

Art. 2.2.a). Programa de información sobre vivienda (programa núm. 8): 2.290.323 ptas.

Art. 2.2.b). Fomento del Asociacionismo (programa núm. 5): 3.053.763 ptas.

Art. 2.2.c). Fomento del consumo sostenible. Campaña sobre ingeniería genética sobre los alimentos (programa núm. 9): 1.526.881 ptas.

Art. 2.2.e). Protección de colectivos específicos más desprotegidos de la sociedad: Juventud, niños y tercera edad (programa núm. 3): 2.290.323 ptas.

Total: 35.500.000 ptas.

UNION DE CONSUMIDORES DE ANDALUCIA-UCE
Núm. de Registro Público de Asociaciones de Consumidores y Usuarios de Andalucía 13, Sección 2.^a

Art. 2.1.a). Creación y funcionamiento de Gabinetes Técnicos y Jurídicos que presten asesoramiento de todo tipo a los consumidores y usuarios, en el ejercicio del derecho de representación y audiencia que les asiste (programa núm. 1): 8.434.136 ptas.

Art. 2.1.b). Asistencia a cursos de formación, organizados por la Dirección General de Comercio, Consumo y Cooperación Económica u otros Organismos (programa núm. 2): 1.396.536 ptas.

Art. 2.1.d). Realización de campañas de información sobre consumo, tales como ensayos comparativos, estudios, encuestas, publicaciones, organización de cursos de formación, etc. (programa núm. 3): 2.544.951 ptas.

Edición y publicación de la Revista «Sucede» (programa núm. 8): 5.099.710 ptas.

Aula de Consumo para la formación y educación de los consumidores y usuarios andaluces (programa núm. 4): 3.396.211 ptas.

Programa sobre Comercio (programa núm. 13): 951.292 ptas.

Consumo y desarrollo tecnológico (programa núm. 15): 1.157.242 ptas.

Defensa de los consumidores en el aprovechamiento por turno de inmuebles turísticos (programa núm. 16): 1.137.628 ptas.

Acceso a la cultura de los usuarios (programa núm. 17): 1.294.542 ptas.

El Consumo doméstico (programa núm. 18): 909.906 ptas.

Art. 2.1.e). Celebración de actos estatutarios (programa núm. 5): 1.566.003 ptas.

Art. 2.1.f). Funcionamiento y equipamiento de las Asociaciones de Consumidores y Usuarios (programa núm. 6): 3.765.940 ptas.

Art. 2.2.a). Programas de información sobre vivienda (programa núm. 9): 1.328.867 ptas.

Art. 2.2.b). Fomento del Asociacionismo (programa núm. 7): 2.172.476 ptas.

Art. 2.2.c). Fomento del consumo sostenible (programa núm. 10): 980.713 ptas.

Art. 2.2.d). Control de publicidad (programa núm. 11): 1.304.349 ptas.

Art. 2.2.e). Protección de colectivos específicos más desprotegidos de la sociedad (programa núm. 12): 2.059.498 ptas.

Total: 39.500.000 ptas.

Sevilla, 28 de abril de 2000.- El Director General (Orden 4.1.2000), El Secretario General Técnico, P.S. (art. 3 Decreto 316/96), Javier Aguado Hinojal.

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

RESOLUCION de 8 de mayo de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 265/99, interpuesto por Centros Comerciales Continente, SA.

En el recurso contencioso-administrativo número 265/99, interpuesto por Centros Comerciales Continente, S.A., contra la Resolución presunta de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, por la que se desestimó -por silencio- el recurso ordinario interpuesto por Centros Comerciales Continente, S.A., contra Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo e Industria de Sevilla, de fecha 20 de octubre de 1998, recaída en expediente sancionador núm. 530/97 MJ, se ha dictado Sentencia por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Sevilla, con fecha 1 de septiembre de 1999, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallo: Que estimando íntegramente como estimo el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la entidad "Centros Comerciales Continente, S.A.", representada por el Procurador don José Enrique Ramírez Hernández y asistida por el Letrado don José Luis Pascual del Pobil Valdenebro, contra la Resolución impugnada que en Antecedente de Hecho Primero (al que nos remitimos) se reseña, debo declarar y declaro no ser conforme a Derecho tal acto administrativo recurrido, que por ello anulo totalmente; con imposición de costas del recurso a la Administración demandada».

Mediante Providencia de fecha 27 de septiembre de 1999 se declara firme la sentencia anterior, acordándose que se lleve a puro y debido efecto lo resuelto.

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

Sevilla, 8 de mayo de 2000.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

RESOLUCION de 9 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Obra Benéfico Social del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla (Código de Convenio 7100460).

Visto el Convenio Colectivo de la Obra Benéfico Social del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla (Código de Convenio 7100460), recibido en esta Dirección

General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de abril de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 19 de abril de 2000 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000 de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria (actualmente denominada Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico), esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 9 de mayo de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

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

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

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

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

2. El Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por El Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla y la Fundación El Monte y, de otro, por el Comité Intercentro de dicha Caja. Ello confiere al presente acuerdo o normativa eficacia, generalidad y obligatoriedad «erga omnes».

Artículo 2. Ambito funcional.

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

Artículo 3. Ambito personal.

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

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

Artículo 4. Ambito territorial.

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

Artículo 5. Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente a su firma; no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1999.

Su duración será de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2001, excepto para aquellas condiciones que expresamente establezcan otra fecha.

Ello no obstante, las condiciones económicas establecidas en el mismo serán revisadas en los años 2000 y 2001, en los términos que se establecen en este mismo Convenio.

Artículo 6. Prórroga y denuncia.

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

Artículo 7. Comisión Mixta Interpretativa.

Para resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, y aplicación del presente Convenio, se designa una Comisión paritaria compuesta por tres miembros en representación de cada una de las partes firmantes. Podrán plantear cuestiones cualquiera de las partes o, directamente, los propios trabajadores afectados por este Convenio, y serán solventadas mediante acuerdo, que requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de ambas representaciones. En caso de discrepancias en el seno de la Comisión, y previa a la reclamación por vía jurisdiccional, por acuerdo de ambas partes se podrá acudir al asesoramiento de terceros, incluidos los procedimientos de la mediación y el arbitraje para la solución extrajudicial de conflictos, y de conformidad con los requisitos que de común acuerdo se establezcan para cada caso.

Artículo 8. Normas de aplicación.

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

Artículo 9. Garantías personales.

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

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 11. Absorción y compensación.

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

Artículo 12. Cláusula de garantía.

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

CAPITULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 13. Grupos profesionales.

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

- Personal titulado.
- Personal técnico y administrativo.

- Personal subalterno.
- Personal de oficios varios.

Artículo 14. Personal titulado.

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

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

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

Artículo 15. Personal técnico y administrativo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. Personal subalterno.

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

Este grupo profesional estará formado por las siguientes categorías profesionales:

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

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

C) Ayudante de Oficinas (Botones), quien realiza trabajos de reparto y envío de documentación, y otros similares que le puedan ser encomendados.

Artículo 17. Personal de oficios varios.

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

El grupo tendrá las siguientes categorías profesionales:

A) Peón de oficios varios, quien realiza tareas manuales de carácter rutinario.

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

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

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

CAPITULO III. INGRESO Y PROMOCION

Artículo 18. Ingreso.

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

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

2. Para cualquier contratación de personal sujeto a contratos de duración determinada se recurrirá, por riguroso orden de puntuación, a la última lista en vigor correspondiente a selección de personal fijo para la O.B.S. En defecto de lo anterior, se recurrirá a selección específica para personal no fijo. En este caso, la selección se basará, igualmente, en pruebas objetivas y públicas con la participación de la representación sindical en el diseño, desarrollo y control de las respectivas convocatorias.

Artículo 19. Promoción Interna.

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

2. Personal Administrativo.

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

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

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

En cumplimiento de lo establecido en el apartado 1 anterior, durante la vigencia del presente Convenio se convocará una plaza de Oficial Primero Administrativo por capacitación correspondiente a compromisos del Convenio Colectivo anterior; así mismo, ultimado dicho concurso, se convocará una plaza por capacitación de la indicada categoría.

3. Personal de oficios varios.

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

En cumplimiento de lo establecido en el apartado 1 anterior, durante la vigencia del presente Convenio se convocarán dos plazas de oficial de oficios varios por capacitación correspondientes a compromisos del Convenio Colectivo anterior.

4. Personal subalterno.

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

5. Cualquier vacante o puesto de nueva creación que se pueda producir dentro del ámbito funcional regulado en el presente Convenio será convocado en primer lugar entre la plantilla fija de la O.B.S., mediante sistemas objetivos y

con participación de los representantes sindicales en el diseño, desarrollo y control de las respectivas convocatorias.

En el caso de que las necesidades de personal correspondan a puestos de Auxiliar Administrativo, éstos serán convocados en el menor plazo posible y de forma previa y exclusiva entre el personal fijo subalterno y de oficios varios de la O.B.S.

Artículo 20. Acceso a puestos del Sector Financiero.

1. Las vacantes o puestos de nueva creación que se produzcan en el sector financiero de El Monte serán ofrecidos en convocatoria interna a los trabajadores vinculados por este Convenio, quienes participarán en igualdad de condiciones con el personal adscrito al sector financiero y podrán desempeñar estas plazas siempre que superen las correspondientes pruebas y restantes requisitos exigidos, con carácter general, para cada convocatoria.

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

CAPITULO IV. JORNADAS Y HORARIOS

Artículo 21. Jornada.

La jornada anual máxima será de 1.680 horas, que se establece sin perjuicio de las jornadas reducidas que se contemplan en este acuerdo.

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

Artículo 22. Jornadas reducidas.

Con carácter general, se disfrutará por el personal de jornadas reducidas en: La semana de fiesta mayor de cada localidad, Semana Santa y los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y 31 de octubre.

La reducción será de tres horas diarias.

Artículo 23. Horarios.

1. Personal adscrito a las sedes y centros de actividades de la Fundación El Monte:

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

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

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

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

2. Personal titulado, técnico y administrativo del Centro de Molvedro (actual IEJE):

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

b) Invierno (del 1 de octubre al 31 de mayo): Lunes a jueves, de 9 horas a 14 horas y de 16 horas a 19 horas. Viernes, de 9 horas a 14 horas.

En épocas de exámenes en el centro, el personal afectado trabajará, como máximo, un sábado y una tarde de viernes

al mes, que compensarán con un descanso equivalente al tiempo trabajado en otro día de la semana siguiente.

3. Personal subalterno y de oficios varios en el Centro de Molvedro: Este personal continuará en su régimen de jornada continuada de 8 horas a 15 horas de lunes a viernes.

Artículo 24. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de 24 días hábiles de vacaciones retribuidas. A estos efectos, los sábados se considerarán no hábiles.

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

CAPITULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 25. Sueldo base.

Durante 1999, el personal afectado por este Convenio percibirá un salario base conforme a la tabla que se transcribe más adelante, en las 12 mensualidades y en 4,25 pagas extraordinarias al año, que serán percibidas a razón de 1 paga los meses de marzo, julio y diciembre, 0,75 paga el mes de mayo y 0,5 paga el mes de octubre. En el año 2000, dicho personal percibirá 0,5 paga extraordinaria adicional, cuyo pago se efectuará en el mes de agosto. A partir del 1 de enero de 2001, el personal afectado percibirá 0,5 paga extraordinaria adicional, cuyo pago se efectuará en el mes de agosto, alcanzando así el importe de 1 paga a percibir en dicho mes y un total de 5,25 pagas extraordinarias cada año.

Estas retribuciones absorben y compensan cualesquier cantidades y conceptos que hasta el momento de la entrada en vigor del Convenio se vinieran percibiendo, salvo los recogidos en este mismo Convenio, o que resulten de la aplicación de disposiciones legales.

Categoría	Salario base mensual 1999
Titulado Superior	305.649
Titulado Medio	227.609
Auxiliar Administrativo «B»	149.641
Auxiliar Administrativo «A»	156.380
Oficial Segundo Administrativo «B»	167.392
Oficial Segundo Administrativo «A»	178.232
Oficial Primero Administrativo	189.811
Técnico «B»	195.094
Técnico «A»	227.609
Ayudante de Oficina (Botones)	124.950
Portero-Ordenanza	136.566
Conserje	149.641
Limpiador/a	124.950
Peón	124.950
Ayudante de Oficios varios	130.061
Oficial de Oficios varios	175.696

Artículo 26. Antigüedad.

Con independencia de las cantidades percibidas en concepto de salario base, los trabajadores afectados, en razón a su permanencia al servicio de la empresa, devengarán un plus de antigüedad por cada tres años de servicio, a razón de 8.068 pesetas, a percibir en cada una de las 12 mensualidades y de las pagas extraordinarias.

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

Artículo 27. Plus de Turnos.

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

Artículo 28. Plus de Nocturnidad.

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

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

Artículo 29. Plus de Disponibilidad.

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

El importe de este plus será de 55.651 pesetas mensuales, y con el mismo serán compensadas las primeras 40 horas extras en cómputo anual que se realicen.

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

Artículo 30. Antiguo Complemento de Ayuda Familiar.

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

Artículo 31. Complemento de Jefatura.

El personal que realice funciones de Jefatura, expresamente atribuidas por la Dirección, entendiéndose por tales las de organización y dirección de unidades de trabajo de las que sea directamente responsable, percibirá un complemento mensual de puesto de trabajo por Jefatura de 48.694 pesetas.

Artículo 32. Dietas y Desplazamientos.

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

Dieta completa: 8.882 pesetas.

Media dieta: 4.441 pesetas.

Kilometraje: 36 pesetas/kilómetro.

Los incrementos para los años 2000 y 2001 se calcularán conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Artículo 33. Incrementos salariales del año 2000.

1. Incremento salarial: Los conceptos retributivos que se recogen en este Capítulo V se incrementarán para el año 2000 en el IPC estimado por el Gobierno para el citado año, cuya efectividad se retrotraerá al día 1 de enero de 2000.

2. Revisión salarial: En el caso de que el IPC registrase al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al previsto por el Gobierno sobre el 31 de diciembre de 1999, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2000, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 1999 y el resto de los conceptos retributivos recogidos en este V Capítulo, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2001.

Artículo 34. Incrementos salariales del año 2001.

1. Incremento salarial: Los conceptos retributivos que se recogen en este Capítulo V se incrementarán para el año 2001 en el IPC estimado por el Gobierno para el citado año, cuya efectividad se retrotraerá al día 1 de enero de 2001.

2. Revisión salarial: En el caso de que el IPC registrase al 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al previsto por el Gobierno sobre el 31 de diciembre de 2000, se efectuará

una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2001, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2000 y el resto de los conceptos retributivos recogidos en este V Capítulo, y sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2001.

CAPITULO VI. CONDICIONES SOCIALES**Artículo 35. Préstamo Vivienda.**

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

Esta operación se formalizará a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada año natural. Dicho tipo de interés será equivalente al 90% del euribor, o índice que lo sustituya, a un año, con los límites de tipo de interés mínimo y máximo del 3% y 5%, respectivamente. Los trabajadores podrán optar por solicitar cinco anualidades en las mismas condiciones, salvo el interés aplicable a la quinta anualidad, que será equivalente al euribor, o índice que lo sustituya, a un año, más un punto. El tipo de interés desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 2000, con liquidación a partir de la primera fecha, será del 3,320% para las cuatro primeras anualidades y del 4,689% para la quinta anualidad.

Para la determinación en años sucesivos del tipo de interés aplicable, se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España correspondiente al mes de octubre del año anterior.

Las partes se comprometen a negociar durante la vigencia del presente Convenio el desarrollo de un reglamento para la concesión de dichos préstamos.

Artículo 36. Préstamo Social.

Estos trabajadores tendrán, asimismo, derecho a un préstamo social para atenciones varias, con el mismo tipo de interés y las restantes condiciones que en cada momento rijan para el préstamo de igual clase establecido para el personal del sector financiero de la Entidad.

Artículo 37. Anticipo Social.

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

Este anticipo se concederá en las siguientes condiciones y términos:

Primero: Motivos.

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

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

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

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

D) Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda o por cambio de vivienda, siempre que no se haya hecho

antes uso del anticipo para este último fin y esté debidamente justificado el gasto.

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

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

G) Otros gastos:

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

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

- No haya disfrutado de anticipo de ningún tipo con anterioridad, o haya pasado, al menos, un año desde la cancelación total del mismo.
- La cantidad anticipada no represente más del 40% del importe del coche.
- Se podrá hacer uso del anticipo para estos fines transcurridos, al menos, ocho años desde la última concesión por los mismos motivos.

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

Segundo: Funcionalidad.

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

En el supuesto de que Gestión de Personal entienda que no procede conceder el anticipo solicitado de forma automática, se llevará dicha solicitud a la Comisión de Anticipos, que resolverá en última instancia.

El importe del Anticipo podrá ser adelantado a la presentación de la factura, para facilitar la obtención de la misma, lo que no exime de la obligatoriedad de presentar justificantes del gasto.

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

Artículo 38. Ayuda de Formación.

A) Ayudas para hijos de empleados.

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

La cuantía para el año 1999 será de 62.607 pesetas por hijo, aplicándose para los años 2000 y 2001 los porcentajes de incremento correspondientes al salario base, y las actualizaciones, en su caso.

Dicha ayuda se incrementará en un 100% si el hijo del empleado cursara estudios de EGB, a partir del 5.º curso, BUP y COU o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior, y si dichos estu-

dios tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

La ayuda por hijos minusválidos para 1999 queda fijada en 419.648 pesetas, aplicándose para los años 2000 y 2001 los porcentajes de incremento correspondientes al salario base, y las actualizaciones, en su caso.

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

B) Ayuda para empleados.

A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, se les abonará el 90% de libros y matrículas. Los que cursen el COU podrán optar entre percibir esta ayuda o la prevista para hijos de empleado.

El trabajador tendrá que acreditar de manera fehaciente el hecho de recibir formación docente. En las Enseñanzas Técnicas y Asimiladas se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado. En los demás casos, será potestativo de la Caja la concesión de la ayuda.

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

Artículo 39. Incapacidad Temporal y situaciones protegidas por maternidad.

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

En los supuestos de situaciones legalmente protegidas de descanso por maternidad, adopción, acogimiento previo y riesgo durante el embarazo, los trabajadores afectados percibirán, igualmente, su retribución al 100% durante los períodos de descanso previstos para cada situación. En los supuestos de parto, el período de descanso retribuido al 100% comprenderá hasta un total de veinte semanas.

Artículo 40. Cuenta de Nómina y Tarjetas.

La cuenta de nómina, a través de la cual perciben sus retribuciones los trabajadores, tendrá igual tipo de interés sobre los saldos acreedores que el acordado en cada momento para el personal del sector financiero de la Entidad. El tipo de interés sobre los saldos deudores será del 0% hasta el límite de descubierto autorizado, que será igual a la cantidad que resulte del 90% de una doceava parte de la retribución bruta anual. Este límite de descubierto autorizado se actualizará al 31 de diciembre de cada año.

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

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

Artículo 41. Aguinaldo y Reyes.

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

Artículo 42. Lactancia.

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

Artículo 43. Servicios de Salud.

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

Artículo 44. Seguros.

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

Artículo 45. Economato.

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

En todo caso, este derecho podrá ser objeto de modificación por acuerdo de las partes en los mismos términos que para la plantilla del sector financiero de la Caja.

Artículo 46. Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.

1. Servicio militar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Prestación social sustitutoria.

Serán de aplicación a los empleados que se acojan a lo establecido en la Ley 48/1984, de 26 de diciembre, reguladora de la objeción de conciencia y la prestación social sustitutoria, las previsiones que se contienen en el número 1 del presente artículo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Centros de trabajo.

Con independencia de la adscripción de las personas afectadas por el presente Convenio en los centros de trabajo, bien de la obra benéfico-social desarrollada directamente por la Caja, bien de la Fundación creada al efecto, El Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla se configura como el empresario titular de los contratos de trabajo.

Ello comportará que en el supuesto de reducción, suspensión o cese de la actividad de la Fundación o de la obra benéfico-social desarrollada por la Caja, los trabajadores afectados serán readaptados a puestos de trabajo de esta última, con respeto a las condiciones de trabajo que venían disfrutando.

Segunda. Plus de disponibilidad.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Sustitución préstamos.

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

Segunda. Previsión social complementaria.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, ambas partes propondrán un mecanismo de previsión social complementaria basado en sistemas de aportación conjunta empresa-trabajador.

En el caso de que durante la vigencia de este Convenio se procediera a la constitución de un Plan de Pensiones para el personal del sector financiero de la Entidad, el sistema constituido según lo previsto en el párrafo anterior se integrará en el citado Plan de Pensiones en las condiciones que determine el marco general de negociaciones sobre este tema, y siempre que así lo acepten los trabajadores afectados.

En muestra de conformidad con el contenido íntegro del presente documento, éste se suscribe por las partes al principio indicadas.

Sevilla, 19 de abril de 2000

POR EL MONTE DE PIEDAD
Y CAJA DE HUELVA
Y SEVILLA

POR EL COMITE
INTERCENTRO

POR LA FUNDACION EL MONTE

RESOLUCION de 9 de mayo de 2000, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se conceden subvenciones al empleo a las Sociedades Cooperativas Andaluzas.

Resolución de 9 de mayo de la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía