo justifica, naturaleza de las tareas

a realizar, tiempo de ejecución previsto y cuantía. Posteriormente se informará a la CPC.

Complemento por Turno Partido. Se abonará a aquellos/as trabajadores/as que realicen su jornada laboral diaria en turno partido. Su cuantía será de 12,02 E por jornada partida efectivamente realizada, abonadas en el mes siguiente a su realización.

Complemento «Ad Personam». El personal que a la entrada en vigor de este Convenio percibiera algún complemento consolidado y proveniente de la antigua estructura salarial, no definido en este artículo, lo conservará como Garantía «Ad Personam» y con esta denominación. Igualmente se respetará su carácter absorbible cuando así viniera operando.

Las cuantías de los complementos recogidos en este artículo, salvo el de Superior categoría, antigüedad y pluses por tercer domingo y festivo trabajado, se entenderán fijas durante la vigencia de este Convenio, no afectadas, por tanto, por los incrementos salariales pactados.

El abono de cualquier complemento no recogido en este artículo necesitará de informe previo y preceptivo de la CPC.

### **Artículo 15. Plus de incentivos.**

Con la finalidad de retribuir la contribución de cada trabajador/a para alcanzar los objetivos referentes a incrementos de productividad y la progresión en los estándares de formación y capacitación profesional, así como para incentivar al personal con el fin de optimizar la organización del trabajo, la calidad en el desarrollo de las tareas, y en definitiva la modernización en la prestación de los servicios, se crea un Fondo de Incentivos que, durante la vigencia del presente Convenio, será de 599.400 E.

La distribución de este Fondo se llevará a cabo en el ámbito de la Comisión Paritaria de Convenio, de conformidad con los parámetros que se acuerden en el seno de la misma.

En el último trimestre antes de la finalización de la vigencia del presente

Convenio, la Dirección de la Empresa realizará un estudio sobre la consecución de objetivos, con el objeto de valorar el incremento de productividad y la mejora en la calidad y organización del trabajo producida.

#### **Artículo 16. Forma de pago.**

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos mediante transferencia a la cuenta que determine el/la trabajador/a. Este pago se realizará dentro de los cinco últimos días del mes.

#### **Artículo 17. Anticipos.**

A todo el personal que los solicite y siempre que la situación de la tesorería lo permita se le dará un anticipo de hasta 1.202.02 E.

No obstante, en el caso de aquellos trabajadores temporales en que la paga extraordinaria siguiente a la solicitud sea inferior a esa cuantía, el importe máximo a solicitar será equivalente al de esa paga extraordinaria.

La devolución de este anticipo se realizará, a elección del trabajador, mediante uno de los siguientes sistemas:

Hasta cuatro retenciones, con una cuantía igual a una cuarta parte de la cantidad solicitada, deducidas de las nóminas correspondientes a los cuatro meses siguientes al mes de la solicitud.

La totalidad de la cuantía solicitada, deducida de la siguiente paga extraordinaria que corresponda al trabajador. Cuando el importe del anticipo exceda de esta paga, la cantidad restante se deducirá de la nómina siguiente a la de la paga extraordinaria.

No se podrán solicitar anticipos teniendo pendiente retenciones de uno anterior.

#### **Artículo 18. Revisión salarial.**

Durante la vigencia del presente convenio, el incremento de las retribuciones para el personal al servicio de Instalaciones y Turismo Joven será igual al porcentaje que se determine como incremento máximo de la masa salarial para el sector público andaluz en las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Sin perjuicio de ello, si la normativa básica y la legislación presupuestaria lo permiten, para los años de vigencia del Convenio se aplicará una revisión salarial igual a la del Acuerdo de 2 de diciembre de 2005, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. En el mismo sentido, en caso de prórroga del Convenio Colectivo conforme a lo dispuesto en su artículo 4, se

aplicará la revisión salarial fijada en el referido Acuerdo de 2 de diciembre de 2005.

### **Artículo 19. Dietas.**

A partir de la fecha de entrada en vigor del IV Convenio Colectivo, en el supuesto de que el/la trabajador/a tenga que desplazarse por cuestiones de trabajo fuera de su centro de trabajo habitual, se establece el siguiente sistema de dietas:

Transporte.

a) El/la trabajador/a efectuará dicho desplazamiento en vehículo propiedad de la empresa.

b) A falta de éste, mediante medio de transporte público.

c) En su defecto, en vehículo propiedad del trabajador/a, abonándosele, en este caso, la cantidad de 0,25 E por kilómetro. Esta cantidad será aumentada si durante la vigencia del presente Convenio se establece para la Administración Pública Andaluza una dieta por kilómetro de mayor cuantía.

d) Se abonarán los tickets de peaje en aquellos casos que proceda.

Alojamiento y Manutención.

a) En el supuesto que en la localidad a la que haya sido desplazado/a el/la trabajador/a existiese Instalación Juvenil gestionada por esta empresa, con servicio de comedor, el/la trabajador/a vendrá obligado/a:

A pernoctar en la Instalación con cargo a la empresa, contando ésta con la obligación de proporcionar habitación individual.

A usar dicho servicio de comida con cargo a la empresa.

b) En el caso que la Instalación esté cerrada, no ofrezca servicio de comida o por motivos de horario este servicio no pueda realizarse, se acuerda el abono de las siguientes cuantías:

20 E por comida.

50 E por alojamiento.

Dichos precios se establecen con carácter general, abonándose la diferencia que pudiera haber sobre las cantidades referenciadas, siempre y cuando existan razones excepcionales que justifiquen las diferencias de gastos, previa justificación de las mismas.

## Capítulo IV. Jornada, Vacaciones y Festivos.

### Artículo 20. Jornada laboral.

La jornada ordinaria anual máxima, descontados los descansos semanales, las vacaciones y los festivos, se establece en 1.575 horas.

La jornada media ordinaria semanal será de 35 horas, con dos días de descanso continuado acumulables en períodos de hasta 14 días.

La jornada ordinaria diaria será de un máximo de 8 horas, compensándose el exceso sobre las 7 horas diarias de la siguiente forma:

Los turnos habituales de 8 horas de recepción, mediante 28 días adicionales de descanso, disfrutados dos al mes aproximadamente.

Las jornadas esporádicas de 8 horas, mediante la realización de un número igual de jornadas de 6 horas. Estas jornadas reducidas han de realizarse y reflejarse en el cuadrante del mismo mes en que se realicen las jornadas ampliadas, o como máximo en el mes siguiente.

La jornada de trabajo será continuada. No obstante y previa autorización de la Dirección, podrá ser dividida en dos períodos de 4 y 3 horas, sólo y exclusivamente entre los/as trabajadores/as que lo acepten voluntariamente. En caso de que fueran varios/as los/as interesados/as, se establecerá un sistema rotatorio. Se dará cuenta al Delegado/a de Personal en cada centro de trabajo de la realización y distribución de las jornadas partidas del mes anterior; en el caso de que haya desacuerdo, se verá en CPC.

La jornada del personal adscrito a los Servicios Centrales será de lunes a viernes en turno de mañana. Para mantener el servicio en la Central de Reservas, en caso de no existir voluntarios/as para la realización de jornada partida, el personal adscrito a dicha central podrá realizar turno de tarde.

El personal disfrutará de un período de 30 minutos como tiempo de bocadillo, computándose dicho tiempo como jornada efectiva de trabajo. En la jornada partida se disfrutará en el tramo de 4 horas.

No se podrá trabajar más de dos domingos consecutivos, salvo que por necesidades organizativas excepcionales así lo requiera el servicio. En el caso de trabajar tres domingos consecutivos, se abonará el Plus por Tercer Domingo trabajado, el domingo siguiente al tercer domingo trabajado deberá descansar el/la trabajador/a. Los domingos descansados irán acompañados, obligatoriamente, con descanso del sábado anterior.

Los cuadrantes de turnos de trabajo serán realizados mensualmente por el/la responsable de cada departamento, con el «visto bueno» del responsable del

centro de trabajo. Serán expuestos y comunicados al Delegado/a de Personal, al menos con cinco días de antelación a su inicio.

### **Artículo 21. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes acuerdan, con el objetivo de creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias. Las horas extras serán compensadas con el 75% de descanso compensatorio correspondiente al período en que se efectuó.

### **Artículo 22. Vacaciones y Festivos.**

Se establece un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, los cuales podrán ser disfrutados en dos períodos de 15 días continuados, debiendo estar comprendido uno de ellos, como mínimo y preferentemente, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el resto se disfrutará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los/as trabajadores/as. Si en cualquiera de los períodos de disfrute varios/as trabajadores/as de un mismo Departamento solicitasen la misma fecha de disfrute de sus vacaciones, se articularán fórmulas consensuadas de distribución de los períodos vacacionales disponibles, que garanticen la adecuada prestación del servicio. Todo período vacacional habrá de iniciarse obligatoriamente dentro del año natural al que corresponda, distribuyéndose de mutuo acuerdo entre la Dirección del centro de trabajo y los/as trabajadores/as, mediante fórmulas que garanticen una adecuada prestación del servicio.

Si a consecuencia de Incapacidad Temporal se produce internamiento hospitalario, se interrumpirán las vacaciones, reanudándose con el alta hospitalaria. Dichas circunstancias habrán de ser demostradas fehacientemente.

Al trabajador/a que preste sus servicios en festivo se le abonará el Plus por Festivo Trabajado. Igualmente, será compensado/a con el descanso correspondiente dentro del mes en que se produzca el festivo, en aquellos casos en los que razones objetivas impidan dar cumplimiento a lo anterior, el descanso se producirá dentro de los dos meses siguientes al mes en que lo trabajó.

### **Artículo 23. Calendario laboral.**

La Dirección de Empresa, a través del Área de Personal, elaborará el Calendario Laboral para cada año natural, de acuerdo con los/as representantes de trabajadores/as miembros de la CPC. Dicho Calendario contendrá las propuestas de cierre de centros de trabajo para el disfrute de la totalidad de su plantilla. Una vez aprobado, dicho Calendario será adaptado a cada centro de trabajo, de acuerdo con su Delegado/a de Personal. Por el período en que no se llegue a acuerdo alguno en la fijación del nuevo Calendario Laboral seguirá en vigor el último aprobado, adaptándolo a la jornada y horario que se establece en el art. 20 del presente convenio.



## Capítulo V. Permisos y Excedencias.

### Artículo 24. Permisos retribuidos.

Todo/a trabajador/a afectado/a por el presente Convenio tendrá derecho a permiso retribuido, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican, contados a partir de la fecha del hecho causante:

a) Por matrimonio del trabajador/a o convivencia de hecho, fehacientemente demostrada, que conllevará, a todos los efectos de este artículo, los mismos derechos que los cónyuges: 17 días naturales. En el caso de convivencia de hecho, no podrá hacerse uso de este derecho más de una vez cada 36 meses.

b) Por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos/as del trabajador/a: Un día, que será el de la celebración del acto civil o religioso, si éste se produce fuera de la provincia: Dos días.

c) Por nacimiento de un/a hijo/a del trabajador/a, acogimiento previo a la adopción o práctica de interrupción voluntaria del embarazo: Tres días laborables.

d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad: Dos días naturales, si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador/a, y cuatro días si requiere un desplazamiento superior a 60 kilómetros.

e) Por fallecimiento de padre, madre, hijos/as, hermanos/as o cónyuge del trabajador/a cinco días naturales. Este permiso no será acumulable al d).

f) Por traslado de su domicilio habitual: Un día si se produce dentro de la misma localidad, y dos días si incluye desplazamiento de localidad.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos que recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

h) En caso de enviudar, teniendo hijos/as menores de seis años o disminuidos/as psíquicos, físicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales. Este permiso no será acumulable a los d) y e).

i) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los/as trabajadores/as, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por el/la otro/a al mismo tiempo.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, cuando el/la trabajador/a curse estudios oficiales. k) El/la trabajador/a a petición propia, podrá disfrutar de cinco días, no consecutivos, de asuntos propios retribuidos que no podrán acumularse con período vacacional, festivos, ni día de puente, salvo que así se acuerde entre el/la responsable de su centro de trabajo y el /la interesado/a.

Los días de asuntos propios solicitados con anterioridad a la confección del cuadrante mensual de turnos y días de descanso serán concedidos de forma preferente, salvo que la solicitud sea masiva en un departamento, que obligaría a buscar fórmulas que organicen su disfrute, garantizando la prestación del servicio. Los solicitados, una vez iniciado dicho cuadrante, se intentarán conceder siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

l) Se establece un crédito horario de 10 horas anuales por trabajador, al objeto de asistir a consultas médicas, tratamientos, gestiones ante la administración, etc. El límite máximo de disposición diaria es de tres horas.

### **Artículo 25. Excedencias, Licencias y Permisos.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, los/as trabajadores/as acogidos/as al presente Convenio, tendrán derecho a las siguientes modalidades de excedencias y licencias:

1. Con reserva de puesto de trabajo.

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. La distribución del período de suspensión, el disfrute por parte del padre, así como el supuesto de acogimiento previo a la adopción, se regulará de conformidad con lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de optar por el disfrute en el momento del acogimiento, habrá de entenderse que renuncia expresamente a hacerlo en el momento de la adopción plena.

b) Excedencia para el ejercicio de cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, supuesto este en que será de aplicación la excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

c) Privación de libertad del trabajador/a en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto tanto la detención preventiva con la prisión provisional.

d) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los/as trabajadores/as indefinidos/as con un año, al menos, de antigüedad en la empresa. La duración de dicha excedencia no podrá ser inferior a un año, ni superior a diez, pudiéndose producir prórroga de la misma hasta el tope máximo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año el /la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El/la trabajador/a excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente fuera de una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar, o bien esperar a que se produzca otra vacante de su misma categoría, o bien a ocuparla si está cualificado para su desempeño. Se entenderá que en el supuesto de optar por vacante de inferior categoría se percibirá el salario correspondiente a la misma. En cualquier caso estará obligado/a a participar en el primer concurso de traslado que se convoque, considerándose mientras tanto que su destino tiene carácter provisional.

2. Por cuidado de un/a hijo/a menor de tres años. Se podrá solicitar excedencia voluntaria por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, a contar desde la fecha del nacimiento. En los supuestos de acogimiento o adopción, las referencias legales al momento del parto se entenderán hechas a la fecha de la Resolución Administrativa o Judicial del acogimiento o adopción.

Los/as sucesivos/as hijos/as que pudieran tenerse darán derecho, previa solicitud, a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando.

Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. Licencia sin sueldo.

Los/as trabajadores/as indefinidos/as que hayan cumplido al menos un año de servicio efectivo podrán solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días.

Deberá solicitarse con al menos 15 días de antelación y será concedida dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La duración acumulada de este tipo de licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

## **Capítulo VI. Provisión de Vacantes, Contratación y Cese.**

### **Artículo 26. Provisión de vacantes.**



Instalaciones y Turismo Joven, se compromete a reservar como mínimo el 2% de los puestos de trabajo de la plantilla a la integración de trabajadores/as discapacitados/as.

La Empresa publicará, en cada centro de trabajo y antes de la finalización del primer trimestre de cada año, relación detallada de las vacantes existentes a la fecha de su publicación. El proceso de provisión de dichas vacantes, se realizará bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad. La determinación del baremo aplicable a los distintos Concursos, será objeto de acuerdo en CPC, rigiéndose por el siguiente procedimiento:

1. Reingreso de excedentes.

Para el reingreso de excedentes se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del presente convenio.

2. Concurso de Traslado.

Convocado Concurso de Traslado para cubrir una vacante o vacantes, podrá concurrir al mismo los/as trabajadores/as con contrato indefinido o indefinido a tiempo parcial de carácter Fijo-Discontinuo, que ostenten la misma categoría profesional que la vacante existente.

3. Concurso de Promoción.

Las vacantes que pudieran existir en cada momento, se ofrecerán a turno de ascenso, mediante criterios y pruebas selectivas, entre los/as trabajadores/as indefinidos/as e indefinidos/as a tiempo parcial.

4. Concurso de Provisión de Vacantes en Turno Libre. La contratación indefinida en Instalaciones y Turismo Joven, se producirá mediante Concurso de Provisión de Vacantes en Turno Libre, que incluirán pruebas selectivas.

**Artículo 27. Escalafón de trabajadores/as indefinidos/as a tiempo parcial de carácter fijo-discontinuo.**

La CPC determinará los procedimientos que regulen los escalafones por antigüedad de los/as trabajadores/as indefinidos/as a tiempo parcial para trabajos de carácter Fijo-Discontinuo.

La Empresa actualizará los meses de octubre de cada año, el escalafón de cada centro de trabajo donde existan trabajadores/as indefinidos/as a tiempo parcial. Dicho escalafón determinará el orden de llamamiento y cese de éstos/as trabajadores/as, durante su período de vigencia anual.



Se preavisará a dichos/as trabajadores/as, con una antelación mínima de 48 horas, de su llamamiento y cese, igualmente se informará, previamente, a su Delegado/a de Personal.

El período de ocupación efectiva de estos/as trabajadores/as, estará determinado por los períodos de alta ocupación previstos de su centro de trabajo, los períodos punta de alta ocupación imprevistos, así como cualquier otra necesidad del servicio.

Los/as trabajadores/as Indefinidos a Tiempo Parcial con carácter Fijo-Discontinuo, podrán participar en el Concurso de Traslado para la cobertura de una vacante de su misma categoría a tiempo completo que se produzca en su propio centro de trabajo.

### **Artículo 28. Contratación temporal.**

La contratación temporal por Instalaciones y Turismo Joven, respetará los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, con carácter general la empresa contratará con la siguiente prelación:

1. Bolsa de Trabajo. Su constitución y funcionamiento se regulará por la CPC. Para los Contratos Formativos, y en ausencia de candidato/a con las condiciones personales necesarias en Bolsa de Trabajo, se recurrirá directamente a Oferta Genérica.
2. Oferta Genérica al Inem u organismo que lo sustituya. Los/as representantes de los/as trabajadores/as del centro de trabajo afectado por la contratación, recibirán toda la documentación que genere dicha oferta.
3. Agencias de colocación sin fines lucrativos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo.

La empresa se compromete, salvo fuerza mayor, a no recurrir para sus contrataciones temporales a Empresas de Trabajo Temporal reguladas en la Ley 14/1994, de 1 de junio.

En virtud de lo establecido en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, de desarrollo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada, y en atención a las especiales características de nuestro servicio, se introducen las siguientes modificaciones:

1. La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de 9 meses en un período de referencia de 12 meses.
2. Se entenderá tarea con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa las Campañas anuales de Verano y Nieve, la gestión y realización de Programas y Proyectos específicos, así como los Encargos de Ejecución que en

cada momento se acuerden con la Administración.

### **Artículo 29. Contratos formativos.**

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente de aplicación.

#### **1. Contrato para la formación.**

Tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un/a trabajador/a discapacitado/a.

b) El número máximo de contratos que se podrán realizar no excederá del 6% de la plantilla media de la empresa.

c) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

d) La empresa facilitará al trabajador/a, al finalizar su contrato, la correspondiente acreditación que contenga la duración de la formación y el nivel de la formación práctica recibida. El tiempo de formación no podrá ser inferior al 15% de su jornada laboral.

e) Las retribuciones serán fijadas proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo desempeñado, e iguales al 80% de las acordadas para los trabajadores/as indefinidos/as de la empresa con la misma categoría para la que se esté formando el/la trabajador/a.

#### **2. Contrato en prácticas.**

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título Universitario, de Técnico/a de Formación Profesional específica o título oficialmente reconocido como equivalente, que habilitan para el ejercicio profesional, según la formación requerida para cada grupo profesional, en este Convenio, dentro de los 4 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios y de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la dotación de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis mese, ni exceder de dos

años.

c) Las retribuciones serán del 65% y 80% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

d) El período de prueba será el mismo que el que se determina para la categoría afectada en este Convenio. Si al término del contrato, el /la trabajador/a continuase en la empresa no podrá concertarse otro período de prueba, siendo computable la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

### **Artículo 30. Formalización de contratos.**

Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, declaración de estar acogidos al presente Convenio Colectivo, así como la categoría profesional para la que se contrata al trabajador/ay el período de prueba.

De conformidad con lo establecido en el art.8 del Estatuto de los Trabajadores, deberá entregarse una copia básica de los contratos al Delegado/a de Personal del centro afectado por la contratación.

Al personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio le será de aplicación la Ley 53/84, de 26 de diciembre y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, en materia de incompatibilidades, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto, debiendo figurar en el contrato que se formalice la siguiente cláusula: «El/La trabajador/a manifiesta que en el momento presente no desempeña ninguna otra actividad pública o privada incompatible que pueda requerir autorización o reconocimiento previo de compatibilidad». La comprobación de falsedad en la manifestación anterior supondrá la rescisión automática del contrato.

### **Artículo 31. Período de prueba.**

El /la trabajador/a que ingrese a prestar sus servicios de forma temporal o indefinida en la empresa, estará sujeto a un período de prueba que será, según los casos:

a) 6 meses para los grupos 1 y 2.

b) 2 meses para los grupos 3 y 4.

c) 15 días para el grupo 5.

Durante este período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, preavisando con 48 horas de antelación. La situación de

Incapacidad Laboral interrumpirá el cómputo de dicho período. Transcurrido el período de prueba sin que haya habido rescisión del contrato, este tendrá plenos efectos, computándose en la antigüedad del trabajador/a.

### **Artículo 32. Extinción de contratos.**

Los/as trabajadores/as que deseen voluntariamente rescindir su relación laboral, están obligados/asa ponerlo en conocimiento del Área de Personal por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

## **Capítulo VII. Salud laboral.**

### **Artículo 33. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los/as empleados/as de Instalaciones y Turismo Joven tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente, y la vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los/as trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de todos/as los/as trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección, la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, con las especialidades que se recogen en la Ley 31/95, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencias y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la precitada Ley.

### **Artículo 34. Delegado/a de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.**

Los/as Delegados/as de Prevención son la base sobre la que se estructura la participación de los/as trabajadores/as en todo lo relacionado con la seguridad y la salud laboral en el ámbito funcional de Instalaciones y Turismo Joven, y la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo. Se nombrarán tres Delegados/as de Prevención que tendrán competencia sobre la totalidad del ámbito territorial de la



empresa, con las competencias y facultades definidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

El Comité de Seguridad y Salud, es un órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de trabajo de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Se establecen 21 horas mensuales de crédito horario adicional, a distribuir entre los/as tres Delegados/as de Prevención miembros del Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 35. Prendas y medidas de protección.**

#### 1. Prendas y protecciones de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite, de las prendas de trabajo y los elementos de protección personal necesarios, en cantidad y calidad adecuada a las características de cada centro de trabajo.

Durante el primer trimestre de cada año, la CPC resolverá qué tipo de ropa ya qué trabajadores/as van destinados. Los/as trabajadores/as estarán obligados/as a utilizar la uniformidad que se establezca durante el tiempo de trabajo.

Los elemento de protección necesarios para la seguridad de los/as trabajadores/as, serán determinados por el Comité de Seguridad y Salud.

#### 2. Medidas de protección.

a) Protección a la maternidad. Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando según dictamen médico, las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, régimen de turnos, etc, puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándosele el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

b) Capacidad disminuida. En los casos que se produzca disminución de capacidad, de tal forma, que el /la trabajador/a no pueda realizar, sin riesgo para su salud, sus tareas habituales, y sin perjuicio de lo establecido por la normativa reguladora de la Incapacidad Permanente Parcial o Total, la empresa, una vez comprobada tal circunstancia mediante dictamen facultativo preceptivo que acredite tal disminución y la no procedencia de declaración de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, le procurará reubicar en puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y/o psicológicas.

Dicho cambio de puesto de trabajo, no conllevará merma salarial. En el caso en que el/la trabajador/a hubiese obtenido el reconocimiento al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación del presente convenio, y tras asignarle la clasificación/remuneración

que le corresponda a su nueva categoría, percibirá la diferencia que exista entre el importe de dicha pensión y la diferencia salarial entre la antigua y la nueva categoría. En el supuesto que el/la trabajador/a optara por el percibo de una indemnización a tanto alzado, el nivel salarial a compensar correspondiente a su antigua categoría, se vería reducido en un 33%.

### **Artículo 36. Asistencia Sanitaria.**

En cada centro de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en sitio fácilmente accesible.

Se efectuará anualmente, al menos, un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos/as los/as trabajadores/as. Igualmente se realizará el reconocimiento prelaboral a todo/a trabajador/a indefinido/a de nuevo acceso. Dichos reconocimientos serán de carácter voluntario, dándose conocimiento al trabajador/a de los resultados.

### **Artículo 37. Mejora medioambiental.**

Instalaciones y Turismo Joven, se compromete a crear un ambiente laboral en que se apliquen medidas como: ahorro energético, de agua, uso paulatino de productos ecológicos, y en definitiva a contribuir solidariamente a la creación de una sociedad más respetuosa con la naturaleza.

## **Capítulo VIII. Formación Profesional.**

### **Artículo 38. Formación profesional.**

La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento de los/as Representantes de los/as Trabajadores, miembros de la CPC los planes de formación que se promuevan. Dichos representantes emitirán informe sobre el mismo, proponiendo las medidas o acciones formativas concretas que estimen convenientes.

Asimismo, la Empresa organizará o concertará la formación adecuada para la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo, en el caso de que se realicen modificaciones técnicas en el mismo, o se produzca una movilidad funcional.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

Instalaciones y Turismo Joven incluirá en su presupuesto anual de gastos una partida dedicada a la formación y perfeccionamiento de su personal, con el objeto de asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación.

## Capítulo IX. Acción Social.

### Artículo 39. Póliza de seguros.

A partir del 1 de enero de 2006, el personal incluido en este convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguros colectiva que abarcará las siguientes contingencias y capitales asegurados:

Muerte derivada de accidente 30.000 E.

Muerte derivada de accidente laboral 42.000 E.

Incapacidad Permanente derivada de accidente 30.000 E.

Incapacidad Permanente derivada de accidente laboral 42.000 E.

En el concepto de Incapacidad Permanente se incluyen la Incapacidad Total, Absoluta y Gran Invalidez. Las contingencias de Muerte e Incapacidad «derivada de accidente» ha de ser declarada como tal por la Administración Laboral o Judicial.

Responsabilidad Civil Limitada de la propia Empresa y de los/as trabajadores/as que presten sus servicios bajo el ámbito del presente convenio, cuando la misma derive del ejercicio de la actividad que constituye el objeto social de la Empresa.

### Artículo 40. Incapacidad laboral.

La Empresa complementará las prestaciones sociales en los casos de Incapacidad Temporal y Accidente de Trabajo, hasta alcanzar el 100% de la retribución salarial del trabajador/a.

### Artículo 41. Fondo de Acción Social.

La Empresa destinará anualmente la cantidad de 45.000 E para la creación de un Fondo de Acción Social, cuya finalidad será mejorar el sistema de prestaciones de la Seguridad Social y restablecer la calidad de vida de los trabajadores frente a su pérdida por cualquier eventualidad. La administración y distribución de dicho fondo se llevará a cabo a través del procedimiento que se acuerde en Comisión Paritaria del Convenio.

Este fondo tendrá las siguientes características:

La cuantía destinada al Fondo tendrá carácter anual.

El Fondo estará abierto de forma permanente.

Únicamente podrán participar en él los trabajadores que estén de alta en la

empresa.

Cuando se fijen cuantías concretas para algunos conceptos, y estos se soliciten por trabajadores temporales, les corresponderá en su caso una cantidad proporcional al tiempo trabajado en ese año. La cuantía total del Fondo se incrementará anualmente en un porcentaje igual al que se aplique a la masa salarial.

#### **Artículo 42. Carné de empleado/a.**

La Empresa asignará un carné acreditativo a todos sus empleados con contratos indefinidos o de carácter fijo discontinuo, mediante el cual se obtendrá un descuento del 50% del coste de la tarifa en cualquier instalación de la empresa, tanto del trabajador, como de su cónyuge, pareja de hecho, padre, madre o hijos. Para la emisión del carné será requisito indispensable la acreditación fehaciente de la anterior relación familiar o de convivencia, cuyos datos constarán actualizados en el Área de Recursos Humanos.

Los trabajadores temporales que ostenten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán igualmente beneficiarse de esta medida, siempre que lo soliciten y disfruten estando de alta en la empresa. La solicitud se dirigirá al Área de Recursos Humanos, debiendo acreditar igualmente las relaciones familiares y de convivencia. Cada autorización tendrá validez para una sola ocasión.

El carné de empleado sustituirá al carné de alberguista en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

#### **Artículo 43. Jubilación.**

a) La jubilación será obligatoria al cumplir el/la trabajador/a la edad de 65 años, sin perjuicio de que el/la trabajador/a pueda completar el período mínimo que necesite para su jubilación. En el anterior supuesto, la jubilación, será obligatoria, al completarse la carencia sobre dicho período mínimo.

Las vacantes que se produzcan por la causa antes establecida serán ofertadas de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Convenio.

b) Los/as trabajadores/as podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

#### **Artículo 44. Premio de vinculación.**

Los/as trabajadores/as que al cumplir la edad de 62 años permanezcan en activo, y hayan prestados servicios para la empresa durante 10 años, percibirán como premio de vinculación una cantidad equivalente a tres mensualidades de su

salario.

#### **Artículo 45. Plan de pensiones.**

Tras los estudios y análisis oportunos, se constituirá un Plan de Pensiones para los trabajadores de la empresa, el cual entrará en vigor en enero de 2007. En el año 2008, la aportación empresarial se incrementará en el mismo porcentaje de la subida salarial. Durante el segundo trimestre del 2006 se creará una Comisión de Control del Plan que estará constituida por seis miembros, tres en representación del promotor, y tres en representación de los trabajadores, quienes serán los miembros de la Comisión Paritaria de Convenio en representación de los trabajadores.

#### **Artículo 46. Garantías procesales.**

La Empresa garantizará al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, acusado, procesado, o demandado civilmente, por razón de su trabajo y siempre que no exista una actitud negligente por parte del trabajador/a, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas.

### **Capítulo X. Acción Sindical.**

#### **Artículo 47. Acción Sindical.**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato al que estén afiliados. Los/as Delegados/as de Personal y miembros de Comité de Empresa, dispondrán de 28 horas de crédito horario mensual, para la realización de gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as a quien representan. Para los/as Delegados/as de Personal que estén sujetos a régimen fijo de turnos de 8 horas diarias, el crédito horario mensual total será el equivalente a 4 jornadas de trabajo completas. Disfrutarán de este derecho con el único requisito de su notificación escrita a la Dirección del centro de trabajo a que pertenezcan, dentro de la jornada anterior a su ejecución, salvo por razones de urgencia, debidamente justificadas por escrito con posterioridad.

Las referidas horas podrán acumularse en uno/a o varios/as de los/as Delegados/as de Personal o miembros de Comité de Empresa, pudiendo quedar éste/a relevado/a de su puesto de trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Para dicha acumulación será precisa la cesión y aceptación por escrito de los/as afectados/as, de las que se dará traslado a los/as Directores/as de los respectivos centros y al Área de Personal de la Empresa.

No se incluirá en el cómputo de horas, el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo a iniciativa de la Dirección de la Empresa, así como las horas utilizadas por los/as miembros de la CPC, para las reuniones de la misma, y por

los/as de la Comisión Negociadora del Convenio.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, deberá entregarse una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito al Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo donde se produzca la contratación. En los centros de trabajo donde no exista Delegado/a de Personal, las copias básicas de los contratos, con posterioridad a su registro en el Inem, así como las comunicaciones que según este convenio y la legislación vigente sean de obligada entrega a la representación de los/as trabajadores/as, se remitirán a los Representantes de los Trabajadores/as miembros de CPC.

Los/as Delegados/as de Personal y miembros de Comité de Empresa gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato/a, hasta 24 meses después del cese de su cargo. Los/as Delegados/as Sindicales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas con arreglo a lo determinado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, tendrán las mismas garantías y crédito horario mensual, que se reconoce a los/as Delegados/as de Personal. La empresa destinará un crédito horario mensual de 7 horas, para cada una de dichas Secciones Sindicales, para la asistencia de sus afiliados/as a cursos de formación sindical.

La Dirección de la empresa habilitará un crédito horario sindical adicional, a gestionar por los representantes de los trabajadores en CPC, para hacer efectiva la liberación sindical de un máximo de 3 trabajadores. Dichos trabajadores deberán ostentar alguna de las siguientes condiciones: Delegado de Personal, miembro de Comité de Empresa, o Delegado Sindical.

## **Capítulo XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 48. Norma general.**

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio Colectivo o que suponga una infracción del ordenamiento jurídico.

### **Artículo 49. Graduación de infracciones.**

Las infracciones o faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culposo o negligente del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Gerencia de la Empresa, siendo clasificadas en faltas leves, graves y muy graves.

### **Artículo 50. Faltas leves.**



1. El incumplimiento reiterado e injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, compañeros/as, subordinados/as superiores.
3. El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, al menos que se pruebe la imposibilidad de justificación por causa mayor.
5. La no justificación previa de falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido o negligencia en la conservación de los locales, materiales, documentación y demás bienes de la empresa.
7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

#### **Artículo 51. Faltas graves.**

1. La falta de obediencia debida a los/as superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los/as superiores, subordinados/as, clientes, compañeros/as, proveedores, etc.
4. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes relacionados en los apartados a), b) y c) del art.5 del Estatuto de los Trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes, a menos que se pruebe la imposibilidad de justificación por causa mayor.
6. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, confirmación o alta médica, en tiempo superior al establecido legalmente, salvo fuerza mayor.
7. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
8. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante más de seis días al mes.
9. Haber sido sancionado con tres faltas leves en un período de tres meses.
10. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber



solicitado reconocimiento de incompatibilidad.

11. La realización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo, para fines particulares, de útiles, herramientas, maquinaria, y en general, de todos los bienes de la empresa.

12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

### **Artículo 52. Faltas muy graves.**

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicios graves a la empresa.

3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o los derechos sindicales.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, que constituyan una conducta dolosa.

5. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de cuatro días al mes, a menos que se pruebe la imposibilidad de justificación por causa mayor.

6. Haber sido sancionado/a con dos faltas graves en un período de seis meses.

7. La violación del derecho a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los/as trabajadores, incluido el acoso sexual.

8. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la seguridad e integridad física del trabajador/a o de otros compañeros/as.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros, o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa.

11. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

### **Artículo 53. Procedimiento.**





1. Para la imposición de sanciones por faltas leves, a la vista, bien de denuncia formulada por escrito, o por el conocimiento de hechos que pudieran suponer una infracción de las recogidas en el artículo 49, se substanciará el siguiente procedimiento:

a) La Jefatura de Personal comunicará al interesado/a, y a solicitud del mismo/a a su Delegado/a de Personal, Pliego de Cargos mediante nota interior, con expresión de los hechos imputados, falta cometida y posible sanción aplicable.

b) El/la interesado/a dispondrá de 5 días hábiles, contados desde la notificación del Pliego de Cargos, para efectuar las alegaciones que estime convenientes.

c) La Jefatura de Personal dispondrá de 5 días hábiles, contados desde la recepción de las alegaciones, o bien, desde el vencimiento del plazo para formularlas, para emitir Propuesta de Resolución a la Gerencia de la Empresa, donde indique, los antecedentes, las declaraciones por escrito, tanto del trabajador/a como de los/as testigos, si los hubiere, y la sanción aplicable en su caso.

d) La Gerencia de la Empresa, a la vista del informe, impondrá la sanción correspondiente, la cual será comunicada al trabajador/a, y a sus representantes legales.

2. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, a la vista, bien de denuncia formulada por escrito, o por el conocimiento de hechos que pudieran suponer una infracción de las recogidas en los artículos 50 y 51, se sustanciará el siguiente procedimiento:

a) Instrucción. La Jefatura de Personal nombrará un/a Instructor/a del expediente, comunicando, en un plazo máximo de tres días, al trabajador/a afectado/a, y a solicitud del mismo/a a su Delegado/a de personal, la apertura de dicho expediente y sus causas. A su vez podrá disponer, según las infracciones cometidas, la suspensión cautelar de funciones durante el tiempo que se sustancia el expediente.

El/la Instructor/a dispondrá, desde su nombramiento, de un plazo de 9 días hábiles para recabar toda la información necesaria, que incluirá audiencia del interesado/a, y elaborar el Pliego de Cargos, el cual será remitido a la Jefatura de Personal quien, a su vez, lo remitirá al trabajador/a afectado/a, en un plazo de 3 días hábiles desde su recepción. En dicho Pliego deberá constar los hechos que lo motivan, actuaciones realizadas y normas cuya infracción se presumen.

b) Alegaciones. A la vista del pliego de cargos, el/la trabajador/a dispondrá de un plazo de 7 días hábiles para efectuar las alegaciones que estime convenientes, conducentes a su defensa.

c) Resolución. Practicadas las pruebas y oídas las alegaciones del interesado, la Jefatura e Personal, en el plazo de 3 días hábiles, trasladará a la Gerencia de la Empresa propuesta de resolución, en la que se harán constar los antecedentes, las declaraciones por escrito, tanto del trabajador/a como de los/as testigos, si los hubiere, graduación de la falta y sanción aplicable en su caso, así como, copia del expediente instruido.

d) La Gerencia de la Empresa, a la vista del expediente, impondrá la sanción correspondiente, la cual será comunicada al trabajador/a, y a sus representantes legales.

#### **Artículo 54. Sanciones.**

a) Faltas leves.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 1 mes.

c) Faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido disciplinario.

La imposición de una sanción, de cualquier tipo, habrá de comunicarse simultáneamente al trabajador/a afectado/a y a su Delegado/a de Personal. Si el trabajador/a expedientado/a ostentase la condición de Delegado/a de Personal o miembro de Comité de Empresa, serán de aplicación, además de las garantías reconocidas en este convenio, las previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto se notificará a los/as restantes Delegados/as de Personal y al Comité de Empresa de la incoación del expediente para que, además del interesado/a, éstos/as sean oídos. La misma garantía se aplicará a los/as Delegados/as Sindicales amparados por las disposiciones del artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto. Los despidos disciplinarios, denunciados en el Tribunal de lo Social estimados como improcedentes tendrán las siguientes repercusiones judiciales:

1. Si denunciado este despido disciplinario ante el Tribunal de lo Social competente, su resolución, tras entrar a conocer el fondo del asunto, estimara la improcedencia del despido, procederá su indemnización o readmisión a instancias

del propio trabajador.

2. Si la resolución del Tribunal, sin entrar a conocer el fondo del asunto y en base a los defectos formales y/o excepciones alegados por la defensa, estimara la improcedencia

del despido, procederá su indemnización o readmisión a instancias del Presidente del Consejo de Administración de la Empresa.

### **Artículo 55. Prescripción de faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

La prescripción de las faltas graves y muy graves quedará interrumpida el día que la Jefatura de Personal nombre al Instructor/a del preceptivo expediente, y de las faltas leves el día en que comunique al interesado/a el pliego de cargos, reanudándose de nuevo, en todos los casos, a partir de la fecha en que la Jefatura de Personal traslade su propuesta de resolución a la Gerencia de la Empresa.

### **Disposición Adicional I.**

La Dirección de la Empresa se compromete en un plazo de seis meses a partir de la firma de este convenio, a proponer a la CPC, una nueva Definición de Categorías y Descripción de Puestos de Trabajo, por lo que las reflejadas en el I Convenio Colectivo estarán vigentes, en todos sus términos, salvo las categorías que dejarán de existir con la entrada en vigor del presente convenio, hasta tanto no exista un acuerdo definitivo en CPC sobre la nueva Definición de Categorías y Descripción de Puestos de Trabajo.

### **Disposición Adicional II.**

Todos los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria del Convenio, suscritos con anterioridad a la firma del presente convenio y que no lo contradigan, así como los que se puedan alcanzar en un futuro, formarán parte de este convenio, con la misma vinculación y fuerza normativa que su propio articulado.

### **Disposición Transitoria I.**

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, en un plazo no superior a seis meses se constituirá el Consejo Asesor de Gerencia de Instalaciones y Turismo Joven, el cual se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento Interno, y en su defecto, por no existir el mismo, se regirá por el actual Reglamento de la Comisión Paritaria del anterior Convenio.

	<b>ANEXO</b> SALARIO BASE AÑO 2006	
GRUPO I A		38.704,04 E.
GRUPO I B		30.368,52 E.
GRUPO II		26.796,28 E.
GRUPO III		20.133,82 E.
GRUPO IV		17.752,14 E.
GRUPO V		15.127,14 E.