

ARTICULO 23.— ASCENSOS DE CATEGORIA.

En materia de ascensos de categoría se tendrán en cuenta las normas que a continuación se indican. De este procedimiento quedan excluidas las categorías profesionales o puestos de trabajo incluidos en el Nivel I de este Convenio.

a) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de igualdad, capacidad y mérito, valorando especialmente los conocimientos y preparación para el puesto de trabajo y prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones.

Se entenderá que existe vacante cuando un trabajador hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su puesto de trabajo o cuando un trabajador viniese realizando funciones de superior categoría por un periodo de más de cuatro meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los representantes de los trabajadores para solicitar de la empresa que efectúe la convocatoria para la cobertura de la vacante. La plaza dejada vacante por el trabajador ascendido podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.

b) Producida una vacante, la convocatoria para su cobertura se hará pública con 30 días, al menos, de antelación a la fecha de realización de las pruebas correspondientes. En el anuncio se hará constar la fecha y lugar de celebración de las pruebas.

La convocatoria, que corresponde a la empresa, recogerá los requisitos que deben reunir los aspirantes. La determinación de los mismos será efectuada por la Comisión de Valoración en base al puesto a ocupar.

c) Convocada una vacante, podrán concurrir a la misma los trabajadores de la categoría inferior. Los aspirantes serán evaluados por una Comisión de Valoración compuesta por cuatro miembros:

Un representante de la empresa.

El Jefe de Departamento donde esté encuadrada la vacante.

El trabajador de mayor antigüedad de la categoría vacante o subsidiariamente del Departamento. Si este fuese el Jefe de Departamento el siguiente en antigüedad.

El Presidente del Comité de Empresa.

El mismo día de la realización de las pruebas, y con una antelación no superior a cuatro horas, se reunirá la Comisión de Valoración para de terminar las pruebas a realizar y su valoración.

Las pruebas podrán ser teóricas y prácticas, versando sobre los trabajos a realizar y las funciones que el Convenio señala para la categoría de que se trate.

La Comisión de Valoración vigilará el desarrollo de las pruebas y efectuará su valoración, adoptando sus decisiones por mayoría, en caso de empate tendrá preferencia el trabajador más antiguo y de persistir, el de más edad. Los resultados se harán públicos indicando la puntuación obtenida por cada uno de los candidatos. De todas sus actuaciones levantará las Actas correspondientes.

d) En los supuestos de que no existiese ningún trabajador de categoría inferior, podrá concurrir cualquier trabajador de la empresa.

Si no hubiese candidatos o ninguno resultase apto, la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

e) Cuando se produzca vacante en alguna de las categorías incluidas en el nivel 2 del Convenio, Jefes de Departamento, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, y se constituirá una Comisión Paritaria, formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, para determinar si entre el personal de categoría inferior existe algún trabajador que reúna las condiciones y requisitos necesarios, atendiendo a las características del puesto de trabajo a cubrir y de la responsabilidad que le corresponde dentro de la organización de la empresa. La decisión deberá adoptarse por mayoría de los miembros de la Comisión.

Si no se encontrase la persona idónea la Dirección de la Empresa podrá actuar libremente en orden a la cobertura de ese puesto de trabajo.

TITULO V.— CONDICIONES ECONOMICAS**ARTICULO 24.— ESTRUCTURA DEL SALARIO.**

La estructura retributiva del personal comprendido en este Convenio, estará constituida por los siguientes conceptos:

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su nivel, según las cuantías fijadas en el Anexo I.

El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios.

El número máximo de trienios a percibir será de 12.

La cuantía del trienio para los años 1993 y 1994, será de 3.000 pesetas mensuales.

A todo el personal se le recalculará la antigüedad devengada, de forma que a todo aquel que la cantidad resultante por la aplicación del nuevo sistema de trienios resultase inferior a la que venían percibiendo por el mismo concepto en 31 de diciembre de 1.992 (o la fecha anterior en que causasen baja los fijos discontinuos), la diferencia se les consolidará en un concepto denominado **COMPLEMENTO DE PERSONAL DE ANTIGÜEDAD** cuya cuantía permanecerá inalterable, sin estar sujeta a sucesivos aumentos.

3.— COMPLEMENTO POR JORNADA PARTIDA:

Complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en régimen de jornada partida, en la cuantía mensual que se señala en el Anexo I.

4.— COMPLEMENTO POR IDIOMAS:

Para el personal que tiene trato directo con el público y acredite suficientemente el conocimiento de uno o más idiomas extranjeros, entendiéndose por tales los que se hablen fuera del territorio español, se establece este complemento para las categorías y en la cuantía mensual que figura en el Anexo I.

5.— COMPLEMENTO POR TRABAJAR EN MAS DE UN DEPARTAMENTO:

Los camareros por realizar funciones correspondientes a su categoría profesional en más un departamento percibirán mensualmente la cantidad señalada en el Anexo I.

6.— COMPLEMENTO POR CONTACTO CON EL PUBLICO:

Las categorías profesionales que se señalan, entendiéndose que en el desarrollo de su trabajo habitual deben tener trato directo con los clientes del Complejo Balneario de Arnedillo percibirán la cantidad mensual que se señala en el Anexo I.

La percepción de este complemento esta condicionada a que el trabajador haya seguido los cursos de formación convocados por la empresa con este fin. No obstante el trabajador perteneciente a las categorías señaladas, percibirá este complemento en tanto la empresa no le convoque al correspondiente curso.

7.— COMPLEMENTO DE CONTROL DE FACTURACION:

Este complemento Se establece con carácter exclusivo para los recepcionistas, en relación con el control que han de rendir por la facturación que diariamente efectúen, fijándose en la cuantía mensual que se señala en el Anexo I.

8.— COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD:

Complemento establecido exclusivamente para el Jefe de Mantenimiento en relación con la posibilidad de ser requerida su presencia cuando sea precisa para que ejerza las funciones que corresponden a su categoría, fijándose en la cuantía mensual que figura en el Anexo I.

9.— COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD:

Este complemento tiende a retribuir a aquellos trabajadores que desempeñen un puesto de trabajo que implique funciones de mando, manejo y control de fondos y destacada cualificación técnica. Se establece para las categorías y en la cuantía mensual que figura en el Anexo I.

10.— COMPLEMENTO PERSONAL.

Este complemento de índole personal se establece para garantizar a los trabajadores el importe de sus retribuciones en 1.992 más los aumentos establecidos en este convenio. Únicamente tendrán derecho a percibirlo aquellos trabajadores que en aplicación de la estructura retributiva de este convenio resulten con unos salarios inferiores a lo señalado.

Las cuantías que personalmente se reconozcan por este concepto a los trabajadores que les correspondan, en el futuro, se verán aumentadas en el porcentaje que se incremente el convenio.

ARTICULO 25.— PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias, cada una de ellas igual al importe de 30 días de salario base más antigüedad, que se harán efectivas junto a las mensualidades de Junio y de Diciembre. Estas pagas se percibirán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio, la primera, y el 1 de julio y el 31 de diciembre, la segunda.

ARTICULO 26.— EFECTOS ECONOMICOS.

Los efectos económicos de este Convenio se retrotraen al 1 de enero de 1.993, para todo el personal fijo, ya sea continuo o discontinuo, que esté de alta en la empresa en la fecha de la firma este Convenio. Las diferencias que se produzcan entre la aplicación de este Convenio y los salarios percibidos, se harán efectivos de una sola vez y en el plazo de dos meses naturales siguientes a contar desde la firma del Convenio.

ARTICULO 27.— PAGO DEL SALARIO.

Las retribuciones de cada trabajador se harán efectivas por mensualidades vencidas, mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador señale, y excepcionalmente por cheque para el tercer día hábil del mes siguiente al que correspondan las retribuciones.

Se podrán solicitar anticipos a cuenta del trabajo realizado, según establece el artículo 29 del Estatuto de los trabajadores. Dichos anticipos se solicitarán por escrito, y como máximo una una vez al mes, que se intentará que nunca sea anterior al día 15.

ARTICULO 28.— REVISION SALARIAL.

A todo el personal fijo, ya sea continuo o discontinuo, que prestase servicios en 1.992, se le garantiza para el año 1993 un incremento en sus retribuciones brutas del seis por ciento sobre las percibidas en 1.992, excluyendo de este cómputo la antigüedad.

Las tablas de salarios aprobadas en este convenio, para el segundo año de su vigencia, es decir a partir de 1 de enero de 1.994 se verán incrementadas en un seis por ciento, a excepción de la antigüedad.

Si en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1.993 y el 31 de diciembre de 1.993, el Índice de Precios al Consumo nacional superase el seis por ciento, el porcentaje de incremento previsto para el segundo año de vigencia del Convenio, se vería aumentado en la diferencia existente entre el mencionado I.P.C. y el 6%.

TITULO VI.— CONDICIONES SOCIALES**ARTICULO 29.— POLIZA DE SEGURO.**

En el plazo de 30 días contados desde la firma del Convenio la empresa