

Ordenes citadas y en las Disposiciones reguladoras específicas para la acreditación técnica en las áreas.

En su virtud, a propuesta de la Secretaría General Técnica y en aplicación de la normativa citada, esta Consejería ha resuelto lo siguiente:

Primero: Ampliar la acreditación concedida a la empresa «Instituto Onubense para la Calidad en la Edificación, S.A. (I.O.C.E.S.A.)», en la instalación sita en Huelva, c/ Isaac Albéniz, s/n, transv. Fco. Montenegro, en el área técnica siguiente:

«Área de ensayos de suelos, áridos, mezclas bituminosas y sus materiales constituyentes en viales».

Segundo: Inscribir la ampliación de la acreditación otorgada en el Registro de Entidades Acreditadas para la prestación de asistencia técnica a la construcción y obra pública.

Tercero: Publicar la inscripción en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Cuarto: La acreditación otorgada tendrá validez por un período de cinco años, quedando supeditada al cumplimiento de lo establecido en la Orden de 15 de junio de 1989 y disposiciones específicas de cada una de las áreas acreditadas, debiendo en todo caso el interesado solicitar la prórroga de la misma dentro de los seis meses anteriores a la expiración de dicho período.

Lo que comunico a VV.II. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 3 de julio de 1995

FRANCISCO VALLEJO SERRANO  
Consejero de Obras Públicas y Transportes

Ilmos. Sres. Viceconsejero, Secretario General Técnico, Director General de Arquitectura y Vivienda, Director General de Transportes, Director General de Carreteras, Director General de Obras Hidráulicas, Director General de Ordenación del Territorio y Urbanismo, y Delegados Provinciales de la Consejería de Obras Públicas y Transportes.

*ORDEN de 3 de julio de 1995, por la que se acuerda la ampliación de la acreditación, concedida a la empresa Auxilabor del Sur, S.L., y la inscripción en el Registro de Entidades Acreditadas.*

Por don Fernando Berjillos López, en nombre y representación de la empresa «Auxilabor del Sur, S.L.», se solicita ampliación de la acreditación concedida a la citada empresa en la instalación dependiente de la misma localizada en Lucena (Córdoba), Polígono Industrial Vereda de Castro, c/ Mármoles, núm. 3.

Según consta, la citada entidad se encuentra inscrita en el Registro de Entidades Acreditadas para la prestación de asistencia técnica a la construcción y obra pública, Sección Primera de Laboratorios, con el número L057-18CO, y acreditada en las áreas:

«Área de ensayos de laboratorio de mecánica del suelo» (BOJA 2.6.95).

«Área de toma de muestras inalteradas, ensayos y pruebas in situ de suelos» (BOJA 2.6.95).

El expediente se ha tramitado de conformidad con lo establecido en las Ordenes de esta Consejería de 15 de junio de 1989, y de 31 de enero de 1991, reguladoras del

mencionado Registro, y consta en el mismo que se han cumplido los requisitos reglamentarios exigidos en las Ordenes citadas y en las Disposiciones reguladoras específicas para la acreditación técnica en las áreas.

En su virtud; a propuesta de la Secretaría General Técnica y en aplicación de la normativa citada, esta Consejería ha resuelto lo siguiente:

Primero: Ampliar la acreditación concedida a la empresa «Auxilabor del Sur, S.L.», en la instalación sita en Lucena (Córdoba), Polígono Industrial Vereda de Castro, c/ Mármoles, núm. 3, en el área técnica siguiente:

«Área de control de hormigón en masa, de cemento, de áridos y de agua».

Segundo: Inscribir la ampliación de la acreditación otorgada en el Registro de Entidades Acreditadas para la prestación de asistencia técnica a la construcción y obra pública.

Tercero: Publicar la inscripción en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Cuarto: La acreditación otorgada tendrá validez por un período de cinco años, quedando supeditada al cumplimiento de lo establecido en la Orden de 15 de junio de 1989 y disposiciones específicas de cada una de las áreas acreditadas, debiendo en todo caso el interesado solicitar la prórroga de la misma dentro de los seis meses anteriores a la expiración de dicho período.

Lo que comunico a VV.II. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 3 de julio de 1995

FRANCISCO VALLEJO SERRANO  
Consejero de Obras Públicas y Transportes

Ilmos. Sres. Viceconsejero, Secretario General Técnico, Director General de Arquitectura y Vivienda, Director General de Transportes, Director General de Carreteras, Director General de Obras Hidráulicas, Director General de Ordenación del Territorio y Urbanismo, y Delegados Provinciales de la Consejería de Obras Públicas y Transportes.

## CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

*RESOLUCION de 26 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Andaluza Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (7100492).*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Andaluza Gestión de Instalaciones y Turismo, S.A. (Código de Convenio 7100492), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 21 de junio de 1995, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 2 de junio de 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de

diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

### RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer la publicación del Texto de dicho Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de junio de 1995.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

### PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDALUZA DE GESTIÓN DE INSTALACIONES Y TURISMO JUVENIL, S.A.

AÑO 1995

### INDICE

#### Capítulo I: Disposiciones Generales

- Artículo 1: Ambito Personal y Funcional.
- Artículo 2: Ambito Territorial.
- Artículo 3: Ambito Temporal.
- Artículo 4: Denuncia, Prórroga y Revisión.
- Artículo 5: Compensación y Absorción.
- Artículo 6: Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7: Comisión Paritaria del Convenio (CPC).

#### Capítulo II: Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

- Artículo 8: Organización del Trabajo.
- Artículo 9: Categorías profesionales.
- Artículo 10: Relación de Puestos de Vacantes.
- Artículo 11: Trabajos de superior o inferior categorías.
- Artículo 12: Movilidad geográfica y traslado forzoso.
- Artículo 13: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### Capítulo III: Condiciones Económicas y Retribuciones

- Artículo 14: Condiciones Económicas y Retribuciones.
- Artículo 15: Retribuciones.

#### Capítulo IV: Provisión de Vacantes, Contratación y Cese

- Artículo 16: Provisión de vacantes. Contratación e ingresos.
- Artículo 17: Período de prueba.
- Artículo 18: Reingreso y suspensión de las relaciones de carácter fijo-discontinuas.
- Artículo 19: R.P.T. Fijos discontinuos.
- Artículo 20: Extinción de contratos.

#### Capítulo V: Jornada, Horario y Vacaciones

- Artículo 21: Jornada y horario laboral.
- Artículo 22: Vacaciones.
- Artículo 23: Calendario laboral.

#### Capítulo VI: Permisos, Licencias y Suspensión del Contrato

- Artículo 24: Permisos y Licencias.
- Artículo 25: Suspensión del contrato de trabajo.

#### Capítulo VII: Salud Laboral

- Artículo 26: Salud laboral.
- Artículo 27: Representación de los trabajadores.
- Artículo 28: Prendas y medidas de protección.
- Artículo 29: Asistencia sanitaria.
- Artículo 30: Mejora medio ambiental.

#### Capítulo VIII: Formación Profesional

- Artículo 31: Formación profesional.

#### Capítulo IX: Acción Social

- Artículo 32: Acción social.

#### Capítulo X: Acción Sindical

- Artículo 33: Acción sindical.

#### Capítulo XI: Régimen disciplinario

- Artículo 34: Procedimiento Disciplinario.
- Artículo 35: Garantías procesales.
- Artículo 36: Norma General.
- Artículo 37: Faltas leves.
- Artículo 38: Faltas graves.
- Artículo 39: Faltas muy graves.
- Artículo 40: Sanciones.
- Artículo 41: Prescripción de faltas.

#### Disposiciones Generales.

- Anexo I: Definiciones de Categorías.
- Anexo II: Tabla Salarial.

#### Artículo 1. Ambito personal y funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa Pública «Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A.», en adelante Inturjoven, S.A. y los trabajadores 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.

La Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (Inturjoven, S.A.) nace con el fin de proporcionar a la actividad que supone la gestión de las instalaciones juveniles y el turismo juvenil los medios adecuados para obtener de ellos el máximo aprovechamiento social y rentabilidad económica, en aras a un mejor servicio público.

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 Inturjoven, S.A. (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 Inturjoven, S.A.

b) Los profesionales cuya relación con Inturjoven, S.A. estén sujetas a contrato regulados por el Derecho Civil o Mercantil.

c) El personal con contrato de los previstos en el Real Decreto núm. 1382/1985 de 1 de agosto por el que se regula el personal de Alta Dirección.

Ningún trabajador podrá ser contratado por debajo de las condiciones fijadas por el presente convenio.

**Artículo 2.º Ambito territorial.**

Las normas contenidas en este convenio regirán en todos los centros de trabajo que actualmente tiene constituida la Empresa Pública Inturjovent, S.A. ya sea Servicios Centrales como periféricos, se aplicará a los trabajadores de los centros que en cada momento gestione Inturjovent, S.A.

**Artículo 3.º Ambito temporal.**

El presente Convenio se suscribe por un período de dos años de vigencia contados a partir de la fecha de su firma, retrotrayendo sus efectos económicos al día 1 de enero de 1994, salvo en los casos en que expresamente se determine otra fecha.

**Artículo 4.º Denuncia, prórroga y revisión.**

El presente Convenio, queda expresamente denunciado, al expirar su vigencia. Dos meses antes de finalizar la misma, las partes se comprometen a constituir la oportuna Comisión Negociadora de la siguiente negociación colectiva, prorrogándose, hasta tanto no haya un nuevo acuerdo, la parte normativa del Convenio Colectivo.

**Artículo 5.º 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 considera que sustituye todas las condiciones laborales anteriores.

**Artículo 6.º 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 considerados global y conjuntamente. Si resultare anulado total o parcialmente, el Convenio vendría ineficaz, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

**Artículo 7.º Comisión paritaria del Convenio.**

1. Para la interpretación y cumplimiento del Convenio se constituirá, en el plazo de 15 días a contar desde la firma del presente Convenio, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo.

2. La Comisión estará integrada por seis miembros, de los cuales tres lo serán en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores y un Secretario sin voz ni voto que será nombrado por la Empresa.

3. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.

c) Arbitraje en todas las cuestiones que a tenor de la aplicación del presente Convenio sean sometidas a su consideración.

d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptables a los trabajadores afectados.

e) Formación. La Empresa dentro de sus potestades facultativas y organizativas, dirigirá la formación, llevando a la CPC la propuesta de los cursos que se vayan a realizar para que ésta se encargue de la elaboración de las bases y normas y selección de los trabajadores. En casos excepcionales, la Dirección de la Empresa podrá ejecutar de manera inmediata el programa de Formación exponiendo tales supuestos con posterioridad en la CPC.

f) Contratación y Oferta de Empleo. En el plazo de 2 meses desde la firma del Convenio, se constituirá la bolsa de trabajo regulando previamente su funcionamiento. En las demás contrataciones tendrá competencia la CPC

en la elaboración de las bases y normas de convocatorias y selección.

g) Ayudas Sociales. Será competencia de la CPC la elaboración de las normas para la distribución de dichas ayudas y la adjudicación a los beneficiarios.

h) Despido disciplinario. Con independencia de la facultad de la empresa de adoptar la decisión inmediata de despedir a cualquier trabajador, la CPC con posterioridad o con anterioridad a dicha decisión acordará si dicho despido es considerado como procedente, improcedente y nulo. En caso de desacuerdo entre los miembros de la CPC decidirá, con independencia de la resolución judicial que se pueda determinar, el Consejero de la Consejería de la Junta de Andalucía a la que esté adscrita la empresa, o persona en quien delegue como mediador. A los tres días siguientes de la decisión ejecutiva por parte de la empresa de despedir a cualquier trabajador, será convocada la CPC a los efectos oportunos.

i) Aprobación de expediente de traslado. Cualquier tipo de traslado tanto colectivo como individual se llevará a cabo a través del procedimiento que regula la legislación para traslados colectivos.

j) Despidos individuales o colectivos. Exceptuando el despido disciplinario, será competente la CPC en cuanto a su tramitación conforme al procedimiento establecido en el despido colectivo.

k) Todas aquellas materias no previstas en este artículo que se deriven de la aplicación del presente Convenio.

Los representantes de los trabajadores en la CPC serán miembros de los Comités de Empresas o Delegados de Personal.

Se establecen 15 horas mensuales a distribuir entre los 3 miembros de la CPC para la preparación de aquellos temas en los cuales tenga que intervenir la misma, no computándose el tiempo efectuado en las reuniones.

La negociación de un nuevo Convenio se llevará a cabo por una mesa paritaria compuesta por 10 miembros y un secretario sin voz ni voto designado por la empresa, siendo parte de los representantes de los trabajadores miembros de la Comisión Paritaria del Convenio.

**Artículo 8.º Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, y todos aquellos derechos y facultades reconocidas por la legislación vigente de acuerdo con lo establecido en este convenio.

**Artículo 9.º Categorías profesionales.**

Se establecen los siguientes niveles:

Nivel 1: Integran el mismo aquellos trabajadores que estén en posesión del título de licenciado o equivalente, o acrediten seis años de experiencia laboral equivalente. Forman parte de este nivel las siguientes categorías:

Jefe de Areas.

Nivel 2: Integran el mismo aquellos trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, diplomados universitarios o acrediten cinco años de experiencia laboral equivalente. Forman parte de este nivel las siguientes categorías:

- Director de Instalación.
- Encargado de Unidad Funcional.
- Técnico de Areas.
- Encargado de Mantenimiento.

Nivel 3: Integran el mismo aquellos trabajadores que ostenten la titulación de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o equivalente o acrediten 3 años de experiencia laboral equivalente. Forman parte de este nivel las siguientes categorías:

- Gobernanta.
- Delineante.
- Oficial Administrativo.
- Jefe de Cocina.
- Jefe de Recepción.
- Vendedor.

Nivel 4: Integran el mismo aquellos trabajadores que estén en posesión del título de Bachiller elemental, Graduado Escolar o Formación Profesional de 1.º Grado o equivalente o acrediten una experiencia laboral equivalente de un año. Forman parte de este nivel las siguientes categorías:

- Oficial de Mantenimiento.
- Auxiliar Administrativo.
- Subgobernanta.
- Monitor.
- Ayudante de Cocina.
- Ayudante de Recepción.
- Camarero.

Nivel 5: Integran el mismo aquellos trabajadores que estén en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente o experiencia laboral equivalente. Forman parte de este nivel las siguientes categorías:

- Conductor.
- Conserje.
- Guarda Mantenedor.
- Ordenanza.
- Peón Mantenimiento.
- Personal de Servicio Doméstico.
- Limpiadora.
- Jardinero.
- Pinche de Cocina.
- Vigilante.
- Socorrista.

#### Artículo 10.º Relación de puestos de vacantes.

La Empresa publicará antes de la finalización del primer trimestre de cada año, en cada Centro de Trabajo, relación detallada de las vacantes existentes a la fecha de su publicación.

#### Artículo 11.º Trabajos de superior o inferior categoría.

##### a) Trabajo de categoría superior.

Se dará cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional 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 trabajador al cabo de este tiempo volver a la categoría anterior o ascender definitivamente cuando proceda con arreglo a lo previsto en el punto 3 a) del presente artículo.

2. El trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

3. De conformidad con lo dispuesto en los Artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores los procedimientos

de provisión de vacantes mediante turno de ascenso, serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

##### b) Trabajo de categoría inferior.

Se dará si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, Inturjoven, S.A., necesitare destinar a un trabajador 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, la retribución y demás derechos de su categoría profesional. Para la adscripción de un trabajador a funciones de categoría superior o inferior, se informará previamente a los Representantes de los Trabajadores.

Inturjoven, S.A. sólo estará obligada a ofertar la vacante de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Convenio, en el supuesto de que un trabajador realice funciones de categoría superior durante más de seis meses en un año u 8 meses en dos años.

#### Artículo 12.º Movilidad geográfica y traslado forzoso.

Inturjoven, S.A. procurará garantizar la máxima estabilidad en el puesto de trabajo.

Para efectuar traslados forzosos individuales, se seguirá el procedimiento regulado que se concrete en la CPC, siendo las referencias las siguientes:

Existirá para los traslados un turno de prelación que tendrá en cuenta las circunstancias personales, socioeconómicas y cargas familiares a efectos de la oportuna designación. Estos turnos serán los siguientes:

- Trabajadores sin cargas familiares.
- Trabajadores con cargas familiares.
- Trabajadores minusválidos.

A igualdad de circunstancias se atenderán a la antigüedad en la categoría.

Los trabajadores afectados por este artículo tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en su centro de origen.

#### Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, Inturjoven, S.A., podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año a población distinta de la de su residencia habitual, abonando los gastos de viaje y dietas de dichos desplazamientos. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de Inturjoven, S.A.

En ambos casos, el trabajador tendrá derecho a estancia y manutención durante el tiempo que se encuentre en la Instalación desplazado.

En los supuestos de traslados y con independencia de que el mismo pueda ser tratado en la CPC, la decisión de traslado será de carácter ejecutiva e inmediata por la empresa.

#### Artículo 13.º Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. 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 Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

Se entenderá como órgano competente de representación de los trabajadores, en lo referente al punto 4 del artículo 41 a los representantes de los trabajadores en la CPC.

#### Artículo 14.º Condiciones económicas y retribuciones.

La Empresa se compromete a incrementar un 3,5% del salario base mensual de los trabajadores, abonando este incremento a partir del día 1 de enero de 1995.

#### Artículo 15.º Retribuciones.

Para el incremento salarial correspondiente al año 1994 se aplicará la siguiente fórmula: La masa salarial del año de 1993, será incrementada en un 3,5% dividida entre la plantilla que esté trabajando a 31.12.94. La cantidad resultante se aplicará linealmente a dichos trabajadores y el resultante al 31.12.94 será incrementada en el 3,5% proporcionalmente a partir del 1.1.95. El abono de los atrasos correspondientes al año 1995 se abonarán, a ser posible, antes del 30.6.95.

Los atrasos correspondientes al año 1994 se abonarán, siempre que sea posible, antes del 31.7.95.

El Salario Base retribuirá al trabajador de acuerdo con la categoría que ostente, cuya cuantía para el año 1995 será el resultado de aplicar la subida salarial a las retribuciones que percibía en el año 1993.

#### Apartado A. Complemento por antigüedad.

La empresa abonará a aquellos trabajadores que lleven más de tres años al servicio de la misma, la cuantía mensual de 4.000 ptas., en concepto de antigüedad. Se computará a efectos de antigüedad para el abono del trienio que corresponda la fecha de entrada del trabajador en la empresa. Con independencia de la fecha de cumplimiento del trienio se abonará su cuantía por la totalidad del mes que corresponda.

#### Apartado B. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, de cuantía igual a las retribuciones básicas más el complemento de antigüedad, que se percibirán la paga de junio el día 20 del mismo mes y la de Navidad entre el 10 y el 15 del mes de diciembre.

Al trabajador 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 servicio para lo cual la fracción del mes, se computará como unidad completa.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tendrán derecho a percibir las partes proporcionales de la citadas pagas.

#### Apartado C. Horas extras.

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% del descanso compensatorio correspondiente al período en que se efectuó.

#### Apartado D. Plus festivos.

El personal que preste sus servicios en festivos será compensado con el descanso correspondiente a ese día más un plus festivo de 2.000 ptas.

Dicho festivo será descansado dentro del mes en que se produzca el festivo, salvo en aquellos casos, en los que por razones organizativas que impidan dar cumplimiento a lo anteriormente reseñado, se descansará en el plazo de 2 meses a contar desde la fecha en que se trabajó dicho festivo.

#### Apartado E. Dietas.

##### 1. Transporte.

En el supuesto de que el trabajador tenga que desplazarse por cuestiones de trabajo fuera de su centro

habitual, se establece el siguiente sistema de abono de dietas:

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

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

c) En vehículo propiedad del trabajador abonándosele, en este caso, la cantidad de 27 ptas. por km.

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

##### 2. Alojamiento y manutención.

a) En el supuesto que en la localidad a la que haya sido desplazado el trabajador existiese Instalación o Albergue Juvenil gestionado por la empresa en la que hubiese servicio de comida, el trabajador vendrá obligado a:

- Usar dicho servicio de comida con cargo a la empresa.

- Pernoctar en la Instalación con cargo a la empresa, contando ésta con la obligatoriedad de proporcionar habitación individual.

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

- 2.000 ptas., por cada comida.

- 6.000 ptas., 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.

#### Apartado F. Anticipos.

A todo el personal que lo solicite y siempre que la situación de Tesorería lo permita, se le dará un anticipo de 50.000 ptas. que será abonada entre los días 15 y 17 de cada mes.

#### Apartado G. Forma de pago.

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos mediante transferencia a la cuenta que determine el trabajador.

Este pago se realizará dentro de los cinco últimos días del mes.

#### Apartado H. Revisión salarial.

La revisión salarial para el año 1996, será la que las partes acuerden, negociación que comenzará dentro de la primera quincena de febrero de 1996, siendo el incremento salarial como mínimo el que fije la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para el sector público.

Si antes de 30 de abril de 1996, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo sobre la cuantía de esta revisión, Inturjoven, S.A. a partir de la nómina del mes de mayo incrementará las retribuciones convenidas en el porcentaje que establezca la ley de presupuestos de la Junta de Andalucía del año en curso, o norma que la sustituya. Tal incremento se efectuará en concepto de anticipo sobre las retribuciones que correspondan a aquel año. La nómina de mayo incluirá los anticipos correspondientes a los meses de enero a mayo.

#### Artículo 16.

##### Provisión de vacantes, contratación e ingresos.

Inturjoven, S.A., se compromete a reservar el 2% de los puestos de trabajo de la plantilla laboral a la integración de minusválidos.

##### a) Contratación indefinida.

Los procedimientos para la provisión de vacantes que conlleva contratación indefinida, en el ámbito de aplicación de este Convenio, se realizarán bajo los principios de



publicidad, mérito y capacidad, de acuerdo con los siguientes procesos:

1. Reingreso de Excedentes.
2. Concurso de Traslado.
3. Concurso de Promoción.

4. Acceso a la condición de contratación laboral de carácter indefinida (turno libre).

1. Reingreso de Excedentes.

Para el reingreso de excedentes se estará a lo dispuesto en el art. 25.2 del presente Convenio.

2. Concurso de Traslado.

Convocado concurso de traslado para cubrir una vacante o vacantes, podrá concurrir al mismo cualquier trabajador con contrato indefinido o fijo discontinuo, acogido al presente convenio, que ostente la misma categoría y nivel quede vacante.

La determinación del baremo aplicable a los concursos de traslados convocados por la empresa serán objeto de acuerdo en la CPC.

3. Concurso de Promoción.

Las vacantes que pudieran existir en cada momento, se ofrecerán a turno de ascenso, mediante criterios y proceso selectivos, antes de ser convocadas por turno libre.

La determinación del baremo aplicable en los concursos de promoción convocados por la empresa serán objeto de acuerdo en la CPC.

Podrán tomar parte en el concurso, los trabajadores con contratos indefinidos o fijos discontinuos.

4. Acceso a la condición de contratación laboral con carácter indefinido (turno libre).

La contratación indefinida por Inturjoven, S.A. respetará los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, con carácter general la empresa contratará, salvo personal de Alta Dirección mediante:

a) Bolsa de Trabajo: Su constitución y funcionamiento se regulará por la CPC.

b) Oferta genérica al INEM u organismo que lo sustituya en la que estarán presentes para su selección los representantes legales de los trabajadores en la CPC.

c) Agencias de colocación, de acuerdo con lo establecido en el art. 1.2 del R.D. Ley 18/93 de 3 de diciembre, consolidando por la Ley 10/94 de 10 de mayo, en la que estarán presente para su selección los representantes legales de los trabajadores en la CPC.

- d) Pruebas selectivas.

- b) Contratación temporal.

La contratación temporal por Inturjoven, S.A. respetará los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, con carácter general la empresa contratará, salvo personal de Alta Dirección mediante:

a) Bolsa de trabajo: Su constitución y funcionamiento se regulará por la CPC.

b) Oferta genérica al INEM u organismo que lo sustituya en la que estarán presentes para su selección los representantes de los trabajadores en la CPC.

c) Agencias de colocación de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.2 del Real Decreto Ley 18/93 de 3 de diciembre, consolidado por la Ley 10/94 de 10 de mayo.

- d) Pruebas selectivas.

- c) Contrato de aprendizaje.

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de

dieciséis y menores de veintidós que no tengan la titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

c) Las retribuciones del aprendiz será del 70, 80 y 90 por 100 en el primero, segundo y tercer año respectivamente de las retribuciones reguladas en el presente convenio colectivo, para la categoría o puesto de trabajo que ocupe.

- d) Contrato de trabajo en prácticas.

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título Universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habilitan para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, 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 meses ni exceder de dos años.

c) Las retribuciones serán del 65 y 80 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Lo no establecido en este convenio para estos contratos se regulará por el Real Decreto Ley 18/1993 de 3 de diciembre y el Real Decreto 2317/1993 de 29 de diciembre.

- e) 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 y el período de prueba.

De conformidad con lo establecido en la Ley 2/91 de 7 de enero, deberá entregarse una copia básica de los contratos a los Delegados de Personal del centro de destino.

Al personal comprendido en el ámbito de este convenio le será de aplicación la Ley 53/1984, 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 de trabajo que se formalice la siguiente cláusula: «El trabajador 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 presente contrato.

- Artículo 17. Período de prueba.

1. El trabajador que ingrese a prestar sus servicios de forma temporal o indefinida en la empresa, estará sujeto a un período de prueba que se hará constar expresamente en su contrato y que será según los casos:

- a) 15 días laborales para personal del nivel 5.
- b) 3 meses de trabajo para personal de los niveles 3 y 4.
- c) 6 meses de trabajo para personal de los niveles 1 y 2.

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

2. Las situaciones de Incapacidad Temporal, la prestación del servicio militar o civil sustitutorio, interrumpirá el

cómputo del período de prueba establecido en el contrato.

Transcurrido el período de prueba sin que haya habido resolución del contrato éste tendrá plenos efectos y se computará dicho período en la antigüedad del trabajador.

Artículo 18.º Reingreso y suspensión de las relaciones de carácter fijo-discontinuas.

El llamamiento del personal fijo discontinuo o de campaña o temporada, se realizará por orden de antigüedad entre los de igual categoría profesional, en los distintos centros de trabajo.

Los Representantes de los Trabajadores recibirán información previa de los ingresos de los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos que se vayan a producir en cada temporada.

La extinción de las relaciones contractuales de ese personal se hará por orden inverso al de entrada, dentro de cada categoría profesional, en los distintos centros de la empresa.

Se preavisará, como mínimo, con una antelación de 48 horas sobre la fecha prevista del cese.

Se entiende por campaña el período de tiempo que transcurra desde la apertura al público del Albergue o Campamento, hasta la fecha en que se produzca el cierre al público.

Artículo 19.º R.P.T. Fijos discontinuos.

La Empresa se compromete a confeccionar, en el plazo máximo de 2 meses a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, en cada centro periférico de trabajo, una relación de trabajadores fijos discontinuos, que regirá el orden de ingresos y ceses del personal de campaña o temporada y las vacantes producidas durante el año.

Artículo 20.º Extinción de contratos.

Los trabajadores que deseen voluntariamente rescindir su relación laboral con Inturjóven, S.A., están obligados a ponerlo en conocimiento de la Jefatura del Area de Personal por escrito y con un plazo mínimo de 15 días de antelación.

Artículo 21.º Jornada y horario laboral.

La jornada ordinaria semanal será continua y de 39 horas durante el año 1995, 38 horas semanales durante el año 1996, y 37 horas y media para el año de 1997.

El personal disfrutará de un período de 20 minutos como tiempo de desayuno para el año 1995 y 1996, y de 25 minutos para el año de 1997, durante la vigencia de este Convenio computándose dicho tiempo destinado a desayuno como jornada efectiva de trabajo.

El horario del personal de los Servicios Centrales será de lunes a jueves de 7:30 a 15:30 horas y viernes de 7:30 a 14:30 horas.

No se podrá trabajar más de dos domingos consecutivos salvo que por razones organizativas excepcionales así lo necesite la Empresa.

En el caso de trabajar 3 domingos consecutivos, se abonará el tercer domingo trabajado con un importe que será determinado en la CPC. El domingo siguiente al tercer domingo trabajado, deberá descansar el trabajador.

La cuantía que se fije en la CPC como compensación al tercer domingo trabajado se abonará, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 22.º Vacaciones.

Se fijará un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, los cuales podrán ser disfrutados en dos períodos debiendo estar comprendido uno de ellos preferentemente entre el 15 de junio al 15 de septiembre, debiéndose disfrutar, en dicho período, 15 días de vaca-

ciones como mínimo, el resto de los días de vacaciones se disfrutarán continuados de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores. Preferentemente y siempre que sea posible, para los SS.CC. se disfrutarán las vacaciones en los meses de julio y agosto.

Artículo 23.º Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa a través del Area de Personal elaborará el Calendario Laboral para cada año natural, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, del que se dará traslado a la CPC. 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 laboral que se establece en el art. 21 del presente Convenio.

Artículo 24.º Permisos y licencias.

Permisos retribuidos.

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

a) Por matrimonio o convivencia de hecho fehacientemente demostrada: 17 días. En el caso de convivencia, no podrá hacerse uso de este derecho más de una vez cada 36 meses y no podrá volverse a reiterarse entre la mismas personas consecutivamente para tener derecho al disfrute de este permiso.

b) Por matrimonio de padres, de familiares de 1.º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día, que será el de la celebración del acto civil o religioso. Si es fuera de la provincia, 2 días.

c) Por nacimiento, acogimiento previo a la adopción o práctica de interrupción voluntaria de embarazo en los casos despenalizados por la Ley, 3 días naturales.

d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge y aquellos familiares unidos por lazos de consanguinidad hasta el 3.º grado, 2 días laborables, dentro de la misma localidad y 4 días cuando se realice un desplazamiento superior a 60 Km.

e) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día laborable dentro de la misma localidad y 2 días laborables en distinta localidad.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

g) En caso de enviudar, teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos 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 al regulado en el apartado d).

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Las mujeres, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los padres, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo.

i) El personal a petición propia podrá disfrutar de cuatro días, no consecutivos, de asuntos propios retribuidos que no podrán acumularse con período vacacional, festivos, ni día de puente, salvo que así lo acuerde entre el trabajador y su Jefe inmediato.

Artículo 25.º Suspensión del contrato de trabajo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Real Decreto Legislativo de 1/95 de 24 de marzo, los trabajadores acogidos al presente Convenio, tendrán

derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

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 del mismo, así como el supuesto de acogimiento previo a la adopción, se regulará de conformidad con lo establecido en el art. 48 de la Ley 1/95 de 24 de marzo. 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) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes a partir de la terminación del servicio.

En el caso de que un trabajador de Inturjovent, S.A. se encuentra prestando el servicio militar o servicio social sustitutivo en un lugar donde el mismo cuenta con centro de trabajo se estará obligado a darle trabajo efectivo con las horas que las obligaciones militares se lo permitan, siempre que el trabajador pueda realizar como mínimo y con continuidad media jornada de trabajo y sea autorizado para ello por la Autoridad Militar, entendiéndose que la reincorporación sería en su misma categoría profesional y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

c) Ejercicio de Cargo Público representativo o funciones similares electivas de ámbito provincial o superior, supuesto éste en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o funciones sindicales.

d) Privación de libertad del trabajador en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de servicios efectivos en Inturjovent, S.A.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez, y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor de tres años: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento. En los supuestos de acogimiento o de adopción, las referencias legales al momento del parto se entenderán hechas a la fecha de la Resolución Administrativa o Judicial de acogimiento, o de la Resolución Judicial por la que se constituye la adopción.

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

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

4. El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y si existiese en una inferior a la que ostentaba, podrá optar o bien esperar a que se produzca la vacante, siempre que esté cualificado para desempeñarla y entendiéndose en este supuesto que percibirá el salario correspondiente a aquélla por la que se ha optado. En ambos casos estará obligado a participar en el primer concurso de traslado que se convoque, siendo entre tanto su destino de carácter provisional.

5. Licencia sin sueldo.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente a la solicitud siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

#### Artículo 26.º Salud laboral.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante, así como el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 27.º Representación de los trabajadores.

Para la observancia y cumplimiento de lo antes mencionado, ambas partes acuerdan la creación de la figura del Vigilante de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo que se considere necesario y a nombramiento de la CPC. A nombramiento de la Empresa se creará la figura del Asesor Técnico en Seguridad e Higiene.

Las funciones del Vigilante de Seguridad e Higiene serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones en materia de Seguridad e Higiene.

b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a prevenir los riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores. Todo esto teniendo siempre en cuenta las condiciones específicas de cada centro de trabajo, y cada puesto de trabajo.

c) Si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por el vigilante de seguridad de acuerdo con la Empresa, y solicitar la intervención de la autoridad laboral competente, si existiera discrepancia con la Empresa.

d) La Empresa promoverá la formación específica de estos Vigilantes de Seguridad e Higiene.

e) Como política de prevención de riesgos, la Empresa promoverá cursos de formación destinados a los trabajadores, que serán planificados a través de CPC.

En todo centro de trabajo de nueva creación o todo nuevo proceso que se implantará en los existentes, si no existiese normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la Empresa confeccionará un proyecto de seguridad, a los efectos legales que procedan. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emita informe.

El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otra circunstancia podrá ser destinado a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, sin experimentar merma salarial.

En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite tal disminución y la no procedencia de la declaración de Invalidez Provisional o Definitiva.

En el caso de que el trabajador hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación del presente Convenio, se le señalará la nueva clasificación-remuneración que le corresponde percibiendo a tal efecto la diferencia entre el importe de dicha pensión y del salario real que tenía asignado en su anterior categoría. Para el supuesto de que optara por el percibo de una indemnización a tanto alzado, el salario correspondiente a su categoría, se vería reducido en un 33% de su cuantía.



**Artículo 28.º 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 y protecciones de trabajo necesarias en la cantidad y cualidad adecuadas.

Durante el primer trimestre de cada año, la CPC resolverá qué tipo de ropa y a qué trabajadores van destinadas.

Los trabajadores estarán obligados a utilizar la uniformidad que se establezca durante el tiempo de trabajo.

**2. Medidas de protección.**

Además de las que resulten de las funciones propias del vigilante de seguridad e higiene:

a) Protección a la maternidad. Existirá el derecho al cambio del 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, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

b) Personal con capacidad disminuida. En los casos en que se produzca disminución de capacidad de tal forma que el trabajador no pueda realizar, sin riesgo para su salud su tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la Empresa, una vez comprobada tal circunstancia, le procurará adecuar a un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

**Artículo 29.º Asistencia sanitaria.**

1. En cada centro de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en sitios fácilmente accesibles.

2. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos los trabajadores que lo soliciten, de cuyo resultado deberá darse conocimiento.

3. Realizándose también el prelaboral a todo trabajador de nuevo acceso.

**Artículo 30.º Mejora medioambiental.**

Inturjoven, S.A. se compromete a crear un ambiente laboral en que se tengan en cuenta parámetros como ahorro energético: Agua, electricidad, etc., a utilizar paulatinamente productos ecológicos y en definitiva a contribuir solidariamente a la creación de una sociedad más corresponsable en el mundo del trabajo.

**Artículo 31.º Formación profesional.**

La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, los planes de Formación Profesional que se promuevan. La representación de los trabajadores podrá emitir un informe sobre el plan de formación que se pretende poner en prácticas, proponiendo medidas o acciones formativas concretas que estimen convenientes.

**Artículo 32. Acción social.**

El personal incluido en este Convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las siguientes contingencias con carácter general para la plantilla:

- Muerte por accidente: 2.500.000 ptas.

- Invalidez Permanente Absoluta por accidente: 2.500.000 ptas.

- Responsabilidad Civil Limitada de la propia Empresa y de los trabajadores que presten sus servicios bajo el ámbito del presente Convenio.

En las condiciones generales de la póliza, se determinará un porcentaje sobre la suma asegurada, para el supuesto de que el accidente produzca la Invalidez Permanente Total.

Al mismo tiempo, la Empresa complementará las prestaciones sociales en los casos de Incapacidad Laboral Transitoria y Accidente de Trabajo, hasta alcanzar el 100% de la retribución salarial del trabajador.

La Empresa destinará la cantidad de 5.000.000 ptas., para el año 1995 y 6.500.000 ptas., para el año 1996 para la creación de un fondo de acción social cuya finalidad será restablecer la calidad de vida normal de los trabajadores frente a su pérdida de cualquier eventualidad y complementariamente, a mejorar esta calidad de vida. La administración de dicho fondo se llevará a cabo por el procedimiento que se acuerde en la CPC.

La Empresa se compromete llevarlo a cabo antes de la publicación del Convenio Colectivo.

Se asignará un carnet acreditativo a todos los empleados de Inturjoven, S.A. por el cual se obtendrá un descuento del 20% del costo total de la tarifa que le corresponda de la estancia en cualquiera de las instalaciones, tanto para el trabajador como para su familia hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad.

Seguros de Automóviles. A los trabajadores que habitualmente deban realizar desplazamientos con su vehículo particular, sin perjuicio de las indemnizaciones por kilometraje, se les sufragará un seguro a todo riesgo del automóvil, que cubra tales riesgos durante el período de utilización en comisión de servicio. La CPC determinará los trabajadores afectados por esta medida.

Jubilación. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para dicha jubilación, en cuyo supuesto será obligatoria al complementarse dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Las vacantes que se produzcan por la causa antes establecida deberá constituir bolsa de empleo que serán ofertadas de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

**Artículo 33.º Acción sindical.**

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato al que esté afiliado.

Derechos sindicales: Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de 30 horas mensuales, para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Los Representantes de los Trabajadores disfrutarán de este derecho con el requisito de la notificación escrita a la Dirección del centro, dentro de la jornada anterior a su ejecución, salvo por razones de urgencia debidamente justificadas por escrito con posterioridad.

Las referidas horas podrán acumularse a uno o varios de los distintos miembros del Comité de Empresa, o en su caso de los Delegados de Personal, pudiendo quedar relevados de su puesto de trabajo algunos de los representantes sin perjuicio de su remuneración. Para la referida acumulación será precisa la cesión y aceptación por escrito de los afectados, de las que se dará traslado, asimismo, a las Direcciones de los respectivos centros.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección de la Empresa, así como las horas utilizadas en reuniones de la CPC y de la Comisión Negociadora del Convenio.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato hasta 18 meses después del cese en su cargo.

De conformidad con lo establecido en la Ley 2/91 de 7 de enero, deberá entregarse una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito al Comité de Empresa como a los Delegados de Personal del centro de destino, como a los Representantes de los Trabajadores en la CPC.

La Empresa destinará un crédito de 8 horas a distribuir entre las distintas centrales sindicales para asistir a cursos de formación sindical.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que le reconoce el presente Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

#### Artículo 34.º Procedimiento disciplinario.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Instrucción: El Jefe de Área de Personal, a vista de denuncias formuladas por escrito, por cualquier falta considerada grave y muy grave, nombrará un instructor del expediente, en el plazo de dos días hábiles.

- Sustanciación: Una vez nombrado el instructor éste dispondrá de un plazo de 5 días hábiles, para formular el correspondiente pliego de cargos, con expresión de los hechos imputados, faltas cometidas y posible sanción aplicable, en su caso, para ello, podrá recabar cualquier información que estime necesaria.

- Audiencia al interesado: El infractor dispondrá de un plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación del pliego de cargos, para alegar y practicar las pruebas que estime oportunas.

- Terminación: El instructor formulará en el plazo de 5 días hábiles una propuesta de resolución.

#### Artículo 35.º 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, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas.

#### Artículo 36.º Norma general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Gerencia de la empresa, en los supuestos de incumplimientos de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y Normas concordantes:

Para la imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves, será competente la Jefatura de Personal, previa audiencia del interesado.

#### Artículo 37.º Faltas leves.

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

3. El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.

4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes, siempre que no cause un grave perjuicio al proceso productivo.

5. La no comunicación 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.

#### Artículo 38.º Faltas graves.

1. La falta de obediencia debida a los superiores.

2. El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.

3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, clientes, proveedores, etc.

4. La desobediencia relacionada con su trabajo y en cumplimiento de los deberes 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 3 días al mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

6. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja médica, en tiempo superior a 7 días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

8. 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.

9. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de seis días al mes.

10. Haber sido sancionado con tres faltas leves en un período de 3 meses.

11. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado reconocimiento de incompatibilidades.

#### Artículo 39.º 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 y derechos sindicales.

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

5. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de cuatro días al mes.

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

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

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

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

#### Artículo 40.º Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito y con traslado a los representantes de los trabajadores.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días hábiles.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 10 días a 1 mes.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 45 días a 3 meses.

b) Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

c) Despido.

Todas las sanciones graves y muy graves, serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que lo hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

#### Artículo 41.º 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 se interrumpirá a partir de que se formule el pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización de expediente. Esto operará exclusivamente para faltas graves y muy graves.

#### Disposición Adicional

Al personal de la Administración Pública que viene prestando sus servicios en la Empresa Inturjoven, S.A., se le aplicará la totalidad del Convenio Colectivo de ésta, estando vinculado dicho personal a la globalidad de dicho Convenio, aceptando todas las condiciones generales establecidas en el mismo. A cambio, la Empresa equipara al citado personal procedente de la Administración a la retribución anual bruta mínima que venga percibiendo el trabajador de Inturjoven, S.A. que ostente la misma categoría que aquél.

Al mismo tiempo aquel personal procedente de la Administración que tenga una retribución anual bruta superior a la de un trabajador de Inturjoven, S.A. que ostente la misma categoría, se le respetará esta diferencia salarial, aceptando el resto de condiciones laborales del presente Convenio Colectivo. Igualmente, la Empresa asume la antigüedad que dichos trabajadores tenían reconocida por parte de la Administración.

Al mismo tiempo, la Empresa se compromete a convocar aquellas plazas que considere de carácter indefinido, para que puedan concursar aquellos trabajadores que reúnan las condiciones que se determine en la CPC.

#### Disposición Transitoria Primera

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1994.

#### Disposición Transitoria Segunda

Al mismo tiempo que se acuerde la revisión salarial del año 1996, Inturjoven, S.A. se compromete a efectuar la valoración de puestos de trabajo y el ajuste en niveles retributivos, disponiendo a tal efecto de un fondo de 3.500.000 ptas.

#### Disposición Transitoria Tercera

Queda definida inicialmente la categoría profesional de Oficial de Mantenimiento con dicha denominación, comprometiéndose en el plazo de 2 meses la Empresa, desde la firma del Convenio, a determinar si la denominación correspondiente a la reseñada categoría es de Oficial 1.º o 2.º de Mantenimiento.

#### Disposición Transitoria Cuarta

En el año 1996, ambas partes se comprometen a estudiar la posibilidad de incluir una paga, cuya denominación se definirá, siempre y cuando los resultados

económicos de la empresa a 31.12.95 lo permitiera. Dicha paga se añadiría a las 2 pagas extraordinarias actuales de junio y Navidad.

#### Disposición Transitoria Quinta

La Empresa se compromete al aceptar la representación legal de los trabajadores las funciones y definición de Vigilante que consta en el Anexo al Convenio Colectivo, a mantener las plazas existentes en la actualidad de vigilantes, salvo que fuesen reclasificadas en otra categoría profesional.

### A N E X O

#### DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

##### 1. Jefe de Area.

Toda aquella persona que con plena responsabilidad del Area de Gestión encomendada, dirige, programa, controla y ejecuta las funciones asignadas por la dirección que corresponda, teniendo plena autoridad directa sobre el personal a su cargo el cual depende de él.

##### 2. Encargado de Unidad Funcional.

Persona que con plena responsabilidad de la unidad de gestión encomendada coordina y ejecuta los fines asignados por el Jefe de Area competente.

##### 3. Oficial Administrativo.

Constituyen esta categoría aquellos trabajadores que, con los adecuados conocimientos teóricos y prácticos, desarrollarán normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos de carácter administrativo que requieran propia iniciativa como redacción de correspondencia, preparación de expedientes, redacción de asientos contables, realización material de inventario, edición de nóminas de personal, cumplimiento de impuestos en general y de seguridad social, así como funciones de secretaría y cualesquiera otros trabajos análogos.

##### 4. Técnico de Area.

Aquel trabajador que con pleno conocimiento de las materias relativas al Area o Unidad Funcional en que desarrolla sus funciones, asume con plena responsabilidad las funciones encomendadas directamente por el Jefe de Area o Unidad Funcional a la que pertenezca, dándole cuenta a éste del trabajo realizado.

##### 5. Director de Instalación.

Integran esta categoría los trabajadores cuya misión fundamental está constituida por la realización de todas las gestiones conducentes al fomento y captación de clientes, de acuerdo con las directrices marcadas por el Plan de Ventas de la Empresa. Será el responsable de todos los recursos, materiales y humanos, previa supervisión y aceptación de la Dirección de la Empresa, de la Instalación donde quede adscrito, para lo cual propondrá las mejoras que estime necesarias, el objeto de obtener una buena rentabilidad de los mismos. Al mismo tiempo, será el encargado de implantar, controlar y desarrollar los procedimientos y normas de funcionamiento que dicte la Dirección de la Empresa.

##### 6. Jefe de Recepción.

Se incluye en esta categoría aquellos trabajadores que, a la vez que atienden las comunicaciones telefónicas, prestan cuidado a la megafonía de la Instalación.

Realizarán la supervisión diaria del planning de reservas a plazo corto, medio y largo, confeccionando informes diarios de ocupación que habrán de conocer los

otros Departamentos de la Instalación, bajo la supervisión del Director.

Confeccionará, bajo la supervisión del Director de la Instalación, las facturas y procederán al cobro de las mismas por los servicios prestados.

#### 7. Ayudantes de Cocina.

Es el trabajador que, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero, le ayuda en sus funciones teniendo capacidad para sustituir ocasionalmente al cocinero o Jefe de cocina, preparando comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y el mantenimiento para tener en perfectas condiciones la maquinaria y utensilios propios de su trabajo, poniendo todo cuidado en las labores que le fueren encomendadas.

#### 8. Vigilante.

Es el encargado de cuidar de la vigilancia y servicio. En ausencia del Ayudante de Recepción se encargará de atender y efectuar las labores básicas de éste.

#### 9. Gobernanta.

Pertencen a esta categoría aquellos trabajadores que tienen como responsabilidad el buen uso y economía de los materiales, utensilios y maquinaria del Departamento de Pisos en particular. Estará bajo su responsabilidad el acondicionamiento de habitaciones, organizando, inspeccionando y coordinando todas las tareas del personal adscrito al Departamento de Pisos, y siempre bajo la supervisión del Director, para lo cual distribuirá las tareas propias de comedor y oficio, lencería, plancha, lavandería, etc.

Vigilará la conservación del mobiliario y verificará el inventario del mismo.

Realizará todas las propuestas que estime necesarias para el buen funcionamiento del Departamento de Pisos.

Desempeñará cualquier otra tarea de naturaleza análoga.

#### 10. Personal de Servicios Domésticos.

Los trabajadores integrantes de esta categoría realizarán las funciones propias de oficio, lavandería, lencería y plancha, manipulando las maquinarias propias del Departamento de Pisos.

Realizarán las funciones de acondicionamiento y limpieza de habitaciones y zonas comunes, así como cualesquiera otras de naturaleza similar.

#### 11. Peón de Mantenimiento.

Integran esta categoría aquellos trabajadores que realizando funciones propias de un oficio realizan funciones consistentes en la puesta a punto y conservación de la instalación.

Realizarán tareas auxiliares de albañilería, fontanería, carpintería, etc., manipulando las maquinarias necesarias y adoptando las medidas de seguridad oportunas para su uso.

Comprobarán los sistemas de alarma, voltajes, extintores, etc., identificando los puntos que supongan un riesgo a corregir.

Desempeñarán las funciones que se le encomienden de naturaleza análoga.

#### 12. Guarda-Mantenedor.

Es aquel trabajador que bajo su responsabilidad y habitando, en aquellos casos en que la Dirección de la Empresa lo autorice, la instalación custodia, vigila, controla y conserva la puesta a punto de enseres, maquinaria y bienes inmuebles de ésta.

#### 13. Jefe de Cocina.

Es el trabajador encargado de dirigir y vigilar las condimentación de cuantos platos le sean encomendados.

Al mismo tiempo, vigilará la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto. Presentará el inventario diariamente de las existencias que queden el día siguiente al Director, dando cuenta de los promedios conseguidos durante el día, siendo el encargado de componer y condimentar personalmente los platos.

#### 14. Socorrista.

Pertencen a esta categoría aquellos trabajadores que en posesión de la titulación de Técnico de Salvamento Acuático, se responsabilizará de la vigilancia, atención de los usuarios y funcionamiento de la piscina de la Instalación.

Será el encargo de realizar los análisis mínimos del agua de la piscina, así como de todas aquellas actividades encaminadas al control y cuidado de la misma, para lo cual se responsabilizará de la adición de los productos químicos que sean necesarios.

Garantizará el funcionamiento de los equipos mecánicos y maquinaria propia de la piscina.

Deberá realizar curas de primeros auxilios, siendo a su vez el responsable del mantenimiento y custodia del botiquín, así como del local destinado para la realización de las mencionadas curas.

#### 15. Oficial de Mantenimiento.

Son los trabajadores que poseyendo un oficio lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, no sólo con el rendimiento óptimo sino con la máxima economía de material y responsabilizándose de su ejecución, y del realizado por los Peones de Mantenimiento y Guardas-Mantenedores de las Instalaciones adscritas a la zona.

Realizarán un estricto control sobre las garantías correspondientes a la maquinaria de las Instalaciones integrantes de la zona.

Llevarán a cabo, también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar.

#### 16. Jardinero.

Es aquel trabajador que con profundo conocimiento de las plantas y flores tiene como misión fundamental el arreglo y conservación de parques y jardines de la instalación.

#### 17. Camarero.

Tiene como fin primordial velar por la buena marcha del servicio de mostrador, sirviendo y preparando aquellos servicios que le sean pedidos.

#### 18. Delineante.

Pertencen a esta categoría los trabajadores que, con la debida perfección, ejecutan planos de conjunto o de detalle e interpretan croquis o planos de obras, edificaciones; topografía y cartografía, realizando cuantos cálculos y operaciones sean precisas para ello. Deberán dominar los distintos sistemas de proyección y técnicas de dibujo. Se ocuparán igualmente del calco de planos, gráficos, archivos, ficheros y custodia de originales.

#### 19. Auxiliar Administrativo.

Pertencen a esta categoría profesional aquellos trabajadores que con los adecuados conocimientos teóricos y prácticos desarrollan normalmente y con debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos administrativos de apoyo, tales como clasificación, registro, archivo y reparto de correspondencia, realización de fotocopias, transcripción de documentos, realización de gestiones necesarias para llegar a buen fin el trabajo encomendado, así como cualesquiera otras tareas análogas.

**20. Ordenanza.**

Integran esta categoría aquellos trabajadores que tienen como misión fundamental establecer las comunicaciones telefónicas con el exterior. Prestarán esmerada atención al público, hacen recados, reciben y entregan el correo diario, vigilan puertas y accesos al edificio, así como otras funciones tales como sellado, cierre de sobres, etc.

**21. Conductor.**

Constituyen esta categoría los empleados provistos de permiso de conducir clase B y/o superior y con conocimientos mecánicos de automóvil, cuya función principal en la Empresa es la conducción de vehículos destinados al transporte de personas o mercancías. Cuidarán del normal funcionamiento de los vehículos, de su limpieza y de efectuar las pequeñas reparaciones imprescindibles. Deberán, igualmente, ocuparse de la carga, acondicionamiento y descarga de las mercancías.

**22. Encargado de Mantenimiento.**

Bajo la supervisión de la Dirección de la Empresa se le encomienda la ejecución del Plan de Mantenimiento. Podrá participar en la realización de estudios e informes técnico-económicos, la programación de mejoras y modificaciones técnicas, realización de reparaciones y operaciones especiales que requieran sus conocimientos en coordinación con los centros de coste.

Tendrá bajo su responsabilidad a los oficiales y

peones de mantenimiento así como a los Guardas/Mantenedores.

**23. Monitor.**

Integran esta categoría profesional los trabajadores cuya función principal es la de llevar a cabo la ejecución de actividades propias de campaña que organice la Empresa, bajo la supervisión y control del Director de Instalación.

Acompañarán, en todo momento a los participantes en las referidas actividades, al objeto de que las mismas lleguen a buen fin, informando al Director, sobre la cantidad y calidad de recursos, tanto materiales como humanos, que presenta la Instalación.

Asistirá al Director de Instalación en la elaboración de informes y memorias relativas a las actividades de las cuales se responsabilizan.

**24. Vendedor.**

Promoción de la Red de instalaciones Juveniles y actividades propias de la Empresa; así como el cierre de operaciones de ventas y realización de tareas administrativas.

**25. Ayudante de Recepción.**

Es el trabajador que a las órdenes del Jefe de Recepción coopera en la ejecución de los cometidos encomendados por éste, poniendo todo su cuidado en las tareas que le fueron encomendadas.

**ANEXO II****NIVELES RETRIBUTIVOS SEGUN CATEGORIAS PROFESIONALES**

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BRUTO ANUAL
ADMINISTRATIVO	2.346.055
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2.062.343
CONDUCTOR	2.062.343
COORDINADOR	2.694.134
DELINEANTE	2.346.055
ENCARGADO MANTENIMIENTO	3.197.214
JEFE DE AREA	4.615.810
ORDENANZA	1.636.757
TECNICO PRODUCCION	3.026.971
TITULADO MEDIO (Encargado U.F.)	3.197.214
TITULADO SUPERIOR (Tec. Area)	3.622.786
VENDEDOR	2.346.055

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BRUTO ANUAL
AYUDANTE DE CAMARERO	1.636.757
AYUDANTE DE COCINA	1.920.476
AYUDANTE DE RECEPCION	1.920.476
CAMARERO	1.920.476
JEFE COCINA	2.204.186
DIRECTOR	3.181.300
GOBERNANTA	2.204.186
PEON MANTENIMIENTO	1.636.757
PERSONAL SERV. DOMEST.	1.636.757
JEFE RECEPCION	2.204.186
SOCORRISTA	1.636.757
SUBGOBERNANTA	1.920.476
VIGILANTE	1.636.757
PINCHE	1.636.757
MONITOR	2.146.300
GUARDA-MANTENEDOR	1.636.757

RESOLUCION de 30 de junio de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 130/93, interpuesto por Constructora San José, SA.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la Sentencia dictada con fecha 10 de marzo de 1995, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 130/93, promovido por Constructora San José, S.A., sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

**FALLO**

Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo núm. 130/93-N, interpuesto por el Procurador don Jacinto García Sainz en nombre y representación de «Construcciones San José, S.A.» y declaramos la conformidad a Derecho de las resoluciones impugnadas precisadas en el fundamento jurídico primero de esta sentencia. Sin costas.

Sevilla, 30 de junio de 1995. El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.