

Con fecha 14 de diciembre de 1994 el expediente 29-2-0096-/94 correspondiente a dicha actuación, obtuvo de la Delegación Provincial de Málaga de la Consejería de obras Públicas y Transportes, Calificación Provisional en el Régimen Especial contemplado en el Real Decreto 1932/1991, de 20 de diciembre, con destino a viviendas cedidas en propiedad.

Por parte del Promotor Privado Residencial Malagueña, S.L., se ha acreditado el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 36 del Decreto de la Junta de Andalucía 119/1992, de 7 de Julio, y aportada en su momento la documentación a que se refiere el apartado 1 del artículo 37 del mismo texto legal.

De conformidad con el artículo 35 del Decreto anteriormente aludido, la Consejería de Obras Públicas y Transportes podrá subvencionar la actuación protegible de Régimen Especial a que se refiere la sección 2.ª del Capítulo II, del Real Decreto 1932/1991, de 20 de diciembre.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 35 anteriormente mencionado y en el artículo 21 de la Ley de Presupuestos del año 1994 y, teniendo en cuenta el cumplimiento de las formalidades exigidas en la normativa aplicable, esta Consejería ha dispuesto lo siguiente:

Primero. Se concede a Residencial Malagueña, S.L., una subvención equivalente al 6% del módulo ponderado aplicable vigente en la fecha de la Calificación Provisional, por cada metro cuadrado de superficie útil total de las viviendas de la citada promoción que no superan los 70 metros cuadrados de superficie útil y que asciende a un total de trece millones, cuatrocientas cuarenta y cinco mil, setecientos cuarenta y siete pesetas (13.445.747).

Segundo. El abono de la subvención se efectuará conforme al grado de ejecución de las obras con arreglo a los siguientes hitos y porcentajes, pudiéndose acumular dos o más libramientos en función del estado de las obras:

- 20% a la presentación del testimonio notarial de la escritura de préstamo hipotecario.

- 20% a la presentación de certificación del Director de la obra, con la conformidad de los Servicios Técnicos de la Delegación Provincial correspondiente, de la terminación de la Estructura.

- 20% a la presentación de certificación del Director de la obra, con la conformidad de los Servicios Técnicos de la Delegación Provincial correspondiente, de la terminación de Albañilería y Cubiertas.

- 15% a la presentación de certificación del Director de la obra, con la conformidad de los Servicios Técnicos de la Delegación Provincial correspondiente, de la terminación de Yesos e Instalaciones.

- 25% a la presentación de Certificación, emitida por el Secretario de la Delegación correspondiente, con el Vº Bº del Delegado Provincial, de haber obtenido la Calificación Definitiva.

Tercero. Para el abono de cada uno de los hitos, será necesario acreditar, mediante certificación expedida por el órgano competente de la entidad perceptora, que los importes percibidos con anterioridad, se han aplicado en su totalidad, a la finalidad prevista en el susodicho Decreto.

Cuarto. Se autoriza al Viceconsejero para que dicte las instrucciones necesarias para su ejecución, desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en la presente Orden que entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Lo que comunico a V.V. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 8 de enero de 1996

FRANCISCO VALLEJO SERRANO

Consejero de Obras Públicas y Transportes

Excmo. Sres.: Viceconsejero, Sec. Gral. Tec., Director Gral. de Arquitectura y Vivienda y Delegado Provincial de Málaga.

*CORRECCION de errores de la Orden de 5 de diciembre de 1995, por la que se concede una subvención a la Asociación Española de Hidrología Subterránea. (BOJA núm. 163, de 21.12.95).*

Advertido error en el texto de la Orden de 5 de diciembre de 1995, publicado en el BOJA núm. 163 de fecha 21 de diciembre de 1995 se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página número 12.131, columna derecha, línea 41, donde dice: «... Hidrología, cuyos objetivos...» debe decir: «Hidrología, ha organizado el VI Simposio de Hidrología, cuyos objetivos...».

Sevilla, 29 de diciembre de 1995

## CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

*RESOLUCION de 13 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa Crediaval, SGR. (7100382).*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Crediaval, S.G.R. (Código de Convenio 7100382), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 1 de diciembre de 1995, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 20 de julio de 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 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, 13 de diciembre de 1995.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

## INDICE

### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1º Objeto.
- Artículo 2º Ambito Personal.
- Artículo 3º Ambito Territorial.
- Artículo 4º Ambito Temporal.
- Artículo 5º Denuncia, Prórroga y Revisión.
- Artículo 6º Absorción y Compensación.
- Artículo 7º Indivisibilidad del Convenio.
- Artículo 8º Comisión paritaria de Interpretación y vigilancia.

### CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

- Artículo 9º Organización del Trabajo.
- Artículo 10º Derechos y Deberes Laborales.

### CAPITULO III.- DEL PERSONAL.

- Artículo 11º Clasificación del Personal.
- Artículo 12º Personal Titulado.
- Artículo 13º Personal Administ. y de Gestión.

### CAPITULO IV.- PROVISION DE VACANTES, PROMOCION PROFESIONAL E INGRESO

- Artículo 14º Ingresos. Norma General.
- Artículo 15º Provisión de Vacantes.
- Artículo 16º Formación Profesional.
- Artículo 17º Promoción y Formación Profesional.

### CAPITULO V.- JORNADA, VACACIONES, PERMISOS.

- Artículo 18º Jornada y Horarios.
- Artículo 19º Vacaciones.
- Artículo 20º Permisos retribuidos.
- Artículo 21º Permisos no retribuidos.
- Artículo 22º Fiestas Locales.
- Artículo 23º Excedencias.
- Artículo 24º Traslados.

### CAPITULO VI.- POLITICA SALARIAL

- Artículo 25º Régimen retributivo.
- Artículo 26º Salario Base.
- Artículo 27º Complementos Salariales.

### CAPITULO VII.- ACCION SOCIAL

- Artículo 28º Compensación prestación de la Seguridad Social
- Artículo 29º Anticipos.
- Artículo 30º Bolsa de formación.
- Artículo 31º Bolsa de ayuda social.

## CLAUSULAS ADICIONALES.

### Primera : Clausula de revisión

#### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES. EXTENSION

Artículo 1º.- Objeto. El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre Crediaval, S.G.R. y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

Artículo 2º.- Ambito personal. 1.- Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios a Crediaval, S.G.R.

2.- Exclusiones personales: quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- a) el personal de alta dirección.

Artículo 3º.- Ambito territorial.- El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo establecidos por Crediaval, S.G.R. en el ámbito de la Comunidad Autónoma, así como en aquellos otros que puedan crearse en el futuro.

Artículo 4º.- Ambito temporal.- El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 1.995 al 31 de Diciembre de 1.998, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva con la empresa al día 1 de Enero de 1.995 o ingrese con posterioridad.

Artículo 5º.- 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 dos meses 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 periodos anuales completos.

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 hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de su retroactividad.

Artículo 6º.- 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 1.994, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 7º.- 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 Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o articulado, quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

#### Artículo 8º.- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

1.- Se crea una Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio Colectivo.

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

3.- Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio;
- b) Definición de los criterios para el reparto de las ayudas sociales y distribución de las mismas.
- c) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio;
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

#### CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 9º.- Organización del trabajo. La organización práctica del trabajo corresponde a Crediaval, S.G.R., con sujeción al presente Convenio y a la legislación vigente.

Artículo 10º.- Derechos y Deberes Laborales. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes, los derechos y deberes de la Entidad y de sus empleados, establecidos en la vigente normativa, se entenderán siempre en estricta relación con la naturaleza propia y especificidad de los servicios y fines institucionales de Crediaval, S.G.R. de acuerdo con el principio de buena fe.

Los empleados tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- d) Huelga.
- e) Reunión.
- f) Participación en la Sociedad.

En relación de trabajo, los empleados tiene derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.

- c) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, etc.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Los empleados tiene como deberes básicos:

- 1.- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- 2.- Observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene que se adopten.
- 3.- Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección en el ejercicio regular de sus facultades.
- 4.- Contribuir a la mejora de la productividad.
- 5.- Cuántos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo.

### CAPITULO III.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Artículo 11º.- Clasificación del Personal.

1.- El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará en atención a las funciones que desarrolle, en uno de los siguientes grupos profesionales:

- 1. Personal Titulado.
- 2. Personal Administrativo y de Gestión.

2.- Con independencia del acto de clasificación que, de acuerdo con los grupos profesionales y categorías integradoras de éstos, se efectúe, el personal de Crediaval, S.G.R. se diferenciará, por razón de término de su contrato, en personal fijo o de plantilla y de duración determinada o temporal.

Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido. Los contratados a tiempo parcial pueden ser, de conformidad con los términos de su contrato, personal fijo.

Personal contratado por tiempo determinado será aquél cuyo contrato tenga una duración limitada con arreglo a las modalidades de contratación temporal vigentes.

3.- La enumeración de grupos y categorías que se contienen en este capítulo es enunciativa y no implica la obligatoriedad de su creación.

**Artículo 12º Personal titulado.** Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente.

**Artículo 13º.- Personal Administrativo y de Gestión.** 1. El personal administrativo y de gestión es el que dirige o realiza las funciones o trabajos exigidos por las distintas operaciones que se llevan a cabo por la Entidad. Podrá ser o no titulado.

2. Dentro de este grupo, el personal se distribuye en las siguientes clases o subgrupos:

- 1. Jefes
- 2. Oficiales
- 3. Auxiliares

1) Jefes.- Son los que teniendo conocimientos teóricos o prácticos de todas las operaciones y funciones que se realizan en la empresa, llevan la dirección y gobierno de la misma o de alguno o algunos de sus organismos, departamentos, servicios u oficinas, de cuya marcha o actividad son directamente responsables. Dentro de esta clase se comprenden cinco categorías.

1.1. Jefe Superior.- Es el que ostenta la superior categoría del personal de la Entidad, siendo su primer Jefe Administrativo y órgano de relación entre el Consejo de Administración y el resto del personal.

1.2. Jefe de Primera.- Es el empleado capacitado provisto o no de poderes que actúa a las ordenes inmediatas del jefe Superior, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

1.3. Jefe de Segunda. Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las ordenes inmediatas del Jefe de Primera, si lo hubiera, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a un área funcional, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

1.4. Jefe de Tercera. Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las ordenes inmediatas de un Jefe de Segunda, si lo hubiera, está encargado de coordinar y supervisar los trabajos realizados en una Delegación.

2) Oficiales.- Los oficiales se clasifican en:

2.1. Oficiales Superiores: son los que poseen la competencia de Oficiales 1º, realizan las funciones que éstos tienen atribuidas y dirigen u organizan los trabajos parciales en los grupos de los citados Oficiales 1º.

2.2 Oficiales 1º: son los que poseen conocimientos prácticos de la totalidad de las funciones técnicas o especiales de un Departamento, Servicio, Sección, Negociado u Oficina, y desarrollan, normalmente, con la debida perfección, cualquiera de las funciones o trabajos del mismo.

2.3. Oficiales 2º: son los que poseen conocimientos prácticos de las funciones de un Departamento, Servicio, Sección, Negociado u Oficina y las desarrollan, normalmente, con la debida perfección.

3) Auxiliares: Auxiliares son quienes colaboran con los Oficiales, realizando parcialmente cualesquiera de las funciones que constituyen la operativa habitual de un Departamento, Servicio, Sección, Negociado u Oficina, que les sean expresamente encomendadas y tendientes a la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para su acceso a categorías superiores.

### CAPITULO IV.- PROVISION DE VACANTES, PROMOCION PROFESIONAL E INGRESO

**Artículo 14º.- Ingresos. Normal General.-** Para el ingreso del personal, y sin perjuicio de exigir en cada caso los requisitos y condiciones necesarias, la Entidad solicitará de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como comunicará la terminación de los contratos de trabajo de los que fuesen parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de Empleo en la localidad o no se les facilite por la Oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados, o no contratase a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente. En cualquier caso, a la Entidad le corresponde la facultad de elegir a su personal por razón de su especialidad, profesión u oficio, debiendo superar, además las pruebas que, en su caso, se establezcan al efecto.

**Artículo 15º.- Provisión de vacantes.-** La provisión de las plazas vacantes o de nueva creación de personal laboral fijo, producidas en cada una de las categorías, se efectuará a través de las siguientes faes:

- a) Turno de traslado,
- b) Turno de promoción interna, y
- c) Acceso libre.

A.- **Turno de traslado:** Producida la vacante de un puesto de trabajo, por Crediaval S.G.R. se convocará concurso de traslado entre los trabajadores fijos adscritos al mismo, con un mínimo de un año antigüedad. Su provisión se realizará por concurso de méritos.

El baremo del concurso de traslado será informado previamente a la convocatoria por el Comité de Empresa. Se podrán solicitar traslados a resultas.

B.- **Turno de ascenso:** Resuelto el concurso de traslado a que se refiere el punto anterior, y de no haberse cubierto la vacante, se convocará por Crediaval S.G.R. concurso de ascenso entre el personal laboral fijo adscrito a otros puestos de trabajo que se encuentren en posesión de la titulación académica exigida o de la formación o experiencia laboral equivalente.

La promoción interna o ascenso, exigirán en todo caso, concurso de méritos y, en su caso, pruebas de aptitud.

Cuando un trabajador acceda mediante concurso Crediaval S.G.R. le reservará la vacante desde la que opta durante la vigencia del periodo de prueba del nuevo puesto de trabajo.

C.- **Acceso libre:** De permanecer la vacante, una vez producidos los turnos de traslado y ascenso, Crediaval S.G.R. procederá a su cobertura por los sistemas que, en función de la naturaleza de las funciones a desarrollar, sean adecuados, mediante las correspondientes pruebas.

Del contenido de los procesos de traslado, ascenso y acceso libre se dará cuenta al Comité de empresa.

**Artículo 16º.- Formación Profesional.-** 1. Dada la constante evolución de las técnicas a aplicar por la Entidad en el desarrollo de las funciones que les están encomendadas, se considera de interés para potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone, la asistencia del personal a escuelas de formación y capacitación profesional.

**Artículo 17º Promoción y formación profesional en el trabajo.** Siempre y cuando lo permitan las necesidades del trabajo, los empleados podrán solicitar:

a) Los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los que hubiere establecido en el departamento o sección a que pertenezca el empleado, si tal es el régimen instaurado en la Entidad, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional sobre materia relacionada con el puesto de trabajo.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional.

### CAPITULO V. JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS.

**Artículo 18º.- Jornada y Horarios.** La jornada máxima de trabajo efectivo será, para todos los trabajadores de Crediaval, S.G.R. de 1727 horas, en cómputo anual. Su distribución semanal, así como el régimen horario, se determinará por acuerdo entre Crediaval, S.G.R. y el Representante de los Trabajadores.

Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computarán como de trabajo efectivo.

#### Artículo 19º.- Vacaciones.

1. Todo el personal, sin excepción tendrá derecho anualmente a treinta y un días naturales, y un máximo de veintiocho días laborables, de vacaciones.

2. Las vacaciones habrán de disfrutarse preferentemente en el mes de agosto, o, en todo caso, en el período comprendido entre el 15 de Julio y el 15 de Septiembre de cada año.

3. Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, procurando complacer al personal en cuanto a la época de disfrute, dando preferencia al más antiguo. Cuando exista un régimen de turno de vacaciones los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

4. El trabajador podrá solicitar el disfrute parcial de sus vacaciones fuera del período indicado en el punto 2 hasta un máximo de siete días naturales o cinco días laborables, previa solicitud por anticipado y que será concedido por la empresa en función de las necesidades de trabajo.

5. El personal podrá partir las vacaciones en dos períodos siempre y cuando el menor de ellos sea de siete días naturales, o cinco laborables, como mínimo.

6. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de las vacaciones de los trabajadores deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de Abril de cada año.

7. Cuando el empleado deja de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

**Artículo 20º. Permisos Retribuidos.** El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se indica, y a contar desde la fecha del hecho causante:

a) Por matrimonio, 15 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 traslado de domicilio, 1 día si el traslado se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador, y 2 días naturales si el traslado es a localidad distinta.

d) Para concurrir a exámenes finales, laboratorios 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.

e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepasa dicho límite podrá la empresa declarar al trabajador en situación de excedencia forzosa, prevista en el apartado 1º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

1º La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.

2º La asistencia a Plenos de los Concejaes de Ayuntamientos de los Alcaldes cuando no tenga plena dedicación.

3º El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, como componente de una mesa electoral.

f) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este derecho no podrá ser utilizado por el padre y la madre al mismo tiempo.

g) A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta 5 días de licencia o permiso por asuntos propios, cuyo disfrute será autorizado en función de las necesidades del servicio. No podrán disfrutarse más de tres días consecutivos, ni acumularse a las vacaciones anuales, sin que puedan ser objeto de compensación económica por causa de no haberse disfrutado.

**Artículo 21º.- Permisos no retribuidos.** Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado 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.

**Artículo 22º.- Fiestas Locales.** Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el centro de trabajo, la jornada será reducida, adelantándose la salida del final de la jornada en tres horas laborables de trabajo efectivo. Esta reducción de jornada tan sólo podrá producirse una semana al año.

**Artículo 23º.- Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Asimismo, podrán obtener su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su caso representativo.

3. El trabajador fijo, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea 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.

5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. Los excedentes voluntarios deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su excedencia, y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

Cuando las vacantes producidas por los excedentes voluntarios no se hubieran cubierto, las ocuparán tan pronto soliciten su reingreso; en otro caso, deberán esperar a que se produzcan las vacantes.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero sí el de excedencia forzosa en orden a la antigüedad.

#### Artículo 24º.- Traslados.-

1. Por solicitud del trabajador.- En el caso de que se produzcan vacantes en las oficinas de la empresa, tendrá preferencia para el traslado en primer lugar el empleado que lo solicite, para reunirse con el cónyuge y, en segundo lugar, el más antiguo en la solicitud.

2. Por necesidades del servicio.

a) Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrastaciones referidas a la actividad empresarial y en la forma prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores

b) En caso de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas.

La compensación a percibir por el traslado comprenderá:

- Locomoción del interesado y de los familiares que conviva con él.
- Transporte de mobiliario, ropas y enseres.
- Indemnización en metálico. El importe de la indemnización se establecerá según el siguiente criterio:

a) cuando el traslado sea por plazo inferior al año, el equivalente a dos meses de salario.

b) cuando el traslado lo sea por plazo superior al año, con un mínimo de dos años, la indemnización será el equivalente a cuatro meses de salario. Si el traslado no alcanzase los dos años, el trabajador deberá rembolsar la parte proporcional de la indemnización, pudiendo optar por la transformación del importe resultante en anticipo a rembolsar en las condiciones previstas en el presente Convenio.

El importe aproximado de los anteriores gastos se abonará por adelantado cuando el interesado lo reclame.

En cualquier caso, el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de 30 días desde su notificación por escrito al trabajador.

3.- Permutas. Los Trabajadores de una misma empresa podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo a reserva de lo que la empresa libremente decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

#### CAPITULO VI.- POLÍTICA SALARIAL

**Artículo 25º.- Régimen Retributivo.** La retribución estará constituida por un componente fijo y otro de carácter variable.

Tendrán la consideración de retribución fija los siguientes conceptos:

- a) el salario base
- b) el complemento de puesto de trabajo
- c) el complemento personal por antigüedad, y
- d) el complemento personal no absorbible.

Tendrán la consideración de retribución variable los siguientes conceptos:

- a) el complemento variable

**Artículo 26º.- Salario Base.** Es la parte de la retribución del trabajo fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 18 en función del puesto de trabajo correspondiente a cada trabajador, siendo su cuantía para el año 1995 la que figura en el Documento nº 1.

#### Artículo 27º.- Complementos Salariales:

1.- Pagas extraordinarias. Los trabajadores tienen derecho a cuatro 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 Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

2.- Complemento de puesto de trabajo.- Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, confidencialidad, disponibilidad, nivel de representatividad y

otros factores que comporten una conceptualización distinta del trabajo ordinario. Dicho complemento será revisado en igual porcentaje que el salario base.

3.- Complemento personal por antigüedad.- Es la cantidad que perciben los trabajadores para compensar la desaparición del complemento de antigüedad, recogido en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal de Credialval S.G.R., como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio. Dicho complemento será revisado en igual porcentaje que el salario base

4.- Complemento Personal no absorbible.- Es la cantidad que perciben los trabajadores para compensar la disminución que experimentan en el salario base o complementos del mismo como consecuencia de la homogeneización practicada con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Dicho complemento no será absorbible y será revisado en igual porcentaje que el salario base.

5.- Complemento variable.- Es el concepto destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con la que el trabajador desempeña su puesto de trabajo. Este concepto se aplicará por primera vez en las retribuciones del ejercicio 1996.

La determinación de su importe anual para el ejercicio 1996 se realizará aplicando el cincuenta por ciento del Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística al final de 1996 a la masa salarial del año 1995 para el personal acogido a Convenio.

Los objetivos anuales serán establecidos por el Consejo de Administración a propuesta del Director General oídos al Comité de Empresa y los Gerentes de la Sucursales.

La percepción de este incentivo se realizará en función de la consecución de los objetivos establecidos y no implicará derecho alguno al mantenimiento de su importe en ejercicios posteriores.

Su determinación individual se realizará en proporción directa a la retribución fija.

6.- Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias, que se reducirán al mínimo imprescindible, será propuestas por la dirección de Credialval, S.G.R. 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.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso, en la siguiente proporción: una hora de trabajo por dos de descanso, que se ampliarán a dos y media si se prestan en Domingos o 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.

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

$$\frac{\text{Salario base} + \text{complementos}}{1727} \times 175$$

Para las horas extraordinarias realizadas en Domingos y festivos el coeficiente multiplicador será dos.

**CAPITULO VII.- ACCION SOCIAL**

Artículo 28º.- Compensación prestación Seguridad Social. Credialval, S.G.R. 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 en situación de incapacidad transitoria y maternidad.

Artículo 29º.- Anticipos. A solicitud del trabajador, la empresa podrá conceder anticipos de hasta 500.000 pesetas. Los anticipos serán reintegrados mediante reversiones en nómina, en el plazo máximo a petición del interesado, de veinticuatro mensualidades ordinarias, sin intereses, no pudiendo ser solicitado otro hasta la cancelación total del anterior. El importe máximo inicial de anticipos vigentes no podrá superar seis millones de pesetas.

Artículo 30º.- Bolsa de Formación. Se establece para el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo una Bolsa, no consolidable ni revisable en su cuantía, para formación de los trabajadores que se dotará por un importe igual al 2% de la masa salarial anual del personal incluido en el presente Convenio.

Artículo 31º.- Bolsa de Ayuda social. Se establece un fondo de 1.500.000 pesetas para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, para ayudas al personal incluido en el presente Convenio. El importe de dicho fondo podría ser revisado si variase el número de trabajadores acogidos al presente convenio.

La aplicación de dicho fondo así como los criterios de reparto se establecerán por la Comisión paritaria.

**CLAUSULAS ADICIONALES.**

Primera. Clausula de revisión:

- 1) El incremento de la masa salarial y de las retribuciones individuales, correspondientes a los años 1996, 1997 y 1998 se determinará como sigue:
  - a) Para el año 1996 se aplicará el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística al final del citado año a

la masa salarial y a las retribuciones individuales del ejercicio anterior en la forma que se especifica en los párrafos siguientes.

b) Para los años 1997 y 1998 se aplicará el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística al final de los citados años, incrementado en un punto, a la masa salarial y a las retribuciones individuales del ejercicio anterior en la forma que se especifica en los párrafos siguientes

- 2) La retribución fija se revisará aplicando a la del ejercicio anterior el cincuenta por ciento de la tasa de revisión determinada según se indica en el párrafo 1). La revisión de la retribución fija afectará a: salario base, complemento de puesto de trabajo, complemento personal por antigüedad, y complemento personal no consolidable
- 3) La retribución variable, cuantificada para el año 1996 según se indica en el artículo 27.5., se revisará en los años 1997 y 1998 aplicando a la del ejercicio anterior, aunque no se hubiera hecho efectiva, el cincuenta por ciento de la tasa de revisión determinada según se indica en el párrafo 1).
- 4) El incremento que, de cumplirse los supuestos anteriores, daba efectuarse, tendrá efectos económicos desde el 1 de enero del año correspondiente. La revisión se abonará en una sola paga que se hará efectiva durante el primer trimestre del año siguiente a aquel en que se haya producido la revisión. Podrá realizarse una revisión parcial de la retribución fija, a cuenta de la revisión definitiva, el importe de dicha revisión será el que resulte de aplicar el 50% del IPC previsto para cada año.

Documento nº 1 en ejecución de los artículos 26 y 27.1. del II Convenio Colectivo para el personal al servicio de Credialval S.G.R. acogido al presente Convenio Colectivo.

| Puesto de trabajo                                | Sueldo base<br>Pesetas/año<br>(12 pagas) |
|--|--|
| Subdirector de Control de Gestión y Organización | 3.562.968                                |
| Jefe de Producción y Riesgo                      | 2.948.028                                |
| Jefe Financiero                                  | 2.848.320                                |
| Gerente de Sucursal                              | 2.560.440                                |
| Responsable seguimiento de riesgo                | 1.528.152                                |
| Secretaria de Dirección I                        | 1.475.148                                |
| Secretaria de Dirección II                       | 1.352.004                                |
| Contable   | 1.528.152                                |
| Jurídico   | 1.526.532                                |
| Técnico Informático                              | 1.510.848                                |
| Técnico seguimiento de riesgo                    | 1.417.056                                |
| Secretaria de sucursal                           | 1.229.688                                |
| Auxiliar administrativo                          | 965.448                                  |
| Conductor  | 752.400                                  |
| Analista I                                       | 1.678.392                                |
| Analista II y III                                | 1.502.172                                |

Documento nº 2 en ejecución de los artículos 12 y 13. del II Convenio Colectivo para el personal al servicio de Credialval S.G.R. acogido al presente Convenio Colectivo.

| Categoría profesional | Puesto de trabajo  |
|-----------------------|--|
| Jefe de Primera       | Subdirector de Control de Gestión y Organización   |
| Jefe de Segunda       | Jefe de Producción y Riesgo<br>Jefe Financiero   |
| Jefe de Tercera       | Gerente de Sucursal  |
| Oficial Superior      | Responsable seguimiento de riesgo<br>Secretaria de Dirección I<br>Secretaria de Dirección II |
| Oficial Primera       | Contable<br>Técnico Informático<br>Técnico seguimiento de riesgo<br>Secretaria de sucursal   |
| Oficial Segunda       | Administrativo   |
| Auxiliar              | Conductor  |
| Personal Titulado     | Analista superior<br>Analista I<br>Analista II<br>Analista III<br>Jurídico                   |

Documento Nº 3 en ejecución del artículo 18 del II Convenio Colectivo para el personal al servicio de CREDIALVAL, S.G.R.

**HORARIO PARA EL DESEMPEÑO DE LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CREDIALVAL, S.G.R.**

Invierno: Del 1 de octubre al 31 de mayo:

De lunes a jueves : de 8,30 a 14,30 horas  
de 16,30 a 19,00 horas  
Viernes : de 8,30 a 14,30 horas

Verano : del 1 de junio al 30 de septiembre.

De lunes a viernes: de 8,00 a 15,00 horas

La jornada laboral se reducirá en dos horas y media los días lunes, martes, y miércoles santos, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Todos los trabajadores gozarán de hasta 10 minutos de flexibilidad en la hora de entrada, tanto en horario de mañana como de tarde, que no serán recuperadas.

Documento nº 4 del II Convenio Colectivo para el personal al servicio de Crediaval, S.G.R. por el que se establece el Régimen Disciplinario aplicable al mismo.

#### ARTICULO 1º.-

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por el Director General de Crediaval, S.G.R. en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2.- Los Jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respecto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

#### ARTICULO 2º.-

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

#### ARTICULO 3º.-

Serán faltas leves, las siguientes:

- 1.- La incorrección con los superiores, compañeros y público en general.
- 2.- El retraso, no justificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de su trabajo.
- 3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- De tres a cinco faltas de puntualidad al mes, en la entrada al trabajo.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

#### ARTICULO 4º.-

Serán faltas graves, las siguientes:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a superiores o compañeros.
- 2.- La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en el apartado a), b) y c) del Artículo 5º del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- 5.- La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días, desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- 6.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 7.- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- 8.- La colaboración o encubrimiento de falta de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
- 9.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, entre cinco y diez días al mes.
- 10.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 11.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en Crediaval, S.G.R.
- 12.- El abuso de autoridad por parte de los superiores, en el desempeño de sus funciones.

#### ARTICULO 5º.-

Serán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 4.- El falseamiento voluntario de datos e información del Servicio.
- 5.- la falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
- 6.- Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros o público en general.
- 7.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidentes que acarreen una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 9.- La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

#### ARTICULO 6º.- Sanciones.

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

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación verbal o por escrito.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar, por falta de asistencia o puntualidad no justificada.
- 2.- Por faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
  - b) Suspensión del derecho a participar en el primer Concurso de Ascenso posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.
- 3.- Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
  - b) Suspensión para participar en dos Concursos de Ascenso en el periodo de los tres años siguientes a la sanción.
  - c) Traslado forzoso sin indemnización.
  - d) Despido.
- 4.- Todas las sanciones serán notificada por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores del centro respectivo.

#### ARTICULO 7º.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que Crediaval, S.G.R. tuvo conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del Expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### ARTICULO 8º.- Procedimiento sancionador.

1.- Para imponer sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se asignará instructor a la persona que en cada momento designe el Director General de Crediaval S.G.R.. De dicha incoación se dará cuenta al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores.

Dicho expediente habrá de iniciarse en los tres días siguientes al conocimiento de la falta y deberá quedar concluso en el plazo de dos meses, prorrogables hasta tres, cuando exista una justa causa para la citada prórroga.

2.- En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos, si los hubiere. El interesado podrá proponer en su declaración las pruebas que considere convenientes. El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el aplazamiento establecido para su realización y del mismo modo procederá respecto de las pruebas que hayan de ser practicadas de oficio. El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas. Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, en el que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y la correspondiente propuesta de sanción, en su caso. Del pliego de cargos se dará traslado inmediato al trabajador y este podrá, en el plazo máximo de diez días, hacer las alegaciones que estime convenientes.

Pasado dicho plazo, recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor elevará el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo se proceda a dictar la resolución correspondiente y, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente.

3.- Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancia la tramitación del correspondiente expediente. Si del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador, o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, procederá a reparación.

**ANEXO I al II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE CREDIAVAL S.G.R., en el que se determina la cuantía correspondiente al Complemento personal no absorbible (Artículo 27.4) para el año 1995.**

| Puesto de trabajo           | Pesetas/año<br>(12 pagas) |
|-----------------------------|---------------------------|
| José Gallego-Largo Perez    | 1.395.600                 |
| Cristobal Arellano Barroso  | 1.013.184                 |
| Rafael Zurera Delgado       | 861.564                   |
| José Francisco Barrón Perez | 307.848                   |
| Teresa Godoy Ureña          | 289.668                   |
| Rafael Arta Orellana        | 263.376                   |
| Maria José Gomez Castilla   | 222.552                   |
| Antonio Cano Osorio         | 107.628                   |
| José Gabriel Zurera Delgado | 37.440                    |
| Fermin Cremades Marquez     | 30.276                    |
| Pedro Luque Villalon        | 12.936                    |

**ANEXO II al II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE CREDIAVAL S.G.R., en el que se determina la cuantía correspondiente al Complemento de puesto de trabajo (Artículo 27.2) para el año 1991.**

| Puesto de trabajo                                | Pesetas/año |
|--|-------------|
| Subdirector de Control de Gestión y Organización | 1.439.064   |
| Jefe de Producción y Riesgo                      | 1.106.328   |
| Jefe Financiero                                  | 826.056     |
| Gerente de Sucursal                              | 897.024     |
| Responsable seguimiento de riesgo                | 326.256     |
| Secretaria de Dirección I                        | 296.836     |
| Secretaria de Dirección II                       | 225.888     |
| Contable   | 326.256     |
| Jurídico   | 0           |
| Técnico Informático                              | 318.048     |
| Técnico seguimiento de riesgo                    | 262.164     |
| Secretaria de sucursal Córdoba                   | 193.992     |
| Secretaria de sucursal Málaga                    | 155.568     |
| Auxiliar administrativo                          | 0           |
| Conductor  | 0           |
| Analista I Córdoba                               | 411.264     |
| Analista I Málaga                                | 356.000     |
| Analista II Córdoba                              | 310.560     |
| Analista II Málaga                               | 266.000     |
| Analista III Córdoba y Málaga                    | 0           |

**ANEXO III al II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE CREDIAVAL S.G.R., en el que se determina la cuantía correspondiente al Complemento personal por antigüedad (Artículo 27.3) para el año 1995.**

| Puesto de trabajo           | Pesetas/año<br>(12 pagas) |
|-----------------------------|---------------------------|
| Cristobal Arellano Barroso  | 312.000                   |
| Rafael Zurera Delgado       | 234.000                   |
| José Gallego-Largo Perez    | 156.000                   |
| Fermin Cremades Sanchez     | 156.000                   |
| José Francisco Barrón Perez | 234.000                   |
| José Gabriel Zurera Delgado | 130.000                   |
| Pedro Luque Villalon        | 70.000                    |
| Teresa Godoy Ureña          | 195.000                   |
| José Luis Arta Orellana     | 171.000                   |
| Rafael Zea                  | 70.000                    |
| Miguel A. Arellano Barroso  | 57.000                    |
| Ricardo Castilla            | 70.000                    |
| Antonio Cano Osorio         | 57.000                    |
| Rosario Guardado Parras     | 65.000                    |
| Maria José Rueda            | 57.000                    |
| Laura Higuera               | 57.000                    |
| Maria José Gomez Castilla   | 39.000                    |
| Julia Alberca Diaz          | 57.000                    |

*RESOLUCION de 20 de diciembre de 1995, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se hace pública la relación de subvenciones de ayudas públicas institucionales para la Atención al Niño.*

De conformidad con el art. 12 de la Orden de 1 de marzo de 1995 de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales (BOJA núm. 4, de 18.3.95), reguladora de la Convocatoria de Ayudas Públicas Institucionales para la

Atención al Niño, las Corporaciones Locales han formulado las correspondientes solicitudes de ayudas.

A la vista de las propuestas formuladas, esta Delegación Provincial en uso de las competencias delegadas en materia de gestión económica y contratación administrativa por la Orden de 21 de enero de 1991 (BOJA núm. 6, de 25 de enero de 1991), resuelve conceder las siguientes subvenciones a las Corporaciones Locales en la modalidad y cuantías que se citan:

#### MANTENIMIENTO PROGRAMAS PARA CORPORACIONES LOCALES

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Marchena.  
Cantidad: 320.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Osuna.  
Cantidad: 240.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Villaverde del Río.  
Cantidad: 240.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía.  
Cantidad: 240.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Alcor.  
Cantidad: 240.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de la Roda de Andalucía.  
Cantidad: 400.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Burguillos.  
Cantidad: 240.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Aznalcóllar.  
Cantidad: 240.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Gelves.  
Cantidad: 240.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Pilas.  
Cantidad: 240.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Cazalla de la Sierra.  
Cantidad: 164.718 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Castilleja de la Cuesta.  
Cantidad: 320.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Montellano.  
Cantidad: 250.000 ptas.

Institución: Excmo. Ayuntamiento de Bormujos.  
Cantidad: 250.000 ptas.

Sevilla, 20 de diciembre de 1995.- La Delegada, P.A. (Decreto 21/85, de 5.2), La Secretaria General, M.<sup>a</sup> de los Angeles Pérez Campanario.