

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 diecisiete millones cuatrocientas doce mil quinientas diez pesetas (17.412.510).

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 VV.II. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 10 de mayo de 1996

FRANCISCO VALLEJO SERRANO
Consejero de Obras Públicas y Transportes

Excmos. Sres.: Viceconsejero, Sec. Gral. Téc., Director Gral. de Arquitectura y Vivienda y Delegado Provincial de Córdoba.

RESOLUCION de 10 de mayo de 1996, por la que se modifica la distribución de anualidades de la subvención a la Mancomunidad de Municipios de la Bahía de Cádiz.

En vista del ritmo de ejecución de las obras comprendidas en la subvención a la Mancomunidad de Municipios de la Bahía de Cádiz para la Red de Espacios Libres, así como de la disponibilidad presupuestaria para el ejercicio 1997 en el Programa de Actuaciones Integradas, y teniendo en cuenta la necesidad de disponer en dicha anualidad de crédito libre para absorber las necesidades financieras de compromisos futuros.

HE RESUELTO

Modificar los importes por anualidades establecidas en el punto primero de la Orden de 23 de julio de 1994, por la que se concede una subvención a la Mancomunidad de Municipios de la Bahía de Cádiz, para la ejecución de la red de espacios libres, quedando las mismas en la forma que a continuación se expresa:

1996: 155.725.888.

1997: 484.274.112.

1998: 800.000.000.

Sevilla, 10 de mayo de 1996

FRANCISCO VALLEJO SERRANO
Consejero de Obras Públicas y Transportes

CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCION de 29 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Andaluza de Gestión de Tierras, S.A. (7100540).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Andaluza de Gestión de Tierras, S.A. (Getisa) (Código de Convenio 7100540), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 21 de marzo de 1996, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 20 de marzo de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, 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 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 29 de marzo de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA ANDALUZA DE GESTION DE TIERRAS, S.A. (GETISA) Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º: *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la *Empresa Andaluza de Gestión de Tierras, S.A. (GETISA)* y los trabajadores que prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro de la organización y dirección de la misma.

2. Quedan excluidos:

a) Los Consejeros a que se refiere el artículo 1º.3.c) del Estatuto de los Trabajadores..

b) El personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2º.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

c) El personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras, así como el personal vinculado a trabajos del sector de la construcción, cuya relación laboral estará regulada por los convenios colectivos de aplicación en cada provincia y por la legislación laboral común, acogiéndose a los regímenes especiales de la Seguridad Social que les correspondan en cada caso.

d) El personal cuya contratación y condiciones vengán encomendadas en los respectivos proyectos o pliegos de cláusulas por los que se encarga a la empresa la realización de asistencias técnicas, gestión de servicios o ejecución de obras, así como el personal de obra y servicio determinado cuya relación laboral estará regulada por su específico Convenio Colectivo.

Artículo 2º: *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regirá en los centros de trabajo que actualmente tiene constituidos la empresa, así como aquellos otros que puedan crearse en un futuro. No se regirán por el presente Convenio aquellos centros integrados exclusivamente por trabajadores excluidos del ámbito de aplicación del mismo.

Artículo 3º: *Vigencia y Duración.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su firma, pactándose su duración hasta el 31 de diciembre de 1997. No obstante lo anterior, los aspectos económicos del Convenio serán revisados el 1 de enero de 1997, en los términos que se recogen en el párrafo tercero de este artículo.

Por cualquiera de las partes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse la revisión del mismo mediante denuncia notificada por escrito a la otra y a la Autoridad Laboral competente realizada con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará fácilmente prorrogado por períodos anuales completos, acordándose una subida de todos los conceptos salariales e indemnizaciones igual al incremento salarial que se establezca por la Junta de Andalucía para el personal dependiente de la misma.

Artículo 4º: *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguno de los pactos o artículos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido total del mismo salvo que la Comisión a que se refiere el artículo 7º considere la aplicabilidad parcial del mismo.

Artículo 5º: *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales anteriores por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que, en conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Quedan a salvo las garantías personales establecidas en el artículo 6º del presente Convenio.

Artículo 6º: *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual, las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio.

Artículo 7º: *Comisión de Interpretación y Vigilancia*

1. Se constituye una Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio (C.I.V.) con las siguientes funciones:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de todas las instancias de los interesados en las que se soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio.

e) Informar con carácter previo las reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional. A tales efectos, el trabajador que a su juicio no esté correctamente clasificado, antes de reclamar a la jurisdicción competente, deberá dirigir su reclamación a la C.I.V.

f) Cuantas otras le atribuye expresamente el presente Convenio.

2. La composición de la C.I.V. será la siguiente:

a) Cuatro miembros en representación de la empresa.

b) Cuatro miembros en representación de los trabajadores.

3. Las reuniones de la C.I.V. podrán ser ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se celebrarán durante la última semana de los meses de febrero, junio, septiembre y noviembre. Las extraordinarias, cuando una de las partes lo solicite con 48 horas de antelación.

4. Los acuerdos de la C.I.V. se adoptarán por consenso de sus miembros, resolviéndose las discrepancias mediante la mediación o el arbitraje que se acuerde por la misma.

5.- La C.I.V. podrá regular su funcionamiento y organización.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECC. 1º: GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS DE CLASIFICACIÓN

Artículo 8º: *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo será competencia exclusiva de la dirección de la empresa, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 9º: *Grupos profesionales y categorías.*

1. Las actuales categorías de trabajadores al servicio de la empresa se agruparán, de acuerdo con los requisitos exigidos para su contratación, en los grupos y categorías

profesionales que se establecen en este artículo, los cuales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones o experiencia profesional equivalente, así como el contenido general de la prestación laboral:

A) GRUPO TÉCNICO:

El Grupo Técnico consta de las siguientes categorías: *Ejecutiva, Superior y Medio.*

a) Técnico ejecutivo: es la categoría general que integra al personal que, estando en posesión de un título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, o de experiencia profesional equivalente, desempeñe un puesto de trabajo con funciones ejecutivas, de gestión y supervisión o dirección de las Divisiones, Departamentos o análogas unidades administrativas o productivas, respondiendo de los resultados obtenidos de acuerdo con las directrices emanadas de la Dirección de la que dependen.

b) Técnico superior: es la categoría general que integra al personal que, estando en posesión de un título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, o de experiencia profesional equivalente, desempeñe un puesto de trabajo definido como de titulado superior o experiencia asimilada en el correspondiente catálogo de puestos de trabajo.

b) Técnico Medio: es la categoría general que integra al personal que, estando en posesión de un título de diplomado universitario, arquitecto técnico o ingeniero técnico, formación profesional de tercer grado o titulación o experiencia profesional equivalente, desempeñen un puesto de trabajo en los que se exija dicha titulación o experiencia asimilada en el correspondiente catálogo de puestos de trabajo.

B) GRUPO ADMINISTRATIVO:

Consta de las siguientes categorías:

a) Jefe/a Administrativo/a: es la categoría general que integra al personal que, estando en posesión de un título de Bachiller Superior, B.U.P., Formación Profesional de Segundo Grado o titulación o experiencia profesional equivalente, desempeñen un puesto de trabajo en los que se exija dicha titulación o experiencia asimilada en el correspondiente catálogo de puestos de trabajo.

b) Oficial y Auxiliar Administrativo: son las categorías generales que integran al personal que, estando en posesión de un título de Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado o titulación o experiencia profesional equivalente, desempeñen un puesto de trabajo en los que se exija dicha titulación o experiencia asimilada en el correspondiente catálogo de puestos de trabajo.

C) GRUPO DE OPERARIOS:

Consta de las siguientes categorías:

a) Encargado/a: Es la categoría que integra al personal que, estando en posesión del correspondiente diploma de capacitación o la experiencia profesional equivalente, desempeñe un puesto de trabajo en los que se exija dicha capacitación o experiencia asimilada en el correspondiente catálogo de puestos de trabajo.

b) Ordenanza: Es la categoría que integra al personal cuya misión consiste en realizar los encargos que se le encomienden entre distintas unidades administrativas, así como con el exterior, para lo que habrá de estar en posesión del permiso de conducción de la categoría B, además de recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales.

c) Conductor/a: Es la categoría que integra al personal que, hallándose en posesión del permiso de conducción de la categoría B como mínimo, tiene a su cargo la conducción, conservación y entretenimiento de los vehículos asignados a un servicio, debiendo efectuar en los mismos aquellas pequeñas reparaciones que no exijan elementos de taller. Realizan el traslado en dichos vehículos del personal de la empresa en los desplazamientos que haya de efectuar por razón de servicio y colaborando con ellos en el traslado de los útiles y elementos propios del trabajo, transportados en el vehículo. Igualmente transportarán y distribuirán la correspondencia que se le encargue.

d) Limpiador/a: Es la categoría que integra al personal que realiza las funciones de limpieza de oficinas, locales, mobiliario, aseos de servicios, etc.

2. La clasificación del personal que se cita es meramente enunciativa y en modo alguno presupone la obligación de tener previstas las categorías enunciadas cuando la organización del trabajo y las necesidades no lo requieran.

Cuando por razón de las nuevas necesidades de la producción o de la organización del trabajo hayan de crearse nuevas categorías, estas se establecerán por la empresa previo acuerdo de la C.I.V.

3.- Los trabajadores, individualmente considerados, serán clasificados y adscritos, por acuerdo de la C.I.V., a los nuevos grupos y categorías que se establecen en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 10º. Trabajos de inferior y superior grupo o categoría.

1. Cualquier trabajador podrá ser destinado a realizar, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, funciones de grupo o categoría superior a la que tuviera reconocida, bien de manera continuada o intermitente, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente y de su valoración como mérito para la promoción o ascenso.

2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a grupo o categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo imprescindible, dando cuenta a los representantes de los trabajadores, manteniéndole su retribución y demás derechos de su grupo y categoría profesional, así como el complemento de puesto de trabajo a que tuviera derecho.

3. Para la realización de funciones de superior o inferior categoría de un trabajador, será requisito indispensable la comunicación previa a los representantes de los trabajadores.

SECC. 2º: CATÁLOGO DE PUESTOS

Artículo 11º. Catálogo de puestos de trabajo (C.P.T.)

1. La empresa se dotará de un catálogo de los puestos de trabajo que incluirá la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que tengan asignados y los requisitos exigidos para su desempeño, así como la identificación del trabajador que lo ocupa, fecha de ingreso y nombramiento, grupo, categoría y retribuciones que el trabajador tuviera consolidadas.

2. Por la empresa se dará cuenta a la C.I.V. de cualquier modificación del C.P.T.

3. Cualquier modificación del C.P.T. se expondrá en los tablones de anuncios de la empresa en el plazo de treinta días posteriores a la misma.

CAPITULO III SELECCIÓN DE PERSONAL PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 12º. Selección de Personal.

1. La empresa seleccionará su personal con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Los procedimientos de selección del nuevo personal cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar incluyendo a tal efecto pruebas prácticas si fueran precisas.

3. La selección de nuevo personal se realizará directamente por la empresa mediante anuncios públicos o/y oferta pública al INEM, por la intermediación de empresas especializadas de selección o recurriendo a la 'bolsa de empleo que al efecto se constituya, empleándose el procedimiento más adecuado a las circunstancias de la contratación y necesidades de la empresa.

4. De cualquier procedimiento de selección se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 13º: Provisión de vacantes.

1. Las vacantes en puestos de trabajo se proveerán, por regla general y cuando existan trabajadores que cumplan con los requisitos y características necesarias para cubrir el puesto, por el procedimiento de concurso interno y/o por libre designación.
2. En el concurso interno únicamente se tendrá en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria.
3. El procedimiento de provisión por libre designación de la empresa se empleará para cubrir las vacantes que se determinen por el catálogo de puestos de trabajo. En todo caso, será el sistema general para cubrir puestos considerados de especial confianza, importancia o responsabilidad.

Artículo 14º: Promoción y ascensos

1. Una vez sea aprobado el primer C.P.T., las vacantes existentes y que hayan de ser cubiertas serán ofrecidas a los trabajadores de categoría igual o inferior a la del puesto ofertado, a fin de facilitar la promoción profesional.
2. La empresa facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde grupos profesionales inferiores a superiores, siempre y cuando los trabajadores posean para ello la titulación o requisitos exigidos, y superen el período de prueba que se establezca, sin perjuicio de las facultades de libre designación que se establecen en el apartado 3 del artículo 13º.

CAPÍTULO IV
SISTEMA RETRIBUTIVO
CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 15º: Cláusula de garantía salarial.

Los salarios brutos pactados para 1996 son los vigentes hasta el 31 de diciembre de 1995, incrementados en un 3,5 %. Dicho incremento se abonarán a cuenta de la subida salarial que definitivamente queden aprobados por los Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Artículo 16º: Conceptos retributivos.

1. Las percepciones salariales se ajustarán a la siguiente estructura salarial, las cuales contemplan la subida salarial para 1996 establecida en el artículo anterior:

A) *El salario base* es para cada trabajador, según su grupo y categoría profesional, la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, que figura en la tabla salarial unida a este Convenio como Anexo II.

Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, festivos, vacaciones y en las licencias o permisos retribuidos, y no se devenga ni se abona en las horas o fracciones de hora o interrupción de la jornada en los casos previstos en este Convenio y legislación vigente (permisos no retribuidos, etc.).

Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán el salario base proporcionalmente al tiempo de trabajo.

B) *La antigüedad*: El personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento mensual de antigüedad establecido por trienios cuya cuantía será la que figura en la tabla salarial del Anexo III.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del sueldo base, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

El trienio se abonará mensualmente y con las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

El máximo de trienios que un trabajador puede adquirir son tres, comenzando a percibirse a partir del primer día del mes siguiente en que se cumpla.

C) *El Complemento de puesto* que se establezca en el catálogo de puestos de trabajo. Su cuantía se establecerá en función de la capacitación técnica, experiencia profesional o la especial responsabilidad del mismo.

El complemento de puesto se abonará sólo mientras se desempeñe el puesto de trabajo, sin perjuicio del mínimo garantizado y consolidado que tienen los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio presten sus servicios en la empresa, y cuya

cuantía será una cantidad igual a la que resulte de deducir del salario bruto mensual que vinieran percibiendo el nuevo salario base establecido en el Anexo II. El mínimo consolidado estará garantizado aún en el caso de que el trabajador sea removido del puesto de trabajo.

La parte de complemento de puesto que se encuentre garantizado y consolidado será compensable y absorbible con las futuras subidas que experimenten los complementos de puestos.

E) *Las Pagas Extraordinarias*: serán dos al año por importe, cada una de ellas, del salario bruto mensual integrado por el salario base y complemento de puesto, más antigüedad. Se abonarán los días 30 de junio y 10 de diciembre.

F) *Incentivos*: El vigente sistema de incentivos continuará en vigor hasta su sustitución por otro que decida el Consejo de Administración de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, las actuales retribuciones de incentivos por la consecución de objetivos de producción y de beneficios quedarán consolidadas en cantidad equivalente a una mensualidad de salario bruto, que se devengará el 30 de septiembre. El resto de la masa bruta reconocida a cada trabajador en concepto de retribuciones variables por incentivos se devengará según el vigente sistema, en tanto no sea sustituido por otro en la forma que se establece en el párrafo anterior.

Artículo 17º: Horas extraordinarias

1. La empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral, acordándose la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, siempre y cuando no perturben el normal desarrollo del proceso productivo, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada. Excepcionalmente se compensarán con retribución dineraria, tomándose como valor de la hora extraordinaria el valor de la hora ordinaria por 1,75.

3. En el caso de compensación de las horas extraordinarias con descanso, estos podrán ser acumulados entre sí y a cualquier otro período de descanso, permiso o período de vacaciones, en el plazo de los treinta días siguientes a su realización, salvo en los casos en que motivadamente la empresa establezca que deban ser disfrutados por el trabajador en época de menor trabajo o cuando las necesidades de su unidad productiva lo permitan. En este caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

4. Las horas extraordinarias compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del cómputo máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La realización de horas extraordinarias son de carácter voluntario de acuerdo con la Ley, excepto aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, así como aquellas que sean necesarias para reparar o prevenir siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

CAPÍTULO V
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18º: Jornada de Trabajo

1. La jornada de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales, siendo la jornada anual pactada de horas.

2. La jornada ordinaria es de lunes a viernes.

3. El horario de trabajo, desde el 1 de enero al 15 de junio, y desde el 16 de septiembre hasta el 31 de diciembre, será de 9.00 a 14.00 horas y de 16.00 a 19.30 horas, excepto los viernes que será de 9.00 a 15.00 horas.

4. El horario de trabajo, desde el 16 de junio al 15 de septiembre será de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

5. Dentro de las referidas jornadas está incluido el tiempo de descanso de los quince minutos de desayuno.

6. La jornada puede modificarse con una hora de tolerancia en la entrada o salida, en caso de justificada necesidad familiar, por estudios u otras causas y previa autorización del responsable de la unidad orgánica de la empresa a la que esté adscrito el trabajador.

7. Se establece un horario especial de media jornada para el lunes, martes y miércoles de Semana Santa de 10.00

a 14.00 horas. Igualmente se establece un horario de trabajo de 9.00 a 14.00 horas los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero.

8. Durante las fiestas mayores del municipio donde radique el centro de trabajo el horario será de 10.00 a 14.00, siendo un día de la semana, a elegir en el centro de trabajo, considerado como festivo.

9. Por la empresa se podrán establecer y autorizar horarios y jornadas especiales y cambios o compensaciones de jornadas por motivos de la producción, organización y/o personales.

10. Se faculta a la C.I.V. para la modificación del horario de trabajo

Artículo 19º: Jornadas especiales.

Las reuniones de trabajo, visitas de obras u otras actividades análogas generadoras de salidas del centro de trabajo o desplazamiento no tendrá que adaptarse al horario normal, sino al fin que las motiva y la disponibilidad u horario de los centros o personas con las que se relaciona la salida o el desplazamiento y a la mejor organización de éste.

Artículo 20º: Reducción de jornada.

Los trabajadores podrán solicitar una reducción de jornada, al menos, en una tercera parte o, como máximo, la mitad, con la reducción proporcional de sus retribuciones siempre que concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- Enfermedad grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Enfermedad grave de un familiar en segundo grado de consanguinidad, siempre que acredite la convivencia con el trabajador.
- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida.
- Aquellos otros que se acuerden por la C.I.V.

Artículo 21º: Calendario laboral.

Con anterioridad al 30 de noviembre de cada año, el Comité de Centro o, en su caso, los Delegados de Personal, propondrán, de acuerdo con la jornada anual pactada, el calendario laboral de su centro, correspondiendo a la empresa la aprobación definitiva del calendario.

El calendario deberá estar expuesto en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 22º: Vacaciones.

1. Todo el personal disfrutará de vacaciones retribuidas por un período de 30 días naturales, que comprenderá cuatro fines de semana.

2. No obstante, el personal de nuevo ingreso o aquel que dentro de un año natural cause baja en la empresa, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional de 2,5 días naturales por cada mes trabajado, computándose las fracciones por exceso y entero aquel en el que hubiera ingresado o en el que se produzca la baja, siempre que los días trabajados en el referido mes sean superiores a diez.

3. El período de disfrute podrá fraccionarse en dos períodos equivalentes, siendo uno de ellos a elección del trabajador y el resto de acuerdo con las necesidades de organización y trabajo de la empresa.

4. En caso de interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones por los gastos ocasionados por desplazamientos, estancia y otros.

5. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el supuesto en que el trabajador cause baja en el transcurso del año, al cual al practicarle el finiquito se le compensará en metálico la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante en el supuesto de, haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

Artículo 23º: Permisos retribuidos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad; dos días si es dentro de la misma provincia; y, tres días en caso de traslado a otra provincia.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas selectivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

g) Los trabajadores/as dispondrán de hasta seis días de asuntos propios al año.

2. Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. Por la Comisión de Vigilancia e Interpretación se estudiarán otras causas susceptibles de concesiones de licencias retribuidas.

Artículo 24º: Permisos no retribuidos.

Los trabajadores con tres años como mínimo al servicio de la empresa podrán solicitar licencias sin retribución que serán otorgadas por la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia tendrá duración mínima de 15 días y máximo de 3 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada 3 años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.

Artículo 25º: 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, elección o nombramiento para cargo o puesto de responsabilidad en el ámbito de las Administraciones Públicas de cualquier clase o de sus empresas públicas. El reingreso deberá ser solicitado

dentro del mes siguiente al cese en el cargo o puesto de responsabilidad citados.

2. Salvo que la naturaleza temporal de la modalidad contractual no lo permita, el trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca la excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado por el mismo trabajador en tanto no hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. 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 este.

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.

4. Por prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio. El interesado deberá solicitar su reingreso, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su finalización.

Si sus obligaciones militares o sociales sustitutorias, y con la correspondiente autorización de la autoridad militar, le permitieran acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de haberes que le correspondan.

5. Excedencia por cuidados. Los trabajadores que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente o descendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, que requiera una atención continuada e intensiva, tendrán derecho por una única vez durante su relación con la empresa a un período de Excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años.

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

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 acreditada.

6. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

7. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los supuestos previstos en los números 1, 4 y 6 de este artículo será computable a efectos de antigüedad.

8. Durante los primeros cuatro meses, los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, excepto en los casos de excedencia previstos en los números 1, 4 y 6, que lo tendrán durante todo el tiempo que dure la excedencia.

Transcurrido el plazo de reserva, esta quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, categoría y nivel personal consolidado, en el mismo centro de trabajo.

9. El trabajador deberá solicitar el reingreso en la empresa con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. En su defecto, la relación laboral suspendida quedará extinguida a todos los efectos.

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

**CAPÍTULO VI
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y DESPLAZAMIENTOS**

Artículo 26º. Movilidad Geográfica.

1. La empresa, por necesidades de servicio, razones técnicas, organizativas o de producción, podrá desplazar a su personal temporalmente a otros centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios.

2. En los supuestos en que la movilidad geográfica comporte un cambio de residencia, dará derecho a las siguientes ayudas:

- a) Traslado de mobiliario y enseres;
- b) Traslado del trabajador y de su familia.
- c) El resto de las ayudas que se pacten entre la empresa y el trabajador.

3. En cualquier caso, el traslado de carácter forzoso no supondrá quebranto económico para el trabajador, garantizando la empresa su poder adquisitivo anterior al traslado.

Artículo 27º. Desplazamientos

1. Los gastos producidos por viajes, siempre que no se trate de desplazamientos al centro de trabajo, se liquidarán en documento distinto al de la nómina.

2. El importe de las dietas por desplazamiento en territorio nacional será el que se establece en la tabla contenida en el Anexo IV del presente Convenio, la cual se incrementarán con las correspondientes subidas que la Junta de Andalucía fije para estos conceptos.

3. Cuando, el trabajador haya de desplazarse fuera del territorio nacional, podrá optar por el importe de las dietas aplicables a desplazamientos por territorio nacional, o bien por el sistema de gastos pagados y justificados.

4. En ningún caso está obligado el trabajador a utilizar su vehículo propio. Ningún trabajador utilizará coche propio siempre que existan en la empresa vehículos disponibles.

5. Cuando la empresa, por causa justificada, no disponga de vehículos para los desplazamientos, abonará a los trabajadores que hayan de desplazarse, en concepto de kilometraje, a razón de 29 ptas./km., cuando se trate de automóvil, y de 11 ptas./km., cuando se trate de motocicleta.

Dichas indemnizaciones se verán incrementadas con las correspondientes subidas que la Junta de Andalucía fije para estos conceptos.

6. El personal responsable de obras y proyectos podrá disponer a criterio de la empresa de un vehículo apropiado para la correspondiente supervisión de los trabajos, utilizándose durante la jornada laboral y exclusivamente para los fines mencionados.

**CAPÍTULO VII
CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN
DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO**

Artículo 28º. Contrato para la realización de obra o servicio determinado

1. Esta modalidad contractual tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

2. Podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza los que tengan por objeto desarrollar las siguientes líneas de actividad:

- a) Encargos cuya contratación de personal venga encomendada en los respectivos proyectos.
- b) Gestión de fincas agrícolas.
- c) Ejecución de obras.
- d) Otras de análoga naturaleza.

3. Los puestos de trabajo que se establecen en el artículo 11º del presente Convenio, no podrán ser desempeñados por trabajadores contratados para la realización de obra o servicio determinado.

4. La empresa podrá dictaminar sobre cualquier otra línea de actividad no contemplada que pudiera ser objeto de esta contratación, dando cuenta a la C.I.V.

5. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto.

6. La duración del contrato será la del tiempo requerido para la realización de la obra o servicio.

**CAPÍTULO VIII
FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO
PROFESIONAL**

Artículo 29º. Formación profesional.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores, éstos tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios, cursos de perfeccionamiento profesional, así como el acceso a cursos de reciclaje y capacitación profesional.

2. Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales. Asimismo tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos.

En cualquier caso, el ejercicio de los derechos reconocidos en el párrafo anterior no perjudicará las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

3. Cuando con el fin de perfeccionar los conocimientos profesionales, los trabajadores asistan a cursos de formación profesional específica, tendrán derecho, al menos una vez cada tres años, a la reducción de su jornada de trabajo.

4. Cuando el curso de capacitación sea considerado de interés o pueda redundar en beneficio de la empresa, esta podrá conceder al trabajador un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percepción de haberes por el tiempo de duración de aquel.

5. En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, la empresa organizará cursos de capacitación y de reciclaje profesional.

Los cursos serán programados por la empresa en colaboración con los representantes de los trabajadores.

6. La empresa podrá inscribir a sus trabajadores, a instancia de aquella o de estos, en seminarios, mesas redondas o congresos, referentes a su especialidad y trabajo específico. La asistencia a tales encuentros formativos será voluntaria para el trabajador, el cual, caso de asistir, tendrá derecho a que le sea abonado, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones correspondientes.

La designación de los trabajadores asistentes a dichos encuentros será rotativa entre quienes reúnan las exigencias culturales y profesionales que, para el mejor aprovechamiento de aquellos, se considere necesario.

7. Con el fin de asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación, la empresa incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal.

**CAPÍTULO IX
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
Y SALUD LABORAL**

Artículo 30º: *Medidas de protección.*

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual con carácter general.

3. Para todo el personal cuyo trabajo habitual consista en utilizar pantallas de visualización se adoptarán las medidas preventivas consistentes en un reconocimiento médico anual, incluido un estudio oftalmológico especializado, que podrá repetirse en intervalos menores a petición del trabajador, en casos justificados.

**CAPÍTULO X
ACCIÓN SOCIAL**

Artículo 31º: *Seguro de accidentes y Seguro de responsabilidad civil*

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio, tendrán la cobertura de una póliza de seguro que abarcará, al menos, los siguientes riesgos y garantías:

- a) Capital asegurado en caso de fallecimiento por infarto, o en accidente 12.000.000 Ptas.
- b) Capital asegurado en caso de gran invalidez derivada de accidente 12.000.000 Ptas.
- c) En caso de invalidez permanente derivada de accidente 10.000.000 Ptas.

El coste de las pólizas será sufragado por la empresa, incrementándose anualmente los capitales asegurados en la misma proporción en que lo haga el I.P.G. del año anterior.

2. Asimismo, la empresa suscribirá las pólizas necesarias para la cobertura de los siguientes riesgos:

- a) Asistencia y robo en los bienes personales de los trabajadores, ocurridos en desplazamientos realizados por motivos de trabajo.
- b) La responsabilidad civil en que puedan incurrir los trabajadores con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza de responsabilidad civil y defensa criminal.

3. Los trabajadores que habitualmente y por necesidad de la empresa deban utilizar su vehículo para realizar desplazamientos en horario laboral, verán complementada su póliza de seguro de vehículo para cubrir los daños que se ocasionen por el período que dure esta situación.

Artículo 32º: *Incapacidad temporal*

En los casos de incapacidad temporal o maternidad, el trabajador percibirá, desde el primer día de la misma, un complemento con cargo a la empresa, sobre la prestación de Seguridad Social correspondiente, hasta completar el 100 por 100 de sus percepciones salariales.

El trabajador será privado de este complemento, sin perjuicio de otras sanciones a que haya lugar, si se comprobare que la incapacidad temporal es fingida o maliciosamente provocada.

Artículo 33º: *Ayudas sociales*

1. La empresa destinará el equivalente al uno por ciento de la masa salarial bruta anual del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio a un Fondo de Ayuda Social.

2. El Fondo de Ayuda Social será administrado por la C.I.V., y se destinará a los siguientes fines:

- a) Ayudas para estudios de los trabajadores o de sus hijos.
- b) Subvención para gastos de guardería públicos o particulares.
- c) Ayudas por natalidad e hijos.
- d) Ayudas por hijos menores de 18 años.
- e) Ayudas por celebración de matrimonio o uniones de hecho, sin discriminación de sexo, debidamente acreditadas por certificación de los registros oficiales creados al efecto.
- f) Ayudas por familiares minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, a cargo de los trabajadores.
- g) Sufragar o subvencionar el coste de asistencia sanitaria no contemplada en el Sistema Nacional de Salud.
- h) Otras necesidades planteadas a la C.I.V.

3. El Fondo de Ayuda Social preverá ayudas destinadas a sufragar gastos extraordinarios por enfermedad grave del trabajador, su cónyuge o hijos.

Artículo 34º: *Anticipos y préstamos reintegrables*

Para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar, que no admitan demora y que estén debidamente justificadas, se podrán obtener los siguientes anticipos y préstamos:

- a) Los trabajadores con contrato por tiempo indefinido tendrán derecho a percibir, en concepto de anticipo, hasta el importe de tres mensualidades de salario bruto. Asimismo podrán solicitar dicho anticipo los trabajadores con contrato temporal, si bien el reintegro, en estos casos, se efectuará dentro del tiempo de vigencia del contrato cuando éste, se haya concertado por plazo inferior a un año. En cualquier caso, el reintegro habrá de producirse en un plazo máximo de doce meses.
- b) En especialísimas circunstancias, estimadas por la C.I.V., podrán los trabajadores solicitar y percibir un préstamo extraordinario de mayor cuantía a la fijada en el punto anterior, y al tipo legal del interés del dinero.

En ambos casos, las cantidades percibidas serán reintegradas por el trabajador descontando el anticipo o préstamo, en la proporción que resulten, de su nómina mensual.

CAPÍTULO XII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 35º: Derechos generales.

En materia de derechos sindicales, las partes se someten expresamente a lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 36º: Horas sindicales.

1. Todos los miembros de los Comités de empresa o Delegados de Personal dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para la realización de funciones sindicales.

2. Las horas de los Comités de empresa y de los Delegados de Personal podrán acumularse en uno o varios miembros de estos órganos o de los Delegados de Secciones Sindicales, indistintamente. Dicha acumulación podrá hacerse a nivel de centro de trabajo o provincial.

Toda acumulación de horas sindicales habrá de comunicarse a la empresa con una mínima antelación de 48 horas.

Artículo 37º: Locales y tablones de anuncios.

Los Comités de empresa, Delegados de Personal y de las Secciones Sindicales, dispondrán de locales adecuados para el ejercicio de sus funciones, dotados del material de oficina necesario. Asimismo, la empresa facilitará tablones de anuncios para la difusión de información de carácter sindical, los cuales deberán ser señalados en lugares visibles en los centros de trabajo.

Disposición Adicional Primera. Estabilidad en el empleo

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que integrarán el Catálogo de Puestos de Trabajo que se establece en el artículo 11º, conforma la plantilla funcional de GETISA.

La empresa procurará la estabilidad en el empleo de plantilla, salvo lo previsto en los artículos 44 y 51 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Las garantías que aseguran la empleabilidad se establecen en base a los siguientes criterios:

1) Reubicación de excedentes laborales por cese de la actividad principal o servicio, dentro del ámbito de la empresa, en puestos de similares características, cuando fuera posible.

2) Preferencia de los trabajadores afectados para cubrir vacantes que estén sometidas a los procesos de traslado y promoción

3) Preferencia de los trabajadores afectados respecto de aquellos otros que estén contratados bajo modalidades puramente temporales. Igualmente gozarán de preferencia ante la creación y puesta en marcha de nuevas actividades y servicios.

4. Formación y reciclaje profesional para asegurar la adecuación y desarrollo satisfactorio en los nuevos puestos de trabajo.

5. Mantenimiento de su grupo y nivel profesional, así como de su retribución, con excepción del complemento del puesto de trabajo que realizaba con anterioridad.

Disposición Adicional Segunda

Para todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

ANEXO I

NUEVOS GRUPOS	NUEVAS CATEGORIAS
TECNICO	EJECUTIVO
TECNICO	SUPERIOR
TECNICO	MEDIO
ADMINISTRATIVO	JEFE ADMTVO.
ADMINISTRATIVO	OFICIAL
ADMINISTRATIVO	AUXILIAR
OPERARIO	CONDUCTOR
OPERARIO	ORDENANZA
OPERARIO	LIMPIADOR/A
OPERARIO	ENCARGADO
OPERARIO	PASTOR

ANEXO II

NUEVOS GRUPOS	NUEVAS CATEGORIAS	SALARIO BASE CONVENIO
TECNICO	EJECUTIVO	240.000
TECNICO	SUPERIOR	190.000
TECNICO	MEDIO	170.000
ADMINISTRATIVO	JEFE ADMTVO.	150.000
ADMINISTRATIVO	OFICIAL	110.000
ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	90.000
OPERARIO	CONDUCTOR	90.000
OPERARIO	ORDENANZA	90.000
OPERARIO	LIMPIADOR/A	90.000
OPERARIO	ENCARGADO	90.000
OPERARIO	PASTOR	90.000

ANEXO III

NUEVOS GRUPOS	NUEVAS CATEGORIAS	ANTIGÜEDAD
TECNICO	EJECUTIVO	12,000
TECNICO	SUPERIOR	9,500
TECNICO	MEDIO	8,500
ADMINISTRATIVO	JEFE ADMTVO.	7,500
ADMINISTRATIVO	OFICIAL	5,500
ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	4,500
OPERARIO	CONDUCTOR	4,500
OPERARIO	ORDENANZA	4,500
OPERARIO	LIMPIADOR/A	4,500
OPERARIO	ENCARGADO	4,500
OPERARIO	PASTOR	4,500

ANEXO IV

GRUPO	MEDIA	MANUTENCION	ALOJAMIENTO	DIETA COMPLETA
	MANUTENCION			
UNICO	3.500	7.000	7.000	14.000

CONSEJERIA DE SALUD

RESOLUCION de 7 de mayo de 1996, de la Dirección General de Gestión de Recursos del Servicio Andaluz de Salud, por la que se dispone la publicación del fallo de la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en los recursos núms. 1324 y 1349/91.