

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común e intentada sin efecto la notificación personal al recurrente D. Manuel Claros Ríos contra la Resolución al recurso ordinario interpuesto en expediente número 396/93/EP, por la presente se procede a hacer pública la misma al no haberse podido practicar en el domicilio de aquél, dándose a conocer la parte resolutoria que literalmente dice:

«Por todo lo expuesto, vista la legislación en materia de juego de esta Comunidad Autónoma y demás normas concordantes de especial y general aplicación, resuelvo desestimar el recurso ordinario interpuesto por D. Manuel Claros Ríos confirmando la resolución recurrida.

Contra la presente resolución -dictada en virtud de Orden de 29 de julio de 1985, de delegación de atribuciones- que agota la vía administrativa, se podrá interponer ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 58 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956».

Sevilla, 10 de enero de 1995.- La Secretaria General Técnica, Ana Isabel Moreno Muela.

*RESOLUCION de 11 de enero de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se anuncia la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 2357/94.*

En cumplimiento de lo ordenado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, comunicando la interposición del recurso contencioso-administrativo número 2.357/94 interpuesto por Servicio Jurídico del Estado, contra la Orden de 9.5.94 por la que se establecen criterios para la asignación de cantidades de referencia de la producción lechera.

#### HE RESUELTO

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo número 2.357/94.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que los interesados puedan comparecer ante dicha Sala, con Abogado y Procurador, en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de la presente.

Sevilla, 11 de enero de 1995.- La Secretaria General Técnica, Ana Isabel Moreno Muela.

#### CONSEJERIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

*RESOLUCION de 16 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Comercio, Consumo y Cooperación Económica, por la que se hace pública la concesión de subvención específica a Comerciantes del Poniente, S.A.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.3 4 y 5 de la Ley 9/1993, de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1994, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la subvención específica por razón de su objeto

concedida a la empresa Comerciante del Poniente, S.A., para la creación de Centro Comercial en El Ejido (Almería). Se trata de una actuación de interés social manifiesto y existen razones objetivas para la concesión de la subvención, no siendo posible promover la libre concurrencia.

Importe de la subvención:

1994: 60.000.000 ptas.  
1995: 20.000.000 ptas.

Sevilla, 16 de diciembre de 1994.- La Directora General, Montserrat Badía Belmonte.

#### CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

*RESOLUCION de 23 de diciembre de 1994, 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 del personal de la obra benéfico social del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla. (7100460).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial del Personal de la Obra Benéfico Social del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla (Código de Convenio 7100460), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 12 de diciembre de 1994, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 24 de junio de 1994, 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 del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 23 de diciembre de 1994.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

#### II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA O.B.S. DEL MONTE DE PIEDAD Y CAJA DE AHORROS DE HUELVA Y SEVILLA

##### Capítulo I: Disposiciones Generales

Artículo 1: Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por

El Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla y la Fundación El Monte, y por otro, por el Comité Intercentro de dicha Caja. Ello confiere al presente acuerdo o normativa eficaz, generalidad y obligatoriedad «erga omnes».

#### Artículo 2: Ambito Funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo que existen por cuenta de El Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla y los trabajadores afectos a las actividades propias de su obra benéfico-social: Culturales, artísticas, asistenciales, etc., y en general de prestación de servicios a instituciones, colectivos o personas.

#### Artículo 3: Ambito Personal.

Este Convenio será de aplicación a todas las personas que tengan la condición de trabajador por cuenta ajena en las actividades recogidas en el artículo anterior.

Quedan excluidas de esta regulación los trabajadores que, destinados a estas actividades, estuvieran acogidos con anterioridad al Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros, los cuales se seguirán rigiendo en todos sus términos por dicho Estatuto.

#### Artículo 4: Ambito Territorial.

El Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que desarrollan las actividades antes mencionadas cualquiera que sea su ubicación geográfica dentro del territorio nacional.

#### Artículo 5: Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su firma; no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1994.

Su duración será de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1996.

Ello no obstante, las condiciones económicas establecidas en el mismo serán revisadas en los años 1995 y 1996, en los términos que se establecen en este mismo Convenio.

#### Artículo 6: Prórroga y Denuncia.

La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada, de año en año, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de los firmantes antes de los dos meses últimos del período de vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas, en el caso de no ser denunciado al término de su vigencia.

#### Artículo 7: Comisión Mixta Interpretativa.

Para resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, y aplicación del presente Convenio, se designará una Comisión paritaria por las partes firmantes dentro del mes siguiente a la firma del mismo.

#### Artículo 8: Normas de Aplicación.

La aplicación preferente de este Convenio implica el carácter subsidiario de los acuerdos de los Organos de Gobierno de la Entidad existentes para este colectivo y de cualquier norma específica reguladora que existiera con anterioridad.

#### Artículo 9: Garantías Personales.

Con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo consideradas de igual manera.

#### Artículo 10: Vinculación a la totalidad.

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones

individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

#### Artículo 11: Absorción y Compensación.

El conjunto de pactos que se contiene en este Convenio sustituye íntegramente cualesquiera condiciones de trabajo existentes con anterioridad a la entrada en vigor para los trabajadores afectados.

#### Artículo 12: Cláusula de Garantía.

El presente Convenio Colectivo regula y mejora las relaciones laborales existentes, teniendo las condiciones de trabajo aquí establecidas carácter de mínimas.

### Capítulo II: Clasificación Profesional

#### Artículo 13: Grupos Profesionales.

El personal que se encuentre vinculado por este Convenio se agrupa en los siguientes grupos profesionales:

- Personal Titulado.
- Personal Técnico y Administrativo.
- Personal Subalterno.
- Personal de Oficios Varios.

#### Artículo 14: Personal Titulado.

Es aquel específicamente contratado para el desempeño de una profesión para la que se encuentra habilitado, en virtud del correspondiente título académico.

A los efectos del Convenio, este grupo profesional está formado por las siguientes categorías:

- A) Personal Titulado Superior: Cuando el título académico sea de Grado Superior.
- B) Personal Titulado Medio: Cuando el título académico sea de Grado Medio.

#### Artículo 15: Personal Técnico y Administrativo.

Es aquel cuyas tareas preferentes son la realización de trabajos de índole administrativo, de gestión, o técnico administrativos, en función del área de actividad que desempeñen.

A los efectos de este Convenio, este grupo está formado por las siguientes categorías profesionales:

A) Auxiliar Administrativo, que desempeñan tareas de mecanografía, archivo, atención telefónica, reprografía, o de ejecución de procesos administrativos especiales cuya complejidad sea limitada, y en general cualesquiera otros de esta índole.

B) Oficial Segundo Administrativo, que desempeñan los conocimientos prácticos de cualesquiera trabajos administrativos que se produzcan en la Unidad administrativa a la que se encuentren adscritos.

C) Oficial Primero Administrativo, quienes, además de desempeñar las funciones definidas para el Oficial Segundo, también coordinan el funcionamiento de la unidad, negociado o sección, y asumen las tareas específicas o los procedimientos administrativos que requieren mayor conocimiento y especialización.

D) Técnico «B», quienes realizan tareas relacionadas con la didáctica, divulgación y formación de temas específicos dentro de las actividades de carácter asistencial y cultural que tiene encomendadas.

E) Técnico «A», aquel que, además de las funciones definidas para el Técnico B, coordina, planifica y promueve actividades, asumiendo la responsabilidad en la ejecución de los programas a los que se encuentra adscrito.

#### Artículo 16: Personal Subalterno.

Integra este grupo aquellas personas que tienen encomendadas funciones de vigilancia, portería, correo y custodia de documentos o instalaciones.

Este grupo profesional estará formado por las siguientes categorías profesionales:

A) Conserje, quien realiza las funciones de vigilancia, control de acceso y atención telefónica de los inmuebles a su cargo, así como la reparación de pequeñas averías, y los trabajos auxiliares de colaboración en las actividades propias de la O.B.S. que se desarrollen en el inmueble donde desempeñe su jornada. Ejercerá por delegación la supervisión de porteros, ordenanzas y botones, responsabilizándose de la correcta conservación general del Centro.

B) Portero-Ordenanza, quien realiza funciones de vigilancia, control de acceso, y atención telefónica de inmuebles.

C) Botones, que realizan trabajos de reparto y envío de documentación, y otros similares que les puedan ser encomendados.

Artículo 17: Personal de Oficios Varios.

Integran este grupo el personal que desempeña un oficio de contenido fundamentalmente manual.

El grupo tendrá las siguientes categorías profesionales:

A) Peón de Oficios Varios, quien realiza tareas manuales de carácter rutinario.

B) Ayudante, quien realiza tareas manuales de un cierto conocimiento y especialización.

C) Oficial de Oficios Varios, quien además de las tareas rutinarias tiene un conocimiento acreditado y es capaz de desempeñar con plena responsabilidad su profesión, solucionando cuantas dificultades y anomalías sean necesarias en su oficio.

D) Limpiador/a, quien realiza las tareas de limpieza y aquellas tareas auxiliares imprescindibles.

E) Cuidador/a, quien tiene a su cargo la correcta atención de usuarios o personas acogidas en los distintos centros asistenciales de la O.B.S.

### Capítulo III: Ingreso y Promoción

Artículo 18: Ingreso.

1. Todos los ingresos que puedan realizarse para personal fijo afectado por este Convenio estarán siempre basados en sistemas objetivos de selección de carácter público, y con participación de los representantes sindicales en el diseño, desarrollo y control de las respectivas convocatorias.

La edad para el ingreso de los botones será a partir de los 16 años, sin que pueda exceder de 20.

2. Para cualquier contratación de personal sujeto a contratos de duración determinada se recurrirá, por riguroso orden de puntuación, a la última lista en vigor correspondiente a selección de personal fijo para la O.B.S. En defecto de lo anterior, se recurrirá a selección específica para personal no fijo.

Igualmente, la selección se basará en pruebas objetivas y públicas con la participación, desarrollo y control de la representación sindical.

Artículo 19: Promoción Interna.

A) La empresa convocará concursos de capacitación, con objeto de que exista promoción profesional de todos los trabajadores en condiciones de igualdad, mediante sistemas objetivos, y con participación de los representantes sindicales en el diseño, desarrollo y control de las respectivas convocatorias.

B) Personal Administrativo.

El Auxiliar Administrativo «B» ascenderá a Auxiliar Administrativo «A» por el transcurso de cuatro años en la categoría de Auxiliar «B».

El Auxiliar Administrativo «A» ascenderá a Oficial Segundo «B» por el transcurso de cuatro años en la categoría de Auxiliar «A».

El Oficial Segundo «B» ascenderá a Oficial Segundo «A» por el transcurso de cuatro años en la categoría de Oficial Segundo «B».

Como parte del compromiso de promoción enunciado en el apartado A), durante 1994 se convocará dos plazas a Oficial Primero por capacitación entre el personal integrante de las categorías de Auxiliar Administrativo «B», Auxiliar Administrativo «A», Oficial Segundo «B» y Oficial Segundo «A». Igualmente, una vez finalizado el concurso de 1994, y en cumplimiento de compromisos de promoción anteriores, durante 1995 se convocará entre el personal administrativo una plaza a Oficial Primero.

C) Personal de Oficios Varios.

El Peón y el Limpiador/a ascenderá a Ayudante de Oficios Varios por el transcurso de tres años en la categoría de Peón o Limpiador/a.

Como parte del compromiso de promoción recogido en el apartado A), a principios de 1995 se convocará dos plazas a Oficial de Oficios Varios por capacitación entre el personal perteneciente a las restantes categorías del grupo profesional de Oficios Varios.

D) Personal Subalterno.

Los Botones ascenderán a Porteros por el transcurso de dos años en la categoría de Botones.

Como parte del compromiso de promoción enunciado en el apartado A), a principios de 1996 se convocará una plaza a Conserje por capacitación entre el personal perteneciente a las restantes categorías del grupo profesional de Personal Subalterno.

E) Cualquier vacante o puesto de nueva creación que se pueda producir dentro del ámbito funcional regulado en el presente Convenio será convocado en primer lugar entre la plantilla fija de la O.B.S., mediante sistemas objetivos y con participación de los representantes sindicales en el diseño, desarrollo y control de las respectivas convocatorias.

Artículo 20: Acceso a puestos del Sector Financiero.

Las vacantes o puestos de nueva creación que se produzcan en el sector financiero de El Monte, antes de su convocatoria externa, serán ofrecidas en convocatoria restringida al personal vinculado por este Convenio, quien podrá desempeñar las mismas siempre que supere las correspondientes pruebas y restantes requisitos exigidos, con carácter general, al personal adscrito al sector financiero.

Si la Entidad determinase nuevas necesidades de personal administrativo fijo del sector financiero, el personal regulado por el presente Convenio podrá concursar de forma restringida a esos puestos, con el límite del 20% de las plazas a cubrir, previa superación de las pruebas establecidas para la convocatoria externa, y sin perjuicio del derecho a concursar en esta última.

### Capítulo IV: Jornadas y Horarios

Artículo 21: Jornada.

La jornada anual máxima será de 1.700 horas, que se establece sin perjuicio de las jornadas reducidas que se contemplan en este acuerdo.

Tendrán la consideración de festivos los sábados de Semana Santa y el de la Semana de Fiesta Mayor.

Artículo 22: Jornadas reducidas.

Con carácter general, se disfrutará por el personal de jornadas reducidas en

- La semana de fiesta mayor de cada localidad, Semana Santa y los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y 31 de octubre.

- La reducción será de tres horas diarias.

Artículo 23: Horarios.

A) Personal Titulado, Técnico y Administrativo:

a) Verano (del 1 de junio al 30 de septiembre): De 8 a 15 horas de lunes a viernes.

b) Invierno (del 1 de octubre al 31 de mayo): Un día a la semana de 8 h. a 15 h. y una tarde de 16 h. 30 minutos a 20 horas, entre el lunes y el jueves, siempre el mismo día para cada trabajador.

Los cuatro restantes días entre el lunes y el viernes, de 8 h. a 15 h.

Durante los meses de invierno, si las actividades programadas así lo exigiera, se establecerá para este personal un turno rotatorio de guardias en sábados, de forma que se encuentre cubriendo este servicio dos personas en el Centro de Sevilla y una en Huelva. El horario será de 9 h. 30 minutos a 13 horas, y con un máximo de un sábado al mes, sustituyendo en estos casos la jornada del sábado la de la tarde semanal.

B) Personal de oficios varios de la Residencia Tartessos: Seis días a la semana de 9 a 15 h. y 15 minutos con los descansos semanales que vienen disfrutando actualmente.

Este personal disfrutará como días de descanso, al menos de un domingo al mes, que cambiará por su día de descanso semanal.

Si las necesidades del servicio impiden a este personal el disfrute de las jornadas reducidas en los días señalados, se les compensará con días de vacaciones o permisos.

Cobertura de Festivos por el Personal de Oficios Varios de la Residencia Tartessos:

1. En los días de fiestas laborales de ámbito nacional, autonómico y local que oficialmente se establezcan, así como los recogidos en este mismo acuerdo, se continuará prestando servicio, conforme a la jornada laboral ordinaria, con las excepciones que se contemplan en los siguientes puntos.

2. En contraprestación, los trabajadores disfrutarán de igual número de días laborables de descanso retribuido, incrementado en un 75%. En los casos en que el trabajador disfrute efectivamente el día festivo no será aplicable esta compensación.

3. El disfrute de estos días se acumulará al período de vacaciones reglamentarias, sin interrupción alguna.

4. El período de vacaciones será el comprendido entre los meses del verano, iniciando cada trabajador su turno de vacaciones el primer día laborable de los meses de julio, agosto y septiembre, según el sistema rotatorio que se sigue actualmente.

5. No obstante lo acordado en el punto 1, en los días festivos descansará además del trabajador que le corresponda por su día de descanso, otro trabajador más de forma rotativa.

En los días festivos correspondientes a Jueves Santo, Viernes Santo, Sábado Santo, Navidad y Año Nuevo, descansarán igual número de trabajadores (dos), pero no se tendrá en cuenta el día de descanso semanal que se compensará, en el caso de que se trabaje, con otro día, tomándose los dos turnos de descanso de forma rotatoria entre los trabajadores.

6. Sólo en el caso de que las necesidades del servicio lo permitan, podrá atenderse solicitudes para el disfrute de la compensación de los días festivos fuera del período de vacaciones.

7. En los casos en que coincidan para un trabajador su día de descanso con un festivo, a los efectos de que esto no suponga una reducción en sus descansos, el correspondiente al festivo se realizará en otro día.

C) Porteros con horario nocturno de la Residencia Tartessos: El servicio de Portería se prestará de acuerdo con los siguientes turnos:

Turno A) De lunes a jueves, de 23 a 8 h. 15 minutos.  
Turno B) De viernes a domingo, de 23 a 8 h. 15 minutos más todos los festivos del año.

En el cálculo de ambos horarios se ha tenido ya en cuenta las reducciones de jornada contempladas en el punto 2.

El menor cómputo anual en horas del horario «B» se justifica como compensación al trabajo en fines de semana y festivos.

D) Conserjes Centro Social de Molvedro y Salón de Actos: Este personal prestará el trabajo en régimen de turnos rotativos en los centros indicados de acuerdo con los siguientes horarios:

1. Período de verano (del 1 de junio al 30 de septiembre) de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

2. Período de invierno (del 1 de octubre al 31 de mayo):

a) Villasís: De martes a sábados, de 9 horas 30 minutos a 13 horas 30 minutos, y de 18 horas a 21 horas. Lunes de 18 a 21 horas.

b) Villasís: De lunes a viernes, de 11 a 14 horas y de 17 a 21 horas. Sábados de 11 a 14 horas.

c) Molvedro: De lunes a sábados, de 8 a 14 horas 20 minutos.

d) Molvedro: De lunes a sábados de 14 horas 50 minutos a 21 horas 10 minutos.

Para la fijación de los turnos (cada uno de cuatro semanas de duración) se considerarán por ciclos completos comprendidos entre el 1 de octubre y el 31 de mayo de cada año. Una vez terminado un ciclo completo, el siguiente ciclo se iniciará en turno diferente al que se inició la vez anterior, de manera que exista una rotación completa. Por acuerdo entre todos los trabajadores, se podrá alterar el orden de los turnos.

#### Artículo 24: Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a 28 días hábiles de vacaciones anuales, computándose a estos efectos los sábados laborales como hábiles (con un máximo de 4 sábados), salvo para aquellos trabajadores cuyo día de descanso semanal sea el sábado.

Las vacaciones se disfrutarán, salvo acuerdo de las partes o imposibilidad organizativa, durante los meses de junio a septiembre.

#### Capítulo V: Retribuciones.

##### Artículo 25: Sueldo Base.

Durante 1994, el personal afectado por este Convenio percibirá un salario base conforme a la tabla que se transcribe más adelante, en las 12 mensualidades y en 4 pagas extraordinarias, que serán percibidas a razón de 1 paga los meses de marzo, julio y diciembre, y 0,5 pagas los meses de mayo y octubre. Estas retribuciones absorben y compensan cualesquiera cantidades y conceptos que hasta el momento de la entrada en vigor del Convenio se vinieran percibiendo, salvo los recogidos en este mismo Convenio, o que resulten de la aplicación de disposiciones legales.

Categoría	Salario mensual base 1994
Titulado Superior	250.202
Titulado Medio	186.319
Auxiliar «B»	122.496
Auxiliar «A»	128.012
Oficial Segundo Administrativo «B»	137.026
Oficial Segundo Administrativo «A»	145.899
Oficial Primero Administrativo	155.378
Técnico B	159.703
Técnico A	186.319
Ayudante de Oficina (Botones)	102.283
Portero	111.791

Categoría	Salario mensual base 1994
Conserje	122.496
Limpiador/a	102.283
Peón	102.283
Ayudante de Oficios Varios	106.467
Oficial Oficios Varios	143.824
Cuidador	106.467

A partir del 1 de enero de 1995, el personal afectado percibirá 0,25 paga extraordinaria adicional, cuyo pago se efectuará en el mes de mayo de cada año, alcanzando así el importe de 0,75 paga a percibir en dicho mes.

#### Artículo 26: Antigüedad.

Con independencia de las cantidades percibidas en concepto de salario base, los trabajadores afectados, en razón a su permanencia al servicio de la empresa, devengarán un Plus de antigüedad por cada tres años de servicio, a razón de 6.606 pesetas, a percibir en cada una de las 12 mensualidades y de las pagas extraordinarias.

Este plus se revalorizará en el mismo porcentaje que el que se pacte en cada momento para el incremento del salario base.

#### Artículo 27: Plus de Turnos.

La prestación de trabajo bajo el régimen de turnos dará derecho a un plus por este concepto, equivalente al 5% del total del salario base y antigüedad.

#### Artículo 28: Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores cuyo horario de trabajo esté comprendido entre las 10 de la noche y las seis de la mañana, devengarán este Plus, cuantificado en un 25% de salario base, o de un 10% de todas las retribuciones, si puestas en comparación las dos cuantías, esta última resultara superior a aquélla.

Los trabajadores que desempeñen las labores de portería nocturna cobrarán dicho Plus por la totalidad de la jornada.

#### Artículo 29: Plus de Disponibilidad.

La atención de necesidades ocasionales, tales como exposiciones, conciertos, actos con motivos de festividades, etc. dará derecho al personal que tenga encomendada su custodia o montaje a un Plus de Disponibilidad. Este Plus retribuirá la disponibilidad en la realización de horas extraordinarias hasta el límite legal de 80 horas anuales.

El importe de este Plus será de 45.556 pesetas mensuales y con el mismo, serán compensadas las primeras 40 horas extras en cómputo anual que se realicen.

El resto de horas extras que sea preciso realizar serán retribuidas como tales.

#### Artículo 30: Antiguo Complemento de Ayuda Familiar.

El personal que viniese percibiendo el complemento de Ayuda Familiar, mantendrá como situación personal el mismo, en situación de extinguir y bloqueada su cuantía (1.250 pesetas por hijo).

#### Artículo 31: Complemento de Jefatura.

El personal que realice funciones de Jefatura, expresamente atribuidas por la Dirección, entendiéndose por tales las de organización y dirección de unidades de trabajo de las que sea directamente responsable, percibirá un plus mensual de puesto de trabajo por Jefatura de 39.860 pesetas.

#### Artículo 32: Dietas y Desplazamientos.

Las cuantías vigentes en concepto de dietas y kilometraje, quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Dieta completa: 7.272 pesetas.

Media dieta: 3.636 pesetas.

Kilometraje: 29 pesetas/kilómetro.

Los incrementos para los años 1995 y 1996 se calcularán conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

#### Artículo 33: Revisión Salarial.

En el caso de que el I.P.C. establecido registrase al 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 3,5% sobre el 31 de diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra con efectos desde el 1 de enero de 1994, girando tal incremento sobre la tabla salarial de 1994 y el resto de los conceptos retributivos recogidos en este V Capítulo, y sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1995.

En el caso de que el I.P.C. establecido registrase al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al previsto por el Gobierno sobre el 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra con efectos desde el 1 de enero de 1995, girando tal incremento sobre la tabla salarial de 1995 y el resto de los conceptos retributivos recogidos en este V Capítulo, y sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1996.

En el caso de que el I.P.C. establecido registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al previsto por el Gobierno sobre el 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra con efectos desde el 1 de enero de 1996, girando tal incremento sobre la tabla salarial de 1996 y el resto de los conceptos retributivos recogidos en este V Capítulo, y sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1997.

#### Artículo 34: Incrementos Salariales.

Los conceptos retributivos que se recogen en este Capítulo V se incrementarán en las siguientes cuantías:

Año 1995: La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos se incrementarán en el I.P.C. estimado por el Gobierno para el citado año más un punto, y cuya efectividad será a partir del día 1 de enero de 1995.

Año 1996: La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos se incrementarán en el I.P.C. estimado por el Gobierno para el citado año más 0,75 puntos, y cuya efectividad será a partir del día 1 de enero de 1996.

### Capítulo VI: Condiciones Sociales

#### Artículo 35: Préstamo Vivienda.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a que a través del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla les sea concedido un préstamo para acceso a la propiedad de una vivienda, con una vigencia de 25 años, teniendo en cuenta la limitación natural de la edad del beneficiario, que habrá de dejar cancelada su deuda antes de cumplir los 70 años, al tipo de interés nominal del 6,5% y con una cuantía máxima de cinco veces el importe de su retribución bruta anual, con cuota de amortización constante o creciente de hasta un 2% anual, a elección del trabajador.

Las partes se comprometen negociar el desarrollo de un reglamento para la concesión de dichos préstamos.

#### Artículo 36: Préstamo Social.

Igualmente, tendrán derecho a un préstamo social, al tipo de interés nominal del 9%, de 6 años de vigencia y por un importe equivalente al 60% de sus retribuciones brutas anuales.

Si la cantidad solicitada a través de este préstamo no supera el millón de pesetas, el tipo de interés nominal será del 8,00%.

Este préstamo personal se podrá renovar una vez transcurridos tres años desde su concesión.

#### Artículo 37: Anticipo Social.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un anticipo reintegrable sin interés, por un importe del 50% de sus retribuciones brutas anuales, que será devuelto con un descuento en cada nómina del trabajador de un 5%.

Este anticipo se concederá en las siguientes condiciones y términos:

##### Primero: Motivos.

A) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares directos a su cargo. Ortodoncia, Estomatología, Oculista, Óptica, etc.

Especial consideración tendrán los tratamientos de desintoxicación para el empleado y sus familiares directos.

B) Gastos ocasionados con ocasión de contraer matrimonio y/o separación o divorcio, etc., siempre y cuando se pueda constatar formalmente.

C) Circunstancias críticas familiares, gastos de fallecimiento, enterramientos, incineración, etc. Cantidades reclamadas judicialmente o por vía de apremio. Gastos de asesoramientos profesionales y/o litigios.

D) Gastos ocasionados por traslados forzados de vivienda o por cambio de vivienda, siempre que no se haya hecho antes uso del anticipo para este último fin y esté debidamente justificado el gasto.

E) Siniestros, tales como incendios, robos, etc. que causen daños a la vivienda del empleado o en los bienes de uso necesario. Averías, inundaciones, atascos, que produzcan daños en la propiedad del empleado o a terceros, de los que sea responsable el empleado.

F) Cualquier otra situación análoga, así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

##### Otros gastos:

- De reforma en vivienda habitual y permanente en el caso de que no entre el importe de las obras en la operación de préstamo de vivienda de empleado.

- Para la compra y reparación del vehículo, siempre y cuando:

- No haya disfrutado de anticipo de ningún tipo con anterioridad, o haya pasado al menos un año desde la cancelación total del mismo.

- La cantidad anticipada no represente más del 40% del importe del coche.

- Se podrá hacer uso del anticipo para estos fines transcurridos, al menos, ocho años desde la última concesión por los mismos motivos.

Estas condiciones no serán de aplicación en el caso de reparaciones imprescindibles y justificadas del vehículo que superen el 10% del importe del vehículo nuevo en ese momento.

##### Segundo: Funcionalidad.

La petición del Anticipo Social se formalizará por escrito al Departamento de Gestión de Personal, que resolverá en el plazo máximo de diez días desde la fecha de recepción de la solicitud, con expresión del motivo, cantidad solicitada, presupuesto o facturas que justifiquen el gasto.

En el caso de que la solicitud fuera denegada, se llevará dicha solicitud a la Comisión de Anticipos, que resolverá en última instancia.

El importe del Anticipo podrá ser adelantado a la presentación de la factura, para facilitar la obtención de la

misma, lo que no exime de la obligatoriedad de presentar justificantes del gasto.

Transcurridos 6 meses desde la fecha del abono del anticipo sin que se hayan presentado los correspondientes justificantes de pago y tras las oportunas reclamaciones, que se deberán hacer por escrito, se cancelará automáticamente el anticipo y se cargará la deuda pendiente en la cuenta del empleado, salvo causa justificada y a juicio de la Comisión.

#### Artículo 38: Ayuda de Formación.

A) Ayudas para hijos de empleados: Esta ayuda se percibirá por cada uno de los hijos del empleado desde el año de nacimiento hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo aquellos que sean perceptores de rentas superiores al Salario Mínimo Interprofesional (no computándose a estos efectos la ayuda alimentaria judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial).

La cuantía para el año 1994 será de 49.871 pesetas por hijo, aplicándose para los años 1995 y 1996 los incrementos correspondientes a la revisión del salario base, y las actualizaciones, en su caso.

Dicha ayuda se incrementará en un 100% si el hijo del empleado cursara estudios de E.G.B., a partir del 5.º curso, B.U.P. y C.O.U. o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior, y si dichos estudios tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

La ayuda por hijos minusválidos queda fijada en 333.944 pesetas.

Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

B) Ayuda para empleados: A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, se les abonará el 90% de libros y matrículas. Los que cursen el C.O.U. podrán optar entre percibir esta ayuda o la prevista para hijos de empleado. El trabajador tendrá que acreditar de manera fehaciente el hecho de recibir formación docente. En las Enseñanzas Técnicas y Asimiladas se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado. En los demás casos, será potestativo de la Caja la concesión de la ayuda.

Cuando el trabajador sea beneficiario de cualquier sistema de becas, se descontará dicha beca del importe de la Ayuda.

#### Artículo 39: Incapacidad Laboral Transitoria.

Los trabajadores en situación de Incapacidad Laboral Transitoria percibirán su retribución al 100% durante los 12 primeros meses, por lo que se le abonará dicha cantidad cuando no exista prestación de la Seguridad Social y la diferencia hasta el 100% cuando se perciba dicha prestación. En las prórrogas que excedan de dicho período se garantizará la retribución hasta un porcentaje del 87,5%.

Durante la situación de Invalidez Provisional dicho porcentaje de cobertura será del 75%.

#### Artículo 40: Cuenta de Nómina y Tarjetas.

La cuenta de nómina, a través de la cual perciben sus retribuciones los trabajadores, tendrá intereses acreedores del 7% y deudores del 0% hasta el límite de descubierto autorizado, que será igual a la cantidad que resulte del 90% de sus retribuciones mensuales.

Se establece una reducción de 0,50 puntos del tipo de comisión aplicable a los clientes en la tarjeta de Caja Permanente (T.P.V.) del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla.

Asimismo, estarán exentos del pago de cuotas anuales en la tarjeta VISA cuyo titular sea el propio trabajador, y, en su caso, su cónyuge autorizado en la misma cuenta. Igualmente, disfrutarán de las condiciones especiales que se establezcan para la tarjeta American Express.

#### Artículo 41: Aguinaldo y Reyes.

El personal afectado a este Convenio percibirá durante la Navidad el mismo Aguinaldo y Ayuda de Reyes que tenga reconocido la plantilla financiera del Monte.

#### Artículo 42: Lactancia.

Los empleados con derecho a la hora de lactancia podrán, a opción de éstos, reducir la jornada en un único período de 60 minutos al comienzo o final de la misma, o en dos períodos de 30 minutos a lo largo de ésta.

#### Artículo 43: Servicios de Salud.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán acceso a los Servicios de Salud de El Monte, en igualdad de condiciones a los empleados en la plantilla financiera.

#### Artículo 44: Seguros.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho al mismo seguro colectivo de vida e invalidez que vienen disfrutando los trabajadores de la plantilla financiera.

#### Artículo 45: Economato.

La Entidad se hará cargo del gasto por cuota de afiliación de los trabajadores a un economato existente en Huelva capital o en Sevilla capital, salvo que también exista algún establecimiento de este tipo en zonas distintas a las capitales, y el empleado optase por su afiliación al mismo, en cuyo caso la Entidad se hará cargo de dicha cuota con el límite de la cantidad por cuota existente en las capitales.

#### Artículo 46: Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.

1. Servicio Militar: El personal afectado por el Convenio, durante el tiempo normal de servicio militar o en caso de movilización, devengará el 60 por 100 de su sueldo, pluses y pagas, salvo que se trate de empleados que estuvieran en el período de prácticas recibiendo sueldos correspondientes a su categoría militar, en cuyo caso tendrá derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que le correspondan por este artículo.

Siempre que las obligaciones militares permitan al empleado acudir a su lugar de trabajo en horas normales, por cada cien trabajadas se tendrá derecho a percibir el 40 por 100 de una mensualidad. En caso de movilización general por causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro. El tiempo que esté en filas computará a efectos de antigüedad y aumentos de sueldo.

Si la O.B.S. tuviera lugar de trabajo en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirse a ella, siempre que pueda hacer compatible sus deberes militares y de trabajo.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere este artículo, está obligado a dedicar a su Entidad todas las horas de que disponga, hasta alcanzar la jornada establecida.

Si obtuviere licencia o permiso deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. En caso de que no lo haga perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

El personal que voluntariamente anticipe o prorrogue obligatoriamente su servicio en filas, tiene los derechos reconocidos en este artículo, pero no disfrutará de la parte correspondiente de su remuneración durante el tiempo de exceso sobre la duración normal del Servicio Militar.

El personal que durante el período de Servicio Militar pueda trabajar toda o parte de la jornada ordinaria, lo hará dentro del horario normal. Solamente en casos excepcionales, libremente apreciados por la Dirección y autorizados por ésta, podrá realizarse dicho trabajo y fuera de las horas señaladas para la jornada ordinaria.

Al personal que se incorpore a filas antes de llevar dos años de antigüedad, le alcanzarán los beneficios establecidos en este artículo a partir del momento en que cumpla los dos años de antigüedad mencionados.

El empleado deberá reincorporarse a la Entidad en el plazo máximo de 30 días naturales, a partir de la cesación en el Servicio Militar, no teniendo derecho durante ese tiempo a las condiciones retributivas que establece el primer párrafo del presente artículo.

2. Prestación Social Sustitutoria: Serán de aplicación a los empleados que se acojan a lo establecido en la Ley 48/1984, de 26 de diciembre, reguladora de la objeción de conciencia y la prestación social sustitutoria, las previsiones que se contienen en el apartado anterior del presente artículo.

#### Disposiciones Adicionales

##### Primera: Comisión de Servicios.

El personal afectado por este Convenio podrá ser enviado en Comisión de Servicios a realizar su trabajo para la Fundación de El Monte. En el caso de reducción, suspensión, o cese de la actividad de la misma, el personal afectado será reintegrado a un puesto de trabajo, con respeto a las condiciones de trabajo que venía disfrutando y dentro del marco del presente Convenio.

##### Segunda: Plus de Disponibilidad.

Como condición personal más beneficiosa, el Plus de Disponibilidad de los Conserjes que lo venían percibiendo con anterioridad al 1 de julio de 1992 no operará ningún tipo de compensación sobre las horas extras.

#### Disposiciones Transitorias

##### Primera: Sustitución Préstamos.

Los trabajadores podrán sustituir los préstamos que actualmente mantienen en vigor por los que aparecen recogidos en este Convenio. En el caso de los préstamos para vivienda, la sustitución podrá realizarse tanto sobre un anterior préstamo de El Monte como en el caso de que el trabajador mantuviera un préstamo con distinta entidad financiera con el que estuviera pagando la vivienda habitual donde reside.

##### Segunda: Previsión Social Complementaria.

Durante el primer trimestre de 1995 se constituirá una Comisión de Estudios paritaria para analizar posibles mecanismos de previsión social basados en sistemas de aportación conjunta empresa-trabajador.

En muestra de conformidad con el presente documento, se firma en Sevilla, a veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro.- Por el Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla. Por el Comité Intercentro. Por la Fundación El Monte.

*RESOLUCION de 29 de diciembre de 1994, 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 Pública Puertos de Andalucía. (7100472).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Pública Puertos de Andalucía (Código de Convenio 7100472), recibido en