

*RESOLUCION de 27 de enero de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 1648/96, interpuesto por Hijos de Alfonso Garrido Delgado, SA.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1648/96, interpuesto por Hijos de Alfonso Garrido Delgado, S.A., contra la Resolución de 12 de febrero de 1996 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Andalucía, que desestimó el recurso ordinario interpuesto por don Antonio Garrido Leal, en nombre y representación de la entidad Hijos de Alfonso Garrido Delgado, S.A., contra Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo en Huelva, de fecha 26 de junio de 1995, recaída en el expediente sancionador núm. H-70/94, se ha dictado Sentencia por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con fecha 10 de julio de 1998, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso número 1648 de 1996, interpuesto por Hijos de Alfonso Garrido Delgado, S.A., contra la Resolución de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Andalucía de 12 de febrero de 1996, que confirmó otra anterior de la Delegación en Huelva que impuso a la recurrente la multa de 200.000 pesetas como autora de una infracción grave, que debemos anular y anulamos por no ser conforme con el Ordenamiento Jurídico. Sin costas.»

Mediante Providencia de fecha 11 de enero de 2000 se declara firme la sentencia anterior acordándose que se lleve a puro y debido efecto lo resuelto.

En virtud de lo establecido en el artículo 2.º 5 de la Orden de 8 de julio de 1996, de delegación de competencias, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 118 de la Constitución y 17.2 de la Ley Orgánica 6/985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y 104 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento en sus propios términos de la expresada Sentencia, así como su publicación en el BOJA.

Sevilla, 27 de enero de 2000.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

*RESOLUCION de 28 de enero de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 6/99, interpuesto por doña Estrella María Cardeñosa Pérez.*

En el recurso contencioso-administrativo número 6/99, interpuesto por doña Estrella María Cardeñosa Pérez contra la Resolución de 4 de marzo de 1999 de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, mediante la cual se desestimó el recurso ordinario interpuesto por la recurrente contra Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo e Industria en Sevilla, de fecha 28 de noviembre de 1997, recaída en el expediente sancionador núm. 409/97, se ha dictado Sentencia por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Núm. Cinco de Sevilla, con fecha 20 de septiembre de 1999, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallo: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado don José Emilio Tagua Santiago, en nombre y representación de doña Estrella María Cardeñosa Pérez, contra la Resolución de 9.3.99 dictada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, debo decretar y decreto la nulidad de la Reso-

lución recurrida, quedando sin efecto la sanción impuesta. Las costas procesales que se hubieren causado serán a cargo de la Administración demandada.»

Mediante Providencia de fecha 17 de enero de 2000 se declara firme la Sentencia anterior, acordándose que se lleve a puro y debido efecto lo resuelto.

En virtud de lo establecido en el artículo 2.º 5 de la Orden de 8 de julio de 1996, de delegación de competencias, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 118 de la Constitución y 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y 104 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento en sus propios términos de la expresada Sentencia, así como su publicación en el BOJA.

Sevilla, 28 de enero de 2000.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

*RESOLUCION de 28 de enero de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 1215/96, interpuesto por Electrofil Sevilla, SA.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1215/96, interpuesto por Electrofil Sevilla, S.A., contra la Resolución de 14 de febrero de 1996 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Andalucía, que desestimó el recurso ordinario interpuesto por don Vicente Torregrosa Ojeda contra Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Salud en Sevilla, de fecha 22 de junio de 1994, recaída en el expediente sancionador núm. 283/93-C, se ha dictado Sentencia por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con fecha 10 de junio de 1998, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallamos que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso interpuesto por la entidad Electrofil Sevilla, S.A., contra las Resoluciones citadas en el Fundamento Primero de esta Sentencia. Sin costas.»

Mediante Providencia de fecha 24 de diciembre de 1999 se declara firme la sentencia anterior, acordándose que se lleve a puro y debido efecto lo resuelto.

En virtud de lo establecido en el artículo 2.º 5 de la Orden de 8 de julio de 1996, de delegación de competencias, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 118 de la Constitución y 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y 104 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento en sus propios términos de la expresada Sentencia, así como su publicación en el BOJA.

Sevilla, 28 de enero de 2000.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

*RESOLUCION de 10 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el personal del Instituto de Fomento de Andalucía. (Código de Convenio 7100212).*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal del Instituto de Fomento de Andalucía (Código de Convenio 7100212), recibido en esta Dirección General de Trabajo

y Seguridad Social en fecha 4 de febrero de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 31 de enero de 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

## RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del texto del Convenio Colectivo 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 de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de febrero de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

### III CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO DE FOMENTO DE ANDALUCIA

#### CAPITULO PRIMERO

##### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre el Instituto de Fomento de Andalucía (en lo sucesivo, el Instituto) y los trabajadores a su servicio.

##### Artículo 2. Ambito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo comprende todos los fines y actividades que en la actualidad desarrolla, o en el futuro desarrollare, el Instituto o la entidad de derecho público o empresa que, en su caso, lo sucediese, en todos sus centros y dependencias radicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En los supuestos de transformación, fusión o absorción del Instituto con otra entidad de Derecho Público de la Junta de Andalucía o con alguna de sus empresas, todas las referencias efectuadas en este Convenio Colectivo al Instituto se entenderán efectuadas a la persona jurídica resultante.

##### Artículo 3. Ambito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios al Instituto.

2. Exclusiones personales. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

a) Los altos directivos, los Gerentes Provinciales, el personal que desempeñe puestos de trabajo de Jefe de Departamento o de análogo o superior nivel funcional.

b) Los trabajadores que, transferidos a la Junta de Andalucía, estén adscritos a funciones cuyas competencias debe gestionar el Instituto, bien porque le sean atribuidas por una norma de carácter general bien por convenio o por encomienda de gestión por aquélla.

c) Los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo fuera del ámbito territorial de España o de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

##### Artículo 4. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo establecidos o que puedan establecerse en el futuro por el Instituto en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

##### Artículo 5. Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1999 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2002, salvo el artículo 36 que entrará en vigor el día 1 de enero de 2000.

##### Artículo 6. Denuncia, prórroga y revisión.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el párrafo anterior y, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos, salvo en los incrementos retributivos que se acuerden dentro del primer trimestre de cada ejercicio, que, como mínimo, serán los establecidos con carácter general en la Ley del Presupuesto para el personal laboral.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente en todas sus cláusulas tanto normativas como obligacionales, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de su retroactividad, que, en todo caso, operará a efectos económicos.

##### Artículo 7. Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y cómputo anual, a todas las existentes a 31 de diciembre de 1998, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

##### Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

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, por lo que en el supuesto de que la Autoridad Jurisdiccional o de cualquier naturaleza competente para ello, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o articulado, quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

#### CAPITULO SEGUNDO

##### COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Artículo 9. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

1. Se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio Colectivo, denominada Comisión del Convenio, con la composición, competencias y funciones que seguidamente se expresan.

2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de tres miembros de cada una de las partes. Los tres repre-

sentantes de la parte social serán elegidos por los representantes de los trabajadores de entre sus miembros, con un reparto proporcional directo en función de la representatividad sindical que se ostente en el ámbito funcional de la empresa.

El Presidente del Instituto designará a los tres representantes del empleador, en uno de los cuales recaerá la presidencia de la Comisión.

Asimismo, contará con un Secretario, designado por el Presidente del Instituto, con voz y sin voto, así como, en su caso, un asesor por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, con voz y sin voto.

3. La Comisión funcionará en Pleno o en Subcomisiones. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación del articulado y demás cláusulas del Convenio.

b) Arbitraje previo a la adopción de medidas de conflicto colectivo, en todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, cuando alguna de las partes las someta a su consideración.

c) Negociación de la plantilla del Instituto y de los sistemas de provisión de vacantes.

d) Negociación de las categorías profesionales, de los puestos de trabajo, de las tareas asignadas a los mismos y, en su caso, de las modificaciones que puedan tener lugar.

e) Negociación de la distribución y aplicación individual del incremento de la masa salarial fijado en la Ley del Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía para su personal laboral, para cada ejercicio.

f) Negociación de los criterios para la distribución del Fondo de Productividad.

g) La actualización y modificación del presente Convenio Colectivo en todas las cuestiones no previstas expresamente en los apartados anteriores. A tal efecto, ambas partes confieren expresamente a la Comisión del Convenio la competencia para modificarlo. Los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo de la mayoría absoluta de cada una de las partes presentes en la Comisión, que pasarán a formar parte del presente Convenio Colectivo con la misma fuerza obligacional de éste.

h) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, recabando, en su caso, de la parte empresarial cuanta información considere necesaria. A tales efectos, dicha información y su correspondiente documentación deberá serle puntualmente entregada en el plazo máximo de 20 días.

4. La Comisión del Convenio, en tanto que órgano colegiado, se dotará de un Reglamento de Funcionamiento que deberá ser aprobado por la mayoría absoluta de cada una de las partes.

Dicho reglamento pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo.

5. La Comisión del Convenio se reunirá a convocatoria de una de las dos partes. Toda convocatoria contendrá un punto de Varios en su Orden del Día.

Artículo 10. Subcomisiones de la Comisión del Convenio.

Para un mejor análisis y estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la decisión de la Comisión del Convenio, ésta podrá constituir cuantas Subcomisiones estime necesarias.

La creación de cada una de las Subcomisiones precisará acuerdo de la Comisión del Convenio adoptado por mayoría absoluta de cada una de las partes.

Todo acuerdo adoptado por cualquiera de las subcomisiones se elevará a la Comisión del Convenio para su aprobación, en su caso.

## CAPITULO TERCERO

### CLASIFICACION PROFESIONAL Y PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo corresponde al Instituto, con sujeción al presente Convenio, a la Ley de creación de dicha Entidad pública y demás normativas que le pueda ser de aplicación.

Artículo 12. Principios de la organización del trabajo.

En virtud de este Convenio Colectivo, el Instituto asume como principios en los que dicha entidad de derecho público fundamenta la organización del trabajo en todos sus centros y dependencias, los siguientes:

a) La racionalización y mejora permanente de todos sus procesos operativos, en orden a obtener una mejor prestación de servicios a los ciudadanos.

b) El objetivo de obtener la calidad total en el desarrollo de sus tareas.

c) La transparencia en el reclutamiento de los recursos humanos, que en razón de su naturaleza de entidad de derecho público habrá de respetar siempre los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

d) La profesionalización y promoción de sus trabajadores, evitando el empleo precario.

e) La evaluación del desempeño de los puestos de trabajo.

Artículo 13. Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación de los Grupos, Escalas y Categorías Profesionales, las tareas asignadas a cada una de éstas, y los diferentes puestos de trabajo que cada una puede desempeñar.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales: Técnicos, Administrativos y personal de oficios:

2.1. Técnicos. Forman el grupo de los Técnicos y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Diplomado Universitario, Ingeniero Superior o Medio, Arquitecto Superior o Técnico, han sido o son contratados para desempeñar puestos de trabajo correspondiente a su nivel de titulación, categoría profesional o experiencia laboral equivalente.

2.2. Administrativos. Forman el grupo de los Administrativos y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión de la correspondiente titulación, o experiencia laboral equivalente, han sido o son contratados para desempeñar puestos de trabajo de índole administrativa, no reservados a personal técnico.

2.3. Personal de oficios. Forman el grupo del personal no administrativo los trabajadores que han sido o son contratados por su formación profesional o experiencia laboral para desempeñar los puestos de trabajo de Conductor y Especialista de conservación y mantenimiento.

3. En el supuesto de que un trabajador clasificado en un grupo inferior se propusiera para un puesto clasificado en un grupo superior, se requerirá informe previo de la Comisión del Convenio, con carácter preceptivo y no vinculante.

Artículo 14. Puestos con complementos de puestos de trabajo.

1. Los puestos que tienen asignados complementos de puesto de trabajo son los siguientes:

Asesor/a Ejecutivo, Asesor/a Técnico, Técnico/a de Control de Inversiones, Secretario/a de Presidencia, Secretario/a de Dirección y de Gerencia y Conductores, así como aquéllos

a los que se refiere la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio.

2. Los niveles asignados a los puestos comprendidos en el punto anterior son los siguientes:

- Asesor/a Ejecutivo y Asesor/a Técnico: Nivel 4.
- Técnico/a de Control de Inversiones: Nivel 7.
- Secretario/a de Presidencia : Nivel 10.
- Secretario/a de Dirección y de Gerencias: Nivel 16.
- Conductor/a : Nivel 19.

3. El desempeño de un puesto de trabajo que tenga asignados complementos de puestos de trabajo no constituye un derecho adquirido por el trabajador.

La creación, modificación y amortización se realizará previo informe de la Comisión del Convenio.

Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo.

1. La provisión de los puestos de trabajo del personal del Instituto se efectuará bajo los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, mediante el procedimiento de concurso que, en caso de existir vacantes, se celebrará, al menos, con carácter anual, con arreglo al siguiente orden de prelación que habrá de desarrollarse sucesivamente:

- a) Concurso de traslado.
- b) Concurso de promoción.
- c) Concurso de acceso.

2. Las bases reguladoras de cada uno de los concursos serán negociadas en el seno de la Comisión del Convenio.

3. Concurso de traslados: Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el que el Instituto convoca, para su provisión por el personal fijo del Ente, todos los puestos de trabajo vacantes o no cubiertos por personal fijo. A dichas vacantes solo podrá optar el personal fijo que se encuentre encuadrado en idéntico grupo, escala y categoría en el que lo estén los puestos de trabajo a proveer.

3.1. El concurso de traslados afectará, además, a las resultas del propio concurso, entendiéndose por resultas los puestos que queden vacantes como consecuencia de la obtención de un nuevo puesto de trabajo por un trabajador fijo.

3.2. Para el baremo que habrá de contenerse en las bases de convocatoria, será criterio determinante el de la permanencia como fijo en el puesto desde el que se concursa, así como la experiencia y la formación profesional si se estimara necesario y, en caso de empate, la antigüedad.

4. Concurso de promoción: Se entiende por concurso de promoción el procedimiento por el que el Instituto, adoptado en el seno de la Comisión del Convenio, convoca para su provisión por el personal fijo la cobertura de todos los puestos de trabajo que hayan quedado vacantes tras la resolución del concurso de traslados. A dicho concurso podrán concurrir los trabajadores de categorías encuadradas en un grupo profesional inferior a la de los puestos convocados. Para poder tomar parte en la convocatoria, los trabajadores habrán de reunir los requisitos de antigüedad, titulación o formación exigidos en las bases de la convocatoria.

5. Concurso de acceso: Se entiende por concurso de acceso el procedimiento por el que el Instituto, adoptado en el seno de la Comisión del Convenio, convoca la provisión de puestos de trabajo de personal fijo. En dicho concurso sólo podrán ofertarse aquellos puestos de trabajo de necesaria cobertura que no hayan podido proveerse tras la resolución de los concursos de traslado y promoción.

6. Dada la naturaleza de entidad de derecho público que ostenta el Instituto, se objetivará la contratación de personal y la cobertura de los puestos de trabajo existentes o que existan en su plantilla, primando la transparencia en la selección, al mismo tiempo que se incentivará la permanente superación personal y profesional del personal a su servicio, mediante el fomento de la promoción interna.

Artículo 16. Movilidad funcional y geográfica.

Si por razones organizativas el Instituto ejercitase las facultades de movilidad funcional y geográfica otorgadas al empleador por los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, éstas no podrán modificar las condiciones sustanciales de trabajo de los trabajadores afectados.

#### CAPITULO CUARTO PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 17. Promoción profesional.

La promoción profesional del personal comprendido en el ámbito de este Convenio se efectuará por designación del Presidente, a propuesta de los Directores y Gerentes Provinciales, de las siguientes formas:

a) Por la ocupación de puestos de trabajo que tengan asignados niveles superiores a aquél en el que se encuentre clasificado el trabajador.

b) Por subida de nivel, una vez acreditada la formación y la experiencia necesarias por el desempeño del tiempo necesario en otros niveles.

c) Por reconocimiento de la calidad en el desempeño del puesto de trabajo, al que se refiere el artículo 21.

Artículo 18. Promoción profesional por reclasificación a niveles superiores.

Para que los trabajadores puedan ser reclasificados a niveles superiores de los comprendidos en la tabla anexa, deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Técnicos.

1.1. Requisitos de formación académica:

a) Para acceder a los niveles 1 a 6 se requiere titulación Universitaria Superior o la correspondiente habilitación.

b) Para acceder a los niveles 7 a 13 se requiere titulación Superior o de Grado Medio o la correspondiente habilitación.

1.2. El acceso de los Titulados Superiores y de los Titulados Medios se realizará por los niveles 11 y 12, respectivamente.

1.3. Promoción de niveles inferiores a superiores: La promoción desde los niveles inferiores a superiores requerirá los siguientes años de experiencia:

- Desde los niveles 12 a 11, un año.
- Desde el nivel 11 a 9, 2 años en cada uno de ellos.
- Desde el nivel 9 al 6, 3 años en cada uno de ellos.
- Desde el nivel 5 al 1 requerirá una permanencia en el desempeño del puesto de cinco años en cada uno de ellos.

1.4. El nivel 4 es el final de la carrera profesional de los Técnicos, salvo la ocupación de los puestos de Asesor Ejecutivo y de Asesor Técnico.

2. Administrativos.

2.1. Requisitos de formación académica: Para la asignación de los niveles 10 a 14 se requiere titulación académica de FP II o de Bachiller Superior. Los niveles 15 a 22, la de EGB, Formación Profesional o, en ambos casos, experiencia laboral equivalente.

2.2. El acceso del personal administrativo se realizará por el nivel 22.

2.3. Promoción de niveles inferiores a superiores: La promoción desde los niveles inferiores a superiores requerirá los siguientes años de experiencia:

- Desde el nivel 22 a 21, un año.
- Desde el 21 al 19, dos años en cada uno de ellos.
- Desde el 19 al 17, tres años en cada uno de ellos.

- Desde el 17 al 15, cuatro años en cada uno de ellos.
- Desde el 15 al 10, cinco años en cada uno de ellos.

2.4. El nivel 10 es el final de la carrera del personal administrativo, salvo su habilitación como Técnico.

Artículo 19. Provisión de puestos de trabajo.

1. Para la provisión de puestos que tengan asignados complementos de puestos de trabajo, el Instituto valorará el perfil profesional de los aspirantes, abriéndose al efecto plazo para que los trabajadores interesados puedan solicitarlo.

Cuando considerase que los trabajadores postulados no reúnen los requisitos necesarios para el puesto, podrá convocar pruebas de acceso al efecto.

2. Los restantes puestos de carácter fijo se proveerán de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 15.

Artículo 20. Desistimiento unilateral y cese en la ocupación de puestos con complementos de puestos de trabajo.

1. Si a petición del propio trabajador el Instituto admitiese su desistimiento unilateral a permanecer ocupando un puesto con complemento de puesto de trabajo, además de la pérdida del complemento de puesto de trabajo, aquél quedará reclasificado, de existir vacante, en el nivel que le correspondería de haberle sido aplicada para su carrera profesional los años de experiencia exigidos para ello con carácter general.

2. Iguales consecuencias reclasificadoras que las previstas en el punto anterior comportará para el trabajador su destitución en el puesto con fundamento en la inadecuación sobrevenida al trabajador en el desempeño de un puesto que tenga atribuidos complementos de puesto de trabajo.

Artículo 21. Reconocimiento de la calidad en el desempeño del trabajo.

El Instituto, por propia iniciativa o a propuesta de los representantes de los trabajadores, podrá reconocer la calidad en la prestación del desempeño del puesto de trabajo, por el mantenimiento de una trayectoria profesional en la que quede acreditada su excelente calidad y cantidad de trabajo, el orden y método, la asiduidad y la puntualidad; su disponibilidad, su actitud ante el trabajo, su iniciativa y creatividad, el modo de abordar las relaciones interpersonales, la capacidad para trabajar en equipo y su identificación con los objetivos generales de la organización, así como cuantos otros sean demostrativos de sus capacidades y aptitudes. También podrá reconocer las actuaciones o hechos extraordinarios que hayan redundado notoriamente en la consecución de los objetivos del Instituto.

Las recompensas que podrán consistir, conjunta o separadamente, en felicitación pública, propuesta de ascenso o premios cuantificables económicamente serán otorgadas por el Instituto, a propuesta de los Directores o Gerentes Provinciales, previo informe de la Comisión del Convenio y serán hechas públicas con expresión del motivo que las origina.

## CAPITULO QUINTO

### JORNADA Y HORARIOS

Artículo 22. Jornada de trabajo.

1. La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será como máximo de 1.582 horas.

2. La jornada anual máxima de trabajo para el personal que desempeñe puestos con complementos de puesto de trabajo será de 1.691 horas.

3. Este cómputo es el resultado de restar a los 365 días del año:

- 11 fiestas de carácter nacional.
- 1 fiesta de carácter autonómico.

- 2 fiestas de carácter local.
- Vacaciones anuales.
- Descansos semanales.
- El Jueves y Viernes Santos, así como los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

4. Se establecen dos modalidades de horario:

- Jornada continuada. Es la que se establece en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de veinte minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

- Jornada partida. Es la que está repartida en dos bloques dentro de un mismo día, con separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos. Todo el personal con complemento de puestos de trabajo desempeñará esta jornada partida.

Artículo 23. Horario.

1. El horario general de los trabajadores será el de jornada continuada, desde las 8 a las 15 horas, de lunes a viernes.

2. Todo el personal del Instituto gozará de la modalidad de horario continuado desde el día 1 de junio a 30 de septiembre.

3. El personal con complementos de puesto de trabajo desempeñará su jornada en régimen de jornada partida del siguiente modo:

Horario de invierno: De 1 de octubre a 31 de mayo:

De lunes a viernes: De 8,30 a 14,30 horas.

De lunes a jueves: De 16,30 a 19 horas.

Horario de verano: De 1 de junio a 30 de septiembre:

De 8 a 15 horas.

No obstante, los trabajadores, salvo los Conductores que dispondrán de un día más de vacaciones al mes, podrán optar por la realización de hasta un máximo de 50 horas anuales correspondientes a la jornada de tarde agregándolas al horario de mañana, en cómputo semanal, coordinándose con los restantes trabajadores del Centro directivo al que está adscrito, con la finalidad de garantizar, en todo momento, la atención a los usuarios.

4. También desempeñarán su jornada en régimen de jornada partida los trabajadores que disfruten de los complementos de permanencia o de media permanencia en idéntico horario, durante cuatro o dos tardes de cada semana, respectivamente.

5. El horario de apertura y cierre de dichas oficinas durante los días en los que se celebren las fiestas principales de cada una de las ciudades se adecuará a las normas que la Delegación del Gobierno dicte para los Organismos Públicos de su ámbito territorial.

6. Todos los trabajadores gozarán de hasta 30 minutos de flexibilidad en la hora de entrada, tanto en el turno de jornada de mañana como de tarde, que serán recuperadas en cómputo diario.

## CAPITULO SEXTO

### VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 24. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración de un mes o de treinta y un días naturales. Los trabajadores podrán acordar con el Instituto que el disfrute de este derecho se realice en dos períodos de quince días y dieciséis días. Dichas vacaciones deberán iniciarse en día laborable, descontados los sábados. En el supuesto de que dentro del período vacacional se celebren en la localidad de residencia del tra-

bajador alguna fiesta local, dichos días festivos se acreditarán al trabajador para su disfrute a lo largo del año, en idéntico concepto de vacaciones.

En el caso de nuevo ingreso o de extinción del contrato de trabajo, las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año.

#### Artículo 25. Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, en los supuestos, con la duración que a continuación se indica, a contar desde la fecha del hecho causante:

- a) Por matrimonio, 20 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos, muerte o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, ampliables a 5 días naturales si cualquiera de dichos eventos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- c) Por casamiento de padres, hijos y hermanos, 1 día.
- d) Por traslado de domicilio, 3 días si el traslado se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador y 4 días si el traslado es a localidad distinta.
- e) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, así como para pruebas de acceso o promoción en las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.
- f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.
- g) Por asuntos propios, el personal podrá disfrutar, a lo largo del año, de hasta nueve días de licencia o permiso por asuntos propios, cuyo disfrute será autorizado en función de las necesidades del servicio. No podrán disfrutarse más de cuatro días consecutivos, ni acumularse a las vacaciones anuales, sin que pueda su no disfrute ser objeto de compensación económica. Estos permisos podrán disfrutarse, en el caso de no haberlos consumido durante el año, hasta el 31 de enero del año siguiente.
- h) Por lactancia de un hijo, por naturaleza o por adopción, menor de 12 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este derecho no podrá ser utilizado por el padre o la madre al mismo tiempo.

#### Artículo 26. Licencias no retribuidas.

1. Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad al servicio del Instituto tendrán derecho a licencias sin retribución, con una duración máxima de tres meses, no pudiendo solicitarse tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.
2. Quienes por razón de guarda legal o de convivencia tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario real, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
3. Tendrán derecho a licencia no retribuida los trabajadores que hayan obtenido beca por convocatoria pública para la realización de estudios superiores, siempre que su duración no sea superior a seis meses y que dicho derecho se ejerza una vez cada tres años.

### CAPITULO SEPTIMO

### E X C E D E N C I A S

#### Artículo 27. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Instituto. Su duración no podrá ser inferior a un

año ni superior a cinco; si la antigüedad del trabajador fijo fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho nuevamente por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. El trabajador podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que se hubiere cumplido el período mínimo de excedencia y no se hubiere superado el máximo; el Instituto acordará el reingreso con ocasión de vacante existente en el grupo en el que se encuadre el trabajador, con reserva del Centro de trabajo.

#### Artículo 28. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos, se entiende por cargo público, la elección para Diputados de las Asambleas Autonómicas, Asambleas Nacionales, Concejal de Ayuntamientos o Alcalde con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas u Organismos Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados o Directores Provinciales de las distintas Administraciones Públicas y equivalentes nombrados por Decreto del Consejo de Gobierno o por la norma de la Administración del Estado que sea procedente.

2. Asimismo, quedará en situación de excedencia forzosa el trabajador acogido a este Convenio que, por haber sido nombrado para ocupar un puesto reservado a personal eventual, al que se refiere el punto 2 del artículo 20 de la Ley 30/1884, de 2 de agosto, pase a prestar servicios a cualquier organismo de la Junta de Andalucía o Corporación Local comprendida en el ámbito territorial de Andalucía.

3. Procederá también declarar en excedencia forzosa a los trabajadores que pasen a prestar servicios de carácter temporal en empresa pública participada mayoritariamente por el Instituto.

4. Cuando la excedencia forzosa se refiera a los supuestos de los puntos 2 y 3 del presente artículo y el trabajador ocupe puesto que tenga asignado complemento de puesto de trabajo con la solicitud de ser declarado en excedencia forzosa laboral, deberá solicitar su cese en el puesto que ocupaba y su reingreso se realizará, en la misma localidad y centro de trabajo, con la categoría laboral que, en el momento de ser declarado excedente, ostentaba el trabajador.

5. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo, a instancia del trabajador.

#### Artículo 29. Excedencias por cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante dicho período, los trabajadores tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo, turno y Centro de trabajo.

#### Artículo 30. Excedencias por cuidados geriátricos.

1. Los trabajadores fijos que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 65 años, que, por limitaciones físicas o psíquicas, requiera atención con-

tinuada e intensiva, tendrán derecho, por única vez durante su relación con el Instituto, a un período de excedencia que no podrá ser superior, en ningún caso, a los tres años.

2. Dicha excedencia podrá concederse, a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

3. La solicitud de excedencia deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

4. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, no podrán participar en las convocatorias de traslados o ascenso que se celebren durante el período de excedencia, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios. No obstante tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo y de centro.

5. La excedencia terminará:

a) Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso al día siguiente a la finalización del mismo.

b) Por el fallecimiento del ascendiente causante. En este caso, deberá solicitarse el reingreso dentro de los cinco días siguientes al óbito.

## CAPITULO OCTAVO

### FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 31.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 25.

3. Previo acuerdo de la Comisión del Convenio, el Instituto podrá suscribir con los trabajadores un plan individual de carrera, en el que se proyecte un programa de desarrollo personal mediante la programación de estudios, estancias y experiencias en otros organismos y empresas, que serán retribuidos y sufragados por el Instituto, en el que junto con el estricto seguimiento de los estudios y del progreso del trabajador en éstos, se podrá establecer la suspensión o reducción retribuida de la jornada mensual o anual y cuantos otros aspectos se consideren necesarios para hacer posible dicha carrera profesional. En todo caso, al trabajador que vaya a ser beneficiario de dicho plan, el Instituto podrá exigirle que mantenga su vinculación con éste o con alguna de sus empresas participadas en la categoría profesional para la que haya recibido la formación, durante un período que, en ningún caso, podrá ser superior a diez años.

4. El Instituto podrá enviar a los trabajadores, con fundamento en la relación directa con el puesto de trabajo y en los beneficios que de su realización puedan derivarse para su gestión, a seminarios, mesas redondas, congresos, así como a cuantos cursos y actividades de formación, especialización o perfeccionamiento considere especialmente adecuados. En este supuesto, al trabajador se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones que procedan.

5. Cuando sea el trabajador el que solicite la asistencia a dichas actividades, corresponderá su autorización a la Secre-

taría General, previo informe del Director de la División o Gerencia Provincial a que el trabajador se encuentre adscrito, que será otorgada o denegada en razón de la relación de materia tratada con el contenido del puesto de trabajo desempeñado por el trabajador. En estos supuestos, se determinará, junto con la autorización la cuantía de gastos que correrán a cargo del Instituto y a cargo del trabajador.

## CAPITULO NOVENO

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 32. El Instituto se obliga a cumplir lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 33.

1. Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos siguientes:

a) Una vez al año, con carácter general para todo el personal.

b) Antes de incorporarse al puesto de trabajo, tras un período de baja por enfermedad superior a treinta días.

2. El Instituto podrá exigir a los trabajadores reconocimiento médico preceptivo:

a) Al personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

b) Con carácter periódico, al personal con categoría profesional de conductor.

## CAPITULO DECIMO

### ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 34. Régimen retributivo.

Las retribuciones estarán constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.

Artículo 35. Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida en función del nivel o grupo profesional del trabajador, siendo su cuantía para el ejercicio de 1999 el que figura en la tabla anexa.

Artículo 36. Complementos salariales.

1. Antigüedad. Consistirá este complemento en una cantidad igual para cada grupo profesional en que esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicios efectivos. Se devengará a partir del primer día del mes en que el trabajador cumpla tres años, o múltiplo de tres, de servicios efectivos.

Su cuantía anual será la que figura, para cada uno de los niveles, en la tabla anexa a este Convenio.

2. Pagas extraordinarias. Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base y del complemento personal de antigüedad, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre. Se prorrateará entre las doce mensualidades.

3. Complemento de puesto de trabajo. Es el destinado a retribuir la especial dificultad técnica, responsabilidad, confidencialidad, disponibilidad, riesgo, nivel de representatividad, incompatibilidad y la realización de la jornada laboral en régimen de jornada partida que comportan determinados puestos de trabajo.

4. Complemento de dedicación. Es el destinado a retribuir la especial dedicación de los trabajadores que ocupen puestos

de trabajo que tengan asignados complementos de puestos de trabajo y de permanencia. Su cuantía será la de una mensualidad del salario base y de la prorrata de las pagas extraordinarias, de la antigüedad y del complemento de puesto de trabajo o, en su caso, del cincuenta por ciento de su importe para los trabajadores que se les acredite el complemento de media permanencia. Su devengo será proporcional al tiempo de desempeño del trabajador en el puesto de trabajo, de ser éste inferior al año. Se acreditará y pagará, a elección del trabajador, junto con la nómina del mes de diciembre de cada año o por la mitad de su importe junto con las nóminas del mes de junio y diciembre de cada año.

5. Plus de actividad. Se reconoce a todos los trabajadores. Su cuantía será de quince días de salario base y de la prorrata de las pagas extraordinarias y del complemento de puesto de trabajo, o de permanencia o de media permanencia, en su caso, y de la antigüedad, y se pagará junto a la paga del mes de diciembre.

6. Complementos de permanencia. Los complementos de permanencia completa o de media permanencia son los destinados a retribuir a los trabajadores que ocupen puestos de trabajo que no tengan asignados complementos de puestos de trabajo y que, voluntariamente, se acojan a realizar la jornada en régimen de jornada partida, en razón de cuatro o de dos tardes en cada semana laboral, respectivamente. Previa petición del trabajador, será autorizada a propuesta de los responsables de las unidades o centros operativos, por períodos anuales.

7. Horas extraordinarias.

7.1. Las horas extraordinarias, que se reducirán al mínimo imprescindible, serán propuestas por la Dirección del Instituto, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas.

7.2. Se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal. Mensualmente, el Instituto informará a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas, las causas que las han motivado, los trabajadores afectados y la unidad a la que están adscritos.

7.3. Las horas extraordinarias se compensarán, preferentemente, siempre que la organización del trabajo lo permita, con tiempo de descanso, en la siguiente proporción: Una hora de trabajo por dos de descanso, que se ampliarán a cuatro si se prestan en domingos y festivos. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

7.4. El valor de la hora extraordinaria para cada grupo y categoría será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{complemento de puesto de trabajo}}{\text{Núm. de horas anuales que deba realizar el trabajador en el puesto de trabajo}} \times 1,75\%$$

7.5. Para las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos el coeficiente multiplicador será 2.

Artículo 37. Garantía salarial.

A los trabajadores que por aplicación del nuevo sistema salarial dispuesto en este Convenio sufran cualquier merma en sus retribuciones, se les aplicará un complemento personal no absorbible por la diferencia.

Artículo 38. Dietas e indemnizaciones.

1. Los trabajadores tendrán derecho a ser indemnizados como consecuencia de los traslados que se vean obligados a realizar por razones del servicio fuera del domicilio en el que está radicado el centro de trabajo al que está adscrito.

2. El Instituto contribuirá en la cuantía que se determine al pago de la prima del aseguramiento a todo riesgo del vehículo

utilizado por el trabajador para la realización de los traslados a que se hace referencia en el punto anterior, contratado y pagado por éstos.

3. La cuantía de dichas indemnizaciones y de la contribución del Instituto al pago de las mencionadas primas serán objeto de negociación entre el Instituto y la Comisión del Convenio.

## CAPITULO UNDECIMO

### ACCION SOCIAL

Artículo 39. Fondo de Acción Social.

Se establece la cantidad de diecisiete millones de pesetas para el Fondo de Acción Social para el ejercicio del año 2000. La actualización del mismo se realizará en el porcentaje de incremento anual de la masa salarial para el personal laboral de la Junta de Andalucía, autorizada por la Ley de Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio.

El mencionado fondo de Acción Social atenderá fundamentalmente a la prestación de ayudas a los trabajadores que se fijen en el reglamento de Acción Social, que se elabore y apruebe por la Subcomisión.

Artículo 40. El Instituto garantiza una ayuda económica equivalente en su cuantía a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras del último mes a los trabajadores durante el tiempo que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria y maternidad.

Artículo 41. Los trabajadores fijos tendrán derecho a préstamos por importe de hasta 1.500.000 pesetas, cuyas amortizaciones serán reintegradas mediante retenciones en nómina, en el plazo máximo 48 meses, a petición del interesado, en proporción inversa a sus retribuciones.

## CAPITULO DUODECIMO

### DERECHOS SINDICALES

Artículo 42. Derechos de los trabajadores.

1. Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios.

a) De carácter general: Mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro o Servicio. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, las Secciones Sindicales constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: En este caso, podrán ser convocadas también por el veinte por ciento de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro.

c) Realización de Asambleas dentro de las horas de trabajo: Los Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de cuarenta horas anuales.

2. En todo momento, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

3. Se reconoce el derecho de los trabajadores a disponer de un máximo de cuatro horas al año para celebrar asambleas en el centro de trabajo.

4. Los trabajadores tendrán derecho, si así los solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical de la Organización Sindical a que estén afiliados.



Artículo 43. Derechos de los Comité de Empresa y Delegados de Personal.

1. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas mensuales para esta finalidad se establecen en veinte, en Centro de hasta cien trabajadores.

2. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes requiere una sustitución en el desempeño del puesto de trabajo, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

3. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o de parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Gerente de la Empresa. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

4. El Comité de Empresa y Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio de tiempo sindical empleado.

5. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

6. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo dispondrán del tiempo necesario para su eficiente realización.

7. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 a), b), c) y d) del Estatuto de los Trabajadores, desde el momento de su proclamación hasta los dos años posteriores al cese en su representación.

8. Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Mientras ello no fuera posible por insuficiencia de espacio físico en los centros de trabajo, estarán facultados para el uso eficiente de los recursos materiales y técnicos de la empresa, con la debida autorización del responsable de cada Centro Directivo.

9. Se facilitará al Comité de Empresa y Delegados de Personal tabloneros de anuncio para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro de horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a la nómina de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

10. El Comité de Empresa recibirá puntualmente y por cuenta de la empresa un ejemplar del BOJA.

11. Los gastos de desplazamiento e indemnización de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal asignados por las reuniones periódicas del Comité, así como las que fuesen convocadas por la Empresa, serán abonadas por ésta.

Disposición adicional primera. Fondo de productividad.

Se crea un fondo extraordinario de productividad destinado a retribuir la contribución de cada trabajador para alcanzar los objetivos asignados para el incremento de la productividad en la prestación de servicios del Instituto.

El Fondo estará dotado por un mínimo de 11.000.000 de pesetas, revisable en cada ejercicio en el mismo porcentaje de revisión de las retribuciones de los trabajadores, a que se refiere el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

Para su distribución individual se asignará a cada Dirección y Gerencia la cantidad mínima a que ascienda el cociente de dividir la cuantía de dicho fondo multiplicado por el número medio de trabajadores incorporados a la plantilla en la anualidad anterior en dicho Centro Directivo.

La asignación individual a cada uno de los trabajadores se llevará a cabo en el mes de junio de cada ejercicio y corresponderá al responsable de la Dirección o Gerencia a que esté adscrito cada trabajador, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Dicha distribución garantizará a cada trabajador la percepción del 35% del cociente a que se refiere el apartado tercero anterior, no pudiendo superar la asignación singular de cada trabajador el 250% del mismo.

El Fondo subsistirá hasta que permanezca vigente el presente Convenio.

Disposición adicional segunda. En aplicación de lo previsto en la Estipulación final del acuerdo suscrito entre el Instituto y los representantes de los trabajadores, con fecha 20 de septiembre de 1995, su eficacia jurídica decaerá a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. En consecuencia, todos los complementos de puestos de trabajo acreditados a su amparo quedarán transformados, a petición de los interesados, en complementos de permanencia completa o de media permanencia, aplicándosele en lo sucesivo el régimen regulador previsto en este Convenio.

Disposición adicional tercera. Los complementos de puestos de trabajo acreditados a los trabajadores con anterioridad al 20 de septiembre de 1995, permanecerán subsistentes en su denominación y cuantía, asignándoseles el nivel 7 a los de éstos cuya categoría sea la de Técnico Medio o habilitado como Técnico Medio, como tal, salvo el de aquellos puestos que lo tengan asignado expresamente en el artículo 14 del presente Convenio.

Disposición transitoria. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio ostenten la categoría laboral de Auxiliar Administrativo 2.ª, a la que se hace referencia en el Anexo del II Convenio Colectivo para el personal del Instituto, quedarán integrados en el nivel 18 de la tabla anexa al presente Convenio.

## A N E X O

### SUELDO BASE (ptas./año) (14 mens.)

Nivel 1:	4.400.176.
Nivel 2:	4.141.904.
Nivel 3:	3.984.908.
Nivel 4:	3.833.950.
Nivel 5:	3.682.981.
Nivel 6:	3.538.071.
Nivel 7:	3.430.112.
Nivel 8:	3.300.493.
Nivel 9:	3.175.859.
Nivel 10:	3.072.670.
Nivel 11:	2.956.672.
Nivel 12:	2.738.136.
Nivel 13:	2.619.895.
Nivel 14:	2.497.996.
Nivel 15:	2.369.963.

Nivel 16: 2.261.887.  
 Nivel 17: 2.176.057.  
 Nivel 18: 2.094.670.  
 Nivel 19: 1.997.781.  
 Nivel 20: 1.905.511.  
 Nivel 21: 1.820.556.  
 Nivel 22: 1.750.133.

#### ANTIGUEDAD (pts./año)

Niveles 1 a 7: 151.283.  
 Niveles 8 a 11: 144.247.  
 Niveles 12 a 18: 120.633.  
 Niveles 19 a 22: 102.089.

#### COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

Asesor Ejecutivo: 1.112.493.  
 Asesor Técnico: 833.502.  
 Técnico de Control de Inversiones: 615.000.  
 Secretaría de Presidencia: 709.106.  
 Secretaría de Dirección y de Gerencia: 516.718.  
 Conductores: 875.827.  
 Permanencia de Técnicos: 585.928.  
 Media permanencia de Técnicos: 292.964.  
 Permanencia de Administrativos: 370.302.  
 Media permanencia de Administrativos: 185.151.

### CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

*ACUERDO de 17 de enero de 2000, del Consejo de Gobierno, por el que se deniega la aprobación definitiva de la Modificación Puntual núm. 2 de las Normas Subsidiarias de La Carolina (Jaén), en el ámbito de la Zona Verde Z.V-1.*

El Ayuntamiento de La Carolina (Jaén) ha tramitado la Modificación Puntual núm. 2 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal, que tiene por objeto calificar el suelo correspondiente al Monumento de la Batalla de las Navas de Tolosa como Ordenanza núm. 8, Grado 1 «Zonas Verdes Públicas», al tiempo que se segrega del espacio inicial de los Jardines de la Virgen, previstos en las Normas Subsidiarias con calificación de «Zonas Verdes Públicas», una zona de 1.490 m<sup>2</sup>, que se califica de Ordenanza núm. 9 «Edificación de equipamientos dotaciones y usos terciarios». La aprobación inicial y provisional del mismo se realizó por Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 26 de marzo de 1997 y 9 de junio de 1997, respectivamente.

El artículo único de la Ley 1/1997, de 18 de junio, por la que se adoptan con carácter urgente y transitorio disposiciones en materia de Régimen del Suelo y Ordenación Urbana (artículo 129 del TRLS92) establece que la aprobación definitiva de las modificaciones de planeamiento que tengan por objeto una diferente zonificación o uso urbanístico de las zonas verdes o espacios libres previstos en el Plan corresponde al órgano ejecutivo superior de naturaleza colegiada de la Comunidad Autónoma, previo informe favorable del Consejero competente por razón de la materia y del Consejo de Estado u órgano autonómico que corresponda.

El Decreto 77/1994, de 5 de abril, por el que se regula el ejercicio de las competencias de la Junta de Andalucía en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, atribuye en su artículo 4.1.10 la competencia para esta aprobación al Consejo de Gobierno y la de informe al Consejero de Obras Públicas y Transportes, en su artículo 5.2.15.

La Ley 8/1993, de 19 de octubre, de Creación del Consejo Consultivo de Andalucía, exige en su artículo 16.8.d) la con-

sulta preceptiva a este órgano en este tipo de modificación del planeamiento urbanístico.

Con fecha 30 de julio de 1999, la Consejería de Obras Públicas y Transportes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5.2.15 del Decreto 77/1994, informa desfavorablemente la presente modificación.

Asimismo, con fecha 21 de octubre de 1999, ha sido emitido por el Consejo Consultivo de Andalucía, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16.8.d) de la Ley 8/1993, dictamen sobre la presente modificación con carácter desfavorable.

En virtud de los antecedentes expuestos, a propuesta del Consejero de Obras Públicas y Transportes, de acuerdo con el Consejo Consultivo de Andalucía, el Consejo de Gobierno, en su reunión del día 17 de enero de 2000,

#### ACUERDA

Primero. Denegar la aprobación definitiva de la Modificación Puntual núm. 2 de las Normas Subsidiarias de la Carolina (Jaén) en el ámbito de la Zona Verde Z.V-1.

Segundo. Este Acuerdo se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, según lo previsto en el artículo 29 del Decreto 77/1994 y se notificará al Ayuntamiento de La Carolina.

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer potestativamente recurso de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la notificación o publicación del presente Acuerdo, de conformidad con los arts. 116.1 y 117.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente a su publicación o, en su caso, notificación, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sevilla, 17 enero de 2000

MANUEL CHAVES GONZALEZ  
 Presidente de la Junta de Andalucía

FRANCISCO VALLEJO SERRANO  
 Consejero de Obras Públicas y Transportes

### CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

*RESOLUCION de 21 de enero de 2000, de la Dirección General de Desarrollo Rural y Actuaciones Estructurales, por la que se hacen públicas las subvenciones concedidas al amparo de la normativa que se cita.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley 5/1983, de 19 de julio, de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, procede hacer pública la concesión de las subvenciones que figuran en el Anexo de la presente Resolución, al amparo de la Orden de 18 de octubre de 1999, por la que se regulan las ayudas a los Grupos de Desarrollo Rural ejecutores del Plan de Desarrollo Rural de Andalucía.

Sevilla, 21 de enero de 2000.- El Director General, Julián Santiago Bujalance.