

por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. Uno de Cádiz, en el recurso contencioso-administrativo núm. 32/01 promovido por Helicsa Helicópteros, S.A., sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor.

#### FALLO

Que debo declarar y declaro inadmisibles el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Helicsa Helicópteros, S.A., contra la resolución de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía de fecha 24 de julio de 2000, que se describe en el primer antecedente de hecho, sin hacer pronunciamiento alguno sobre las costas de este proceso.

Sevilla, 26 de noviembre de 2001.- El Secretario General Técnico, Juan Francisco Sánchez García.

*RESOLUCION de 26 de noviembre de 2001, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 96/00, interpuesto por Gestión y Técnicas del Agua, S.A., con relación al recurso ordinario núm. 78/99.*

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, se publica, para general conocimiento, en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de septiembre de 2001 por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. Uno de Cádiz, en el recurso contencioso-administrativo núm. 96/00, promovido por Gestión y Técnicas del Agua, S.A., sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

#### FALLO

Que debo desestimar y desestimo el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Gestión y Técnicas del Agua, S.A. contra la resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía de fecha 20 de marzo de 2000, que se describe en el antecedente de hecho primero, por ser dicha resolución ajustada a Derecho, imponiendo las costas de este proceso a la entidad recurrente.

Sevilla, 26 de noviembre de 2001.- El Secretario General Técnico, Juan Francisco Sánchez García.

*RESOLUCION de 26 de noviembre de 2001, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 73/01, interpuesto por Industrias San Telmo, S.A., con relación al recurso ordinario núm. 1189/99.*

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, se publica, para general conocimiento, en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de septiembre de 2001 por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Uno de Cádiz, en el recurso contencioso-administrativo núm. 73/01, promovido por Industrias San Telmo, S.A., sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

#### FALLO

Que debo desestimar y desestimo el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Industrias San Telmo, S.A., contra la resolución de la Dirección General de Trabajo y Segu-

ridad Social de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía de fecha 13 de diciembre de 2000, que se describe en el primer antecedente de hecho, por ser conforme a Derecho, sin hacer pronunciamiento alguno sobre las costas del presente recurso.

Sevilla, 26 de noviembre de 2001.- El Secretario General Técnico, Juan Francisco Sánchez García.

*RESOLUCION de 26 de noviembre de 2001, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 217/01, interpuesto por Viñas del Vínculo, S.A., con relación al recurso ordinario núm. 606/01.*

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento, en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 30 de octubre de 2001 por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Uno de Jerez de la Frontera (Cádiz), en el recurso contencioso-administrativo núm. 217/01 promovido por Viñas del Vínculo, S.A., sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor.

#### FALLO

Que debo estimar y estimo la demanda contencioso-administrativa formulada por la entidad «Viña del Vínculo, S.A.» formulada contra resolución del Director General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía de 11 de mayo de 2001, que desestimó el recurso de alzada formulado contra la resolución de la Delegación Provincial de Cádiz del mismo departamento, de fecha 26 de enero de 2001, recaída en el expediente sancionador 583/00, por la que se impuso a la demandante una sanción económica de 250.001 ptas. por supuesta infracción grave de las normas sobre prevención de riesgos laborales, declarando tales resoluciones no ajustadas al ordenamiento jurídico, anulándolas y dejándolas sin efecto jurídico alguno.

Cada parte correrá con las costas devengadas a su instancia.

Sevilla, 26 de noviembre de 2001.- El Secretario General Técnico, Juan Francisco Sánchez García.

*RESOLUCION de 20 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Andalucía (Código de Convenio 7100592).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Andalucía (Código de Convenio 7100592), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 13 de noviembre de 2001, suscrito por la representación de la Fundación y la de los trabajadores con fecha 31 de julio de 2001 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, 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 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la 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 Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

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

Sevilla, 20 de noviembre de 2001.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

### III CONVENIO COLECTIVO FOREM-ANDALUCIA AÑOS 2001-2004

#### Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente acuerdo regulará las relaciones de trabajo entre la Fundación Formación y Empleo de Andalucía y los/as trabajadores/as que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de ésta, así como a todo/a trabajador/a que pase a formar parte del personal con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

Quedan excluido del ámbito de aplicación el Personal de Dirección de la Fundación, que se concreta en el Gerente, Coordinadores/as Provinciales y Responsables de Area.

#### Artículo 2.º Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2004, entendiéndose prorrogado tácitamente un año más si, al menos, con un mes de antelación al día de su vencimiento no es denunciado por alguna de las partes.

#### Artículo 3.º Comisión Paritaria.

En un período no superior a 30 días, a partir de la firma del presente acuerdo, se designarán sus miembros y normas de funcionamiento.

Se fija como sede de la Comisión Paritaria los locales de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía sitos en C/ Trajano, 1, 7.ª planta.

Esta Comisión estará formada por 8 miembros:

- 4 miembros en representación de la Fundación.
- 4 miembros en representación de los/as trabajadores/as.

Esta se dotará de un Presidente ajeno a la misma, que lo asignará la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía.

Todos los miembros tendrán voz y voto, salvo el Presidente que sólo tendrá voz. A éste se le otorgan funciones de mediación, consistentes en hacer propuestas, a las que se le tendrá que responder razonablemente.

Las competencias de la Comisión Paritaria serán:

- Interpretación del Convenio.
- Aplicación efectiva del cómputo anual de horas.
- Fijación de jornada de trabajo en cada uno de los centros.
- Y todas las que marque el cuerpo del presente acuerdo.

La representación Provincial podrá delegar a la Comisión Paritaria la solución de los temas de ámbito provincial que estime oportunos.

#### Artículo 4.º Participación y organización del trabajo.

Las modificaciones que se produzcan tanto en los sistemas de trabajo, como en la asignación de puestos de trabajo se harán previa negociación con la representación de los/as trabajadores/as. En el supuesto que no se alcance acuerdo, la organización del trabajo será facultad de los órganos de dirección de la Fundación.

#### Artículo 5.º Contratación.

Las contrataciones de trabajadores/as se ajustarán a las normas legales generales sobre las contrataciones y a las específicas que figuren en el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.

Debido a la naturaleza de la actividad de la Fundación, ejecución de Planes o Programas Formativos específicos y concretados en el tiempo, las contrataciones por obra o servicio determinado serán las que se utilicen preferentemente.

La obra o servicio objeto de las contrataciones de los trabajadores/as será el desempeño de las tareas propias de las diferentes categorías profesionales dentro de la ejecución de los Planes o Programas Formativos.

La ejecución, objeto de la contratación de los/as monitores/as, coincidirá con el inicio y finalización del curso o módulo de curso. En el caso del resto del personal docente, se iniciará con la divulgación y captación de alumnos, y finalizará con la terminación del último curso del Plan o Programa Formativo en cuestión, que se esté impartiendo en la provincia a la que pertenezca.

En el caso del Personal no Docente, la ejecución se iniciará con la preparación de la solicitud del Plan o Programa Formativo y finalizará con la justificación contable del Plan o Programa Formativo al Ente que lo subvenciona. Dentro de dicho período de tiempo podrán ser objeto de contratación por obras y servicios cada una o varias de las distintas tareas que el Plan conlleva. Se dará la posibilidad de que un/una trabajador/a sea contratado por obra o servicio determinado para la intervención en la ejecución de más de un Plan o Programa Formativo, en este caso podrá también ocurrir que dichas intervenciones en la ejecución de diferentes Planes o Programas se solapen en el tiempo. La contratación de los formadores se realizará mediante bolsa en la que se baremará a los integrantes de la misma utilizando los siguientes criterios:

##### a) Requisitos mínimos.

1. Titulación y requisitos exigidos por la Entidad subvencionante.
2. Capacitación docente cursada en Forem-A u otra Entidad.
  - 0,25 puntos cada 100 horas.
  - Máximo: 1 punto.
3. Informe positivo del Equipo Psico-Pedagógico de Forem-A.
  - 1 punto: Aspecto administrativo.
  - 1 punto: Presupuestos-materiales.
  - 1 punto: Documentación pedagógica.
  - 1 punto: Impartición de cursos/metodología didáctica.
  - Máximo: 4 puntos.

##### b) Requisitos complementarios.

4. Experiencia profesional en la especialidad a impartir.
  - 0,10 puntos cada 6 meses.
  - Máximo: 2 puntos.
5. Experiencia docente en Forem-A.
  - 0,05 puntos cada 100 horas.
  - Máximo: 2,5 puntos.
6. Experiencia docente acreditada fuera de Forem-A.
  - 0,05 puntos cada 100 horas.
  - Máximo: 0,5 puntos.

El informe del Equipo Psico-Pedagógico no será requisito mínimo para aquellos/as monitores/as que trabajen por primera vez para Forem-A.

El resultado de la baremación será comunicado para consulta a la representación de los/as trabajadores/as.

Cuando la Programación a ejecutar obedezca a contrato con un tercero y en dicho contrato se establezcan compromisos o normas de contratación específicas para esa Programación, tales prescripciones contractuales primarán sobre las antes descritas con carácter general.

#### Artículo 6.º Jornada.

Se establece una jornada anual para los años de vigencia del convenio de:

- Año 2001, 1.630 horas.
- Año 2002, 1.630 horas.
- Año 2003, 1.625 horas.
- Año 2004, 1.625 horas.

El calendario laboral, los turnos de trabajos y horarios de entrada y salida serán acordados a nivel provincial entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as de la provincia de que se trate.

Los horarios de trabajo diarios serán:

a) A jornada partida de 8 horas, de lunes a jueves, en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre. Salvo los días de las semanas en las que estén encuadrados el 1 de junio y el 30 de septiembre como laborable en la empresa, que pasarán a ser a jornada intensiva de 7 horas, preferentemente por la mañana, salvo que por necesidades de volumen de la actividad formativa se requiera la realización de esta jornada por la tarde. En tal caso se utilizará por la tarde el personal imprescindible, previa puesta en conocimiento a la representación del personal del centro afectado.

b) A jornada intensiva de 7 horas, de lunes a jueves, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y todos los viernes de año. Preferentemente por la mañana, salvo que por necesidades de volumen de la actividad formativa se requiera la realización de esta jornada por la tarde. En tal caso se utilizará por la tarde el personal imprescindible, previa puesta en conocimiento a la representación del personal del centro afectado.

Se establece un período de descanso retribuido de 20 minutos.

En todos aquellos supuestos en los que por motivos de organización se tengan que prestar servicios superando la jornada anteriormente citada se le compensará al trabajador/a con el mismo tiempo de descanso.

#### Artículo 7.º Vacaciones.

A. Todos los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán un mes de vacaciones. Su disfrute se concretará adecuándose a los niveles de ejecución de la actividad de cada provincia, atendiendo al siguiente orden de prioridad:

- 1.º Agosto.
- 2.º Julio.
- 3.º Junio.
- 4.º Otros.

B. Cuando el/la trabajador/a cause baja por enfermedad grave, hospitalización o maternidad durante el disfrute de sus vacaciones anuales, se dejará de computar dichas vacaciones durante el tiempo que dure la baja, volviéndose a reanudar su cómputo una vez se obtenga el alta médica.

C. Los/as trabajadores/as que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo disfrutarán de un número de días de vaca-

ciones proporcionales al tiempo de servicio que preste durante el año natural en curso.

D. Los/as trabajadores/as fijos o eventuales que cesen por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

E. En Navidad el personal disfrutará de una semana de vacaciones, que se hará coincidir en dos turnos rotativos, el primero en la última semana de Diciembre y el segundo en la primera semana de Enero, estos turnos se establecerán por mutuo acuerdo entre los/as representantes del personal y la Dirección de FOREM-A.

#### Artículo 8.º Permisos retribuidos.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a permisos retribuidos justificándolos con los documentos necesarios en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante.

- Por maternidad, una hora diaria que podrá dividirse en dos medias horas para alimentación del hijo, durante los doce meses posteriores a su nacimiento, pudiéndolo tomar al inicio o al final de la jornada.

- Por matrimonio o convivencia 19 días naturales. Corresponderá a las distintas comisiones de interpretación del presente convenio el estudio de la efectividad de dicha convivencia.

- Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, 1 día, el de la celebración del acto.

- Por asuntos propios 3 días.

- Por nacimiento o adopción de hijos, 3 días naturales.

- Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales.

- Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

- Por intervención quirúrgica de los familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la operación.

- Por fallecimiento de familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad, 1 día.

- En los supuestos de fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, y si éstos originan desplazamiento, los días señalados se ampliarán en 2 más.

- Por traslado de domicilio, 2 días naturales.

- Por asistencia al médico, debiendo hacerse uso del tiempo estrictamente necesario.

- 16 horas anuales, para acompañar a asistencia médica a hijo menor de 8 años.

- Para la asistencia a las clases de preparación al parto impartidos por la Seguridad Social, el tiempo estrictamente necesario, aportando los correspondientes partes de asistencias.

#### Artículo 9.º Permisos sin sueldos y excedencias.

A. Previa solicitud con 10 días de antelación, cualquier trabajador/a tendrá derecho a reducción de la jornada habitual de trabajo, con disminución proporcional del salario, en los siguientes casos:

a) Quien por razón de guarda legal tenga a su custodia directa y viva con él/ella algún menor en edad preescolar.

b) Quien tenga a su cuidado directo algún familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que sean disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales.

Si la solicitud fuese por tiempo inferior a tres meses, y por una sola vez, la empresa no modificará su organización del trabajo, interinando a dicho/a trabajador/a durante el período de reducción, y reintegrándolo/a a la situación de tiempo completo, en su caso, a la finalización de la misma.

De otra forma, si la solicitud fuese superior a tres meses o reiteración de petición de reducción, la empresa adecuará la organización del trabajo, y el reingreso a la situación de jornada completa, en su caso, será previa solicitud con al menos 10 días de antelación y siempre que la organización del trabajo lo permita.

En ambos casos, la modificación contractual del tiempo de jornada de trabajo no afectará al carácter de obra y servicio determinado, ni a la duración prevista y efectiva del contrato conforme a su naturaleza.

B. Con anterioridad a 10 días, cualquier trabajador/a que lo solicite tendrá derecho a la concesión de permiso, sin sueldo, con un máximo de 6 meses. Terminado el permiso, el reintegro será inmediato. No se tendrá derecho a un nuevo permiso hasta pasados dos años de la terminación del anterior. La concesión de dichos permisos será facultad de la Dirección de Forem-A con el informe previo de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

C. Se pasará a la situación de excedencia forzosa por:

- Nombramiento por cargo público o sindical liberado.
- Para atender al cuidado de los hijos, en los términos del art. 46.3 E.T.).

En los tres supuestos anteriores la reincorporación al trabajo se producirá de forma automática en el mismo puesto de trabajo en el que se venía prestando servicios y computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

D. La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de un año de servicio, mediante la solicitud a la dirección de la empresa. La excedencia voluntaria no contará a efectos de generar antigüedad.

El tiempo mínimo de la excedencia será de un año y el máximo de cinco años.

No se tendrá derecho a una nueva excedencia hasta transcurridos 3 años del disfrute de la anterior.

Artículo 10.º Incremento salarial.

A. Se fija una subida porcentual del IPC más 1%, durante la vigencia del convenio.

B. Tabla salarial para el año 2001.

Técnico Nivel I: 206.626 ptas.

Técnico Formación.

Técnico Programador Oracle.

Técnico Nivel II: 188.915 ptas.

Técnico del Area Contable.

Técnico del Area de Personal.

Técnico del Area Informática.

Auxiliar coordinación: 182.644 ptas.

Administrativo: 166.406 ptas.

Auxiliar administrativo: 156.262 ptas.

Operarios: 156.262 ptas.

Limpiador/a.

Conserje.

C. Revisión salarial: Si finalizado el año el incremento real del IPC al 31 de diciembre de dichos años fuese superior al incremento previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra aplicada, calculando ésta sobre las tablas del año anterior.

Tal incremento se realizaría con efecto retroactivo de 1 de enero de los citados años, abonándose antes del 1 de marzo del año siguiente al revisado.

D. Cuando el personal sea contratado para un programa subvencionado cuya normativa reguladora establezca una cuantía máxima a subvencionar por contrato, dicha contra-

tación se acomodará a la tabla salarial vigente en el convenio, salvo en el caso de que la norma fije una cuantía de costos subvencionables inferior a la fijada en las tablas, y posibles revisiones, incluidos todos los costes salariales, de seguridad social e indemnizaciones de la contratación temporal. En este caso, los salarios, incluidos todos los demás costes, se acomodarán a los máximos de la subvención. Si se diera el caso indicado, antes de la puesta en ejecución del programa, se le consultará el hecho a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado. La contratación se realizará por la jornada que prevea el programa y en exclusividad para el mismo.

Artículo 11.º Pagas extras.

Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, coincidiendo con los meses de junio y diciembre. Cada una de estas pagas será una mensualidad completa, consistiendo en Salario Base Mensual.

Artículo 12.º Anticipos.

Todo/a trabajador/a podrá solicitar anticipos a cuenta del salario neto a percibir ya devengado de hasta el 75%.

Artículo 13.º Salud laboral, seguridad e higiene, bajas I.T. y asimilados.

A. Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tanto el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la organización de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la dirección de Forem-A garantizará la seguridad y salud de los/as trabajadores/as a su servicio. A estos efectos, dicha dirección realizará la previsión de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias en materia de protección, evaluación y vigilancia del riesgo.

B. La organización de la empresa aplicará las medidas necesarias que integran el deber general de prevención en base a los siguientes principios:

- a) Evitar riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona en determinados casos.
- e) Tener en cuenta la evaluación técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención.

C. En los supuestos que existan problemas de Salud Laboral e Higiene en el Trabajo, el Comité o delegados/as de personal comunicará a la Empresa éstos, aportando propuestas de solución a las cuestiones planteadas.

D. Anualmente se entregarán dos prendas de ropa y calzado para cada uno de los/as trabajadores/as que desempeñen funciones de limpieza o mantenimiento en los meses de octubre y mayo.

E. El vestuario del personal de limpieza o/y mantenimiento debe contar como mínimo con taquillas y sillas, así como el mantenimiento en buen estado de los mismos.

F. A los/as trabajadores/as que tengan que realizar tareas administrativas, informática, etc., cuyo desarrollo requiera estar sentados, se les facilitará por parte de la empresa una silla anatómica.

G. Anualmente se efectuará a los/as trabajadores/as una revisión médica que se concertará con una mutua patronal u organismo similar que la sustituya. Dicha revisión será voluntaria.

H. Se abonará al/a la trabajador/a en situación de incapacidad por enfermedad o accidente y contingencias asimiladas, cuando esté debidamente justificado, el 100% de su

salario, o la diferencia entre éste y las prestaciones de Seguridad Social cuando éstas existan, a partir del primer día.

#### Artículo 14.º Estudios del personal.

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a poder cursar estudios. Será requisito la presentación del justificante de matrícula y el horario de las clases de dichos estudios.

Cuando el horario de asistencia coincida con parte de su jornada, se recuperará ese tiempo, en otro momento de la jornada laboral. Para evitar que un servicio quede desasistido por ausencia del trabajador/a, se estudiará, previamente al comienzo del curso por parte del órgano competente, las medidas a adoptar. Cuando esto no sea posible, por causa mayor, se entenderá que no se concede el permiso; esta situación se comunicará al Comité de Empresa y al interesado/a por escrito y razonando la imposibilidad de ajustar los horarios.

Se tendrá derecho a un permiso para la preparación de exámenes el día de la realización del mismo y por el tiempo necesario.

Aquellos cursos de formación profesional organizados por Forem-Andalucía serán con cargo a la misma y se harán en horas efectivas de trabajo.

#### Artículo 15.º Categorías.

La definición de categorías las acordará la Comisión Paritaria del Convenio. Esta Comisión deberá, en el plazo de 3 meses, haber definido tales categorías.

#### Artículo 16.º Acceso y promoción.

Cuando la dirección de la Fundación opte tanto para la cobertura de vacantes como para las de nueva creación, será requisito previo y preceptivo la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción o acceso a las vacantes o nuevas plazas a los/as trabajadores/as afectados por este Convenio.

Una vez realizada dicha convocatoria interna, si el puesto de trabajo no ha sido cubierto, podrá sacarse a convocatoria pública.

En dichas convocatorias participará la representación de los/as trabajadores/as en la realización y valoración de las pruebas.

#### Artículo 17.º Formación profesional.

Los Planes de Formación Profesional se negociarán con los/as representantes de los/as trabajadores/as, anualmente, en función de las necesidades que se estimen.

#### Artículo 18.º Desplazamiento y dietas.

Cuando, por necesidades del servicio, un/a trabajador/a haya de desplazarse de su centro de trabajo, la Fundación abonará, previa su justificación, los gastos que esta necesidad ha ocasionado.

Los/as trabajadores/as que por motivos de trabajo hayan de utilizar su propio vehículo recibirán, en concepto de kilometraje, la cantidad límite que marque la normativa aplicable de la Agencia Tributaria o los Organismos subvencionantes de los cursos (24 ptas. por kilómetro, actualmente).

Siempre justificada por factura, la dieta por comida tendrá un límite de 2.000 ptas. por trabajador. La dieta de hospedaje será de 4.125 ptas.

#### Artículo 19.º Cupo reserva trabajadores discapacitados.

La Dirección de la Fundación tenderá, en las nuevas contrataciones, a emplear un número de trabajadores/as minusválidos no inferior al 5% de la plantilla entre los/as que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores/as minusválidos de la oficina de empleo.

#### Artículo 20.º Mejoras sociales.

Los/as trabajadores/as con minusvalía física, psíquica o sensorial tendrán derecho, en función de la misma, a la adap-

tabilidad del puesto de trabajo, conforme a las posibilidades de éste. Del mismo modo, tendrán este derecho los/as trabajadores/as que posteriormente a su contratación, por accidente o enfermedad, sufran algún tipo de lesión que no les impida realizar su trabajo. En este sentido Forem-A, conforme a las posibilidades del puesto de trabajo, facilitará los medios necesarios para la adaptación del puesto de trabajo, respetando en cada caso el salario y la categoría profesional del/la trabajador/a afectado/a.

#### Artículo 21.º Derechos sindicales.

El Comité de empresa o delegados de personal dispondrán de un local con los medios necesarios para ejercer su labor de representación.

Las trabajadoras tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en jornada laboral, previa solicitud a la dirección de la empresa, al menos con 48 horas de antelación.

La Dirección de la Fundación informará de todas las sanciones, amonestaciones, independientemente de su grado, con anterioridad a hacerlas efectivas. En caso de que la calificación de la misma sea muy grave, será preceptiva la apertura de expediente contradictorio, independientemente de que el/la trabajador/a expedientado sea o no miembro del Comité de Empresa o delegado de personal.

#### Artículo 22.º Seguro.

El Patronato de la Fundación cubrirá a todos/as los/as trabajadores/as sujetos a este convenio con una póliza de seguro mientras dure la relación laboral.

La cobertura de dicha póliza garantizará con una indemnización de dos millones de pesetas a aquellos/as trabajadores/as que sufran una invalidez permanente absoluta o gran invalidez, o muerte, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

#### Artículo 23.º Procedimiento sancionador.

a) Para iniciar proceso sancionador se constituirá una Comisión Mixta, en la cual habrá al menos un/a representante de los/as trabajadores/as. Dicha Comisión Mixta será la encargada de la apertura del expediente, de realizar las averiguaciones oportunas y de proponer y practicar las correspondientes pruebas, así como proponer la sanción a la Dirección de la Fundación. No obstante antes de proceder al fallo, la Comisión Mixta dará audiencia al denunciado/a quien podrá alegar por escrito cuanto a su derecho convenga, y practicar ante la misma las pruebas que estime oportunas.

b) La Dirección de la Fundación formulará o rectificará la sanción al trabajador/a sancionado/a por escrito dirigido al mismo.

c) Desde la comunicación por parte de la Dirección de la Fundación hasta el fallo, si procede éste, no podrán transcurrir más de 15 días naturales. De las resoluciones adoptadas por la Comisión Mixta se dará cuenta al interesado/a y a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

d) Las faltas prescriben conforme a lo dispuesto en el art. 60.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, interrumpiéndose la misma desde el momento en que se inicie el procedimiento sancionador, que durará como máximo un mes.

#### Artículo 24.º Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 25.º Procedimiento arbitral.

La Comisión Mixta negociará, desde la firma del presente Convenio y con un plazo máximo de tres meses, un procedimiento arbitral que será incorporado al presente convenio.

*RESOLUCION de 26 de noviembre de 2001, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hacen públicas subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo a la aplicación presupuestaria 0.1.13.00.00.11.77100.23A.0. al amparo de la Orden 30 de septiembre de 1997, que desarrolla y convoca las ayudas públicas para la creación de empleo estable, establecidas en el Decreto 199/97 de 29 de julio de 1997.

Programa: Subvención Fomento del Empleo Estable.

Expediente: TC-421/98.

Beneficiario: Tefriga, S.L.

Municipio: Chiclana de la Frontera.

Importe: 300.000.

Euros: 1.803,04.

Cádiz, 26 de noviembre de 2001.- El Delegado (Dto. 91/83 de 6.4), El Secretario General, Francisco Calero Rodríguez.

*RESOLUCION de 26 de noviembre de 2001, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hacen públicas subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo a la aplicación presupuestaria 0.1.13.0018.11.781.0023A.4 y al amparo de la Orden de 5 de marzo de 1998, que desarrolla y convoca la ayuda pública de apoyo al autoempleo como medida de fomento de empleo, establecidas en el Decreto 199/97, de 29 de julio de 1997.

Programa: Ayuda de apoyo al autoempleo

EXPEDIENTE BENEFICIARIO	MUNICIPIO	IMPORTE	€
CA/AIA/568/01 DANIEL PEDRERA QUINTANA	CADIZ	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/808/01 CESAR BARRIOS PEREZ	PTO.REAL	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/837/01 JOSE A.ORTEGA QUINTANILLA	PTO.STA.Mª	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/925/01 ALFONSO GINES GARRIDO	BARBATE	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/755/01 MANUEL SAINZ DE BARANDA	SANLUCAR	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/502/01 LYDIA Mª MUÑOZ LOPEZ	PTO.STA.Mª	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/734/01 SERGIO PACHECO MARMOL	LA LINEA	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/540/01 GONZALO VALDES GUERRERO	ALGECIRAS	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/780/01 JAVIER GOMEZ DE LA PARRA	TARIFA	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/573/01 MAURICIO TOCI	TARIFA	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/342/01 EDUARDO PRENCIS	TARIFA	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/173/01 JOSEFA MARIN PALACIOS	CHIPIONA	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/475/01 Mª DOLORES FLORES ORTIZ	JEREZ	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/595/01 LORENA DE HARO CORONIL	PTO.STA.Mª	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/989/01 BOGDAN POPETI POPETI	TARIFA	500.000.-	3.005,06

Cádiz, 26 de noviembre de 2001.- El Delegado (Dto. 91/83 de 6.4), El Secretario General, Francisco Calero Rodríguez.

*RESOLUCION de 26 de noviembre de 2001, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hacen públicas subvenciones concedidas al amparo del Decreto que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo a la aplicación presupuestaria 01.13.00.01.11.77100.23A.0 y al amparo del Decreto 11/1999, de 26 de enero.

Programa: Subvención Fomento del Empleo Estable.

Expediente: TP-234/99.

Beneficiario: Joaquín Solano Hernández.

Municipio: Chipiona.

Importe: 389.610.

Euros: 2.341,6.

Cádiz, 26 de noviembre de 2001.- El Delegado (Dto. 91/83, de 6.4), El Secretario General, Francisco Calero Rodríguez.

*RESOLUCION de 26 de noviembre de 2001, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hace pública relación de subvenciones concedidas al amparo del Decreto que se cita.*

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo establecido en el art. 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificada por la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía