

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE "PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE VIVIENDAS DE CÁDIZ, S.A.(PROCASA)"

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Convenio regulará las relaciones laborales de los trabajadores/as que presten sus servicios para la empresa municipal «Promoción y Gestión de Viviendas de Cádiz, S.A. (PROCASA)» y sus normas regirán para la totalidad de su plantilla. Serán de aplicación los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Cádiz, en cuanto mejoren económica o socialmente el presente convenio en cómputo global. Se considerará de aplicación, en lo dispuesto expresamente, las disposiciones legales del Estado o la Comunidad Autónoma. Igualmente serán de aplicación los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse a nivel estatal entre las centrales sindicales más representativas y la FEMP o FAMP, en cuanto mejoren el presente Convenio en cómputo global.

2.- ÁMBITO TEMPORAL: La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de junio de 1999 al 31 de diciembre de 2000. En caso de ser firmado por ambas partes con posterioridad al inicio de la vigencia reflejada, su aplicación se realizará con carácter retroactivo. Se entenderá prorrogado anualmente por tática reconducción, si no media denuncia alguna por alguna de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte con tres meses de antelación a su vencimiento, en cuyo caso, continuará vigente hasta la aprobación del que lo sustituya.

3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD: INDIVISIBILIDAD: Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico, unitario e indivisible, sin perjuicio de las mejoras que las partes firmantes puedan acordar durante la vigencia del Convenio.

4.-GARANTÍAS PERSONALES: Se respetarán las condiciones personales que excedan de las pactadas en el presente convenio, manteniéndose «ad personam», mientras no sean expresamente compensadas por convenios futuros y previo dictamen de la Comisión Paritaria. Serán nulos y no surtirán ningún efecto los acuerdos o pactos individuales que puedan suscribirse y al margen de los procedimientos establecidos en el mismo para la modificación de las condiciones de trabajo.

5.- COMISIÓN PARITARIA:

5.1. COMPOSICIÓN: Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá asignada la función de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio así como de la legislación vigente que pueda afectar al mismo. Dicha Comisión estará compuesta por tres vocales representantes legales de los trabajadores y tres vocales representantes de la empresa. Las secciones sindicales firmantes del Convenio podrán asistir con voz pero sin voto, independientemente de los asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente para temas puntuales, previa comunicación a la otra parte. En todo caso, se reconoce el valor paritario de las votaciones, mediante la delegación del voto.

5.2. COMPETENCIAS: La comisión asumirá y procurará resolver cuantas cuestiones se deriven de las aplicaciones, interpretación y seguimiento de lo establecido en este convenio y de cuantos conflictos de trabajo, individuales y colectivos puedan surgir en la aplicación de este texto. Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio, así como la empresa, con ocasión de problemas derivados de la aplicación o interpretación del mismo podrán dirigirse a la Comisión Paritaria. La comisión asumirá, además, todas aquellas competencias que ambas partes consideren convenientes en relación con la problemática laboral de la empresa. La resolución de la Comisión Paritaria tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio. Asume la mediación en las reclamaciones individuales o de conflicto de intereses, en los supuestos de disfrute de vacaciones, días por asuntos propios y licencias, horarios, clasificación y supuestos similares. Conoce los informes semestrales de la empresa sobre contratación, absentismo, cumplimiento horario, accidentes laborales, horas extraordinarias y demás materias relacionadas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Podrá elevar al Consejo de Administración de la empresa para que resuelva lo que estime conveniente, propuesta de contratación de empleados de la empresa a los que se le haya reconocido la Invalidez Permanente Total.

Asumirá la negociación de las siguientes materias:

- bases y convocatorias de selección y contratación de personal que serán remitidas con dos días de antelación a la reunión fijada.
- bases y convocatorias de promoción y de cursos de formación profesional, a remitir en igual plazo.
- bases y convocatorias de provisión de puestos, a remitir en igual plazo.
- redistribución de efectivos que suponga cambio o supresión de departamento.

5.3.PROCEDIMIENTO: Con el fin de que la Comisión Paritaria tenga conocimiento previo, tanto los representantes de los trabajadores como los de la empresa, en el caso de conflicto laboral como consecuencia de la aplicación o interpretación de este Convenio, se dirigirán por escrito a la Comisión Paritaria, donde se recogerán cuantas cuestiones se estimen oportunas. La comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por la misma; dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de la Comisión. Los acuerdos se reflejarán en actas que serán firmadas por duplicado. El interesado tendrá acceso únicamente en aquellos asuntos que le afecten directamente. Los acuerdos se enviarán a los interesados antes de la celebración de la siguiente Comisión Paritaria. La Comisión enviará la resolución a los interesados con el fin de que las partes puedan dejar expedida la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o administrativa o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

5.4. CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN: La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres días anteriores a la celebración de la reunión; podrá

realizarse con carácter de urgencia cuando ambas partes así lo acuerden. Se reunirá una vez al mes como mínimo, preferentemente antes del día 15 de cada mes. No se tratará ningún asunto no incluido en el Orden del Día salvo acuerdo previo favorable de la mayoría de los asistentes con voz y voto.

5.5. DOMICILIO: El domicilio de la Comisión Paritaria a los efectos de recepción de documentación será la Gerencia de la Empresa.

5.6. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

6.1. La organización técnica del trabajo con sujeción a las normas contenidas en el presente Convenio y demás disposiciones legales vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa sin perjuicio de las competencias de los Delegados de personal. Los cambios organizativos que se programen para hacer frente al mas eficaz funcionamiento y no respondan a una necesidad imprevista que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo del presente Convenio, se someterán al dictamen previo de la comisión paritaria regulada en este convenio.

6.2. La empresa se organiza y estructura en los siguientes departamentos:

- Vivienda Pública.
- Promoción y Proyectos.
- Rehabilitación Urbana y Formación.
- Administración.

6.3. La Tabla Salarial se expone en el Anexo I al presente Convenio.

6.4. Las Categorías Profesionales son las que se relacionan en el Anexo II al presente Convenio.

CAPITULO II. CONTRATACIÓN DE PLANTILLAS. TIEMPO DE TRABAJO.

7.- CONTRATOS DE TRABAJO. Todos los contratos de trabajo que convenga PROCASA con el personal de nuevo ingreso serán tratados previamente con los Representantes de los Trabajadores. No se podrá despedir a ningún trabajador/a sin que haya sido oída previamente dicha Representación. Los tipos de Contratos serán los determinados en el vigente Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria de desarrollo, teniendo en cuenta el siguiente punto: Contrato por acumulación de tareas: La contratación será la establecida en la legislación laboral vigente, actualmente los contratos tendrán una duración máxima de 6 meses de un periodo máximo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

8.- INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el Estatuto de los Trabajadores.

9.- PLANTILLA Y ESCALAFÓN: La plantilla es la relación del personal fijo que trabaja en «Promoción y Gestión de Viviendas de Cádiz, S.A. (PROCASA)», quien la fija libremente de acuerdo con las necesidades de personal que exijan los servicios establecidos. El escalafón es la enumeración de dicho personal por orden de antigüedad.

10.- PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN. Se reserva el 51% de cada categoría de nueva creación para el turno de promoción interna, salvo las plazas o categoría de libre designación. Las bases de la convocatoria fijarán los requisitos para el acceso por este sistema.

11.- PERMUTAS. Se considera permuta el cambio de departamento efectuado con carácter permanente entre dos trabajadores de igual categoría por mutuo acuerdo, previa autorización de la empresa. Toda petición de permuta formulada por los trabajadores interesados producirá efectos a partir del mes siguiente al de la solicitud. Este artículo sólo será de aplicación al personal fijo.

12.- JORNADA DE TRABAJO:

12.1. La jornada laboral, con carácter general y siempre que el servicio lo permita, se desarrollará de lunes a viernes para todo el personal y, en todo caso, no podrá superar las 36 horas semanales ni las nueve horas diarias. La distribución de la jornada de trabajo en cómputo diario y anual vendrá determinada por los cuadros horarios acordados. Los mismos no podrán ser modificados sin acuerdo expreso de ambas partes. La jornada reducida de verano será de 8 a 14 horas, del 15 de junio al 15 de septiembre.

12.2. Durante la fiesta de Carnaval y Semana Santa la jornada laboral será de 9 a 15 horas, coincidiendo con la programación oficial, siendo esta reducción coincidente con el horario del Ayuntamiento de Cádiz, es decir, al principio de la jornada. En la festividad de Navidad, del 23 de diciembre hasta el 6 de enero, se reducirá la jornada en una hora al final de la misma. El día del empleado público se celebrará coincidiendo con lo que, a este respecto, se estipule en el Ayuntamiento de Cádiz.

12.3. Habrá un margen de tolerancia máximo en cuanto a la hora de entrada diaria de cinco minutos y otros cinco minutos a la salida.

12.4. Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos para el desayuno, considerándose este tiempo como efectivamente trabajado.

12.5. La comisión paritaria fijará un día de puente al año.

12.6. El calendario laboral será acordado en el mes de diciembre del año anterior. Se procurará, cuando la organización de los servicios y medios técnicos lo permitan, la implantación del horario flexible con arreglo a los siguientes criterios: Con carácter general se regulará la parte principal del horario, llamado fijo o estable y será de cinco horas y media diaria de obligada concurrencia para todo el personal entre las 9:00 horas y las 14:30 horas. Se podrán establecer, previa negociación, otras horas de entrada y salida, siempre que se garanticen al menos cinco horas y media continuadas de concurrencia obligada. La parte variable del horario, constituida por la diferencia entre veintisiete horas y media y las que establezcan como horario semanal en el calendario laboral, se podrá cumplir de siete y media a nueve de la mañana y de las catorce treinta a las veinte horas de lunes a viernes. La jornada y horario existente se respetarán en las condiciones actuales.

12.7. Todo trabajador donante de sangre debidamente acreditado, tendrá una reducción de dos horas, en su jornada laboral, cada vez que realice dicho acto, previa justificación.

13.- JORNADA REDUCIDA: Se podrán acoger a la jornada reducida con una disminución del 30% de las retribuciones totales anuales, aquellos trabajadores que lo soliciten justificadamente, siempre que las circunstancias del servicio lo permita. Resolverá dichas peticiones la comisión paritaria previo informe, siendo el número de

horas a reducir el de dos diarias. La atención a un familiar de hasta el segundo grado disminuido físico o psíquico que dependa directamente del trabajador/a, con previa acreditación de dicha circunstancia, determinará una reducción de la jornada del 20%, sin merma de sus retribuciones, a convenir con la Empresa en su aplicación.

14.- VACACIONES ANUALES. El periodo de vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica será de un mes natural, sustituible por veintidós días laborables, siendo el periodo mínimo de disfrute de cinco días laborables. Las vacaciones anuales se ampliarán un día más por cada siete años de trabajo efectivo, pudiéndose disfrutar éstos de forma optativa en los seis primeros meses del año. Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre pudiendo disfrutarse en otro periodo previa petición del trabajador/a condicionado a las necesidades del servicio. Dentro de los dos últimos meses del año los responsables de los distintos departamentos confeccionarán el cuadro de vacaciones de su personal dando traslado a la Comisión Paritaria en aplicación del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. El salario a percibir durante el periodo de vacaciones será el salario real que haya cobrado en los tres meses anteriores a su disfrute, excluidas las horas extraordinarias y pagas. La empresa podrá excluir como periodo vacacional anual aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional, previa negociación con los delegados de personal. A lo largo del año, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permisos por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores de este artículo. No podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. Los trabajadores/as podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la Sección de Personal y la situación de enfermedad o accidente que den lugar a hospitalización, interrumpirá el cómputo de las mismas durante este tiempo previo dictamen de la Comisión Paritaria. En caso de discrepancia con la fecha de las vacaciones tendrán preferencia los trabajadores/as con mayor antigüedad en el servicio al que pertenezcan, si bien no podrán coincidir dos años consecutivos. Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas. Si coincidieran en días no laborables serán compensados.

15.- DESCANSO SEMANAL Y FESTIVO. Con carácter general, si el servicio de atención al público lo permite y sin merma del mismo, la jornada agrupará en un ciclo de cinco días cada siete; la Comisión Paritaria determinará los casos en que, por necesidad del servicio, el descanso semanal mínimo, sin contraprestación alguna, se ajustaría a lo dispuesto en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

16.- EXCEDENCIAS.

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

2.- Todo trabajador/a con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a una excedencia por un periodo máximo de cinco años y mínimo de uno. A tal efecto deberá solicitarlo con dos meses de antelación ante el Consejo de Administración de la empresa. Para acogerse a una nueva excedencia el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo de un año. Su reincorporación quedará condicionada a la existencia de vacante en su centro de trabajo y categoría. No obstante, dicha reincorporación se producirá automáticamente si el trabajador/a excedente solicita su reingreso con seis meses de antelación respecto de la fecha prevista.

3.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo 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 ejercer este derecho. El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

17.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

1.- En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica referida exclusivamente al cónyuge, hijos y padres del trabajador/a, éste dispondrá de una licencia de tres a cinco días retribuidos. Por hospitalización o intervención quirúrgica por enfermedad grave, referidos a los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o los que excediendo de dicho grado conviviesen con el trabajador/a se concederán tres días naturales, ampliables a cinco si es preciso desplazarse fuera de la provincia.

2.- El trabajador/a tendrá derecho por lactancia de hijo a una reducción de una hora de su jornada diaria de trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir ese derecho por una reducción de la jornada en el tiempo indicado al comienzo o al final de la misma, con esa finalidad, durante un año desde el nacimiento del hijo/a.

3.- Un día por examen. Por asistencia a cursos y exámenes de estudios relacionados con la promoción del trabajador/a: el tiempo indispensable. Exámenes en Centros docentes oficiales: un día por examen final. En caso de exámenes parciales liberatorios, el tiempo imprescindible, cuando su horario coincida con el del trabajo. Sobre los restantes supuestos decidirá la Comisión Paritaria.

4.- El día de la Primera Comunión y bautizo de los hijos o ritos similares en

otras religiones.

5.- Tiempo imprescindible para gimnasia prenatal para la mujer trabajadora.

6.- Ciento veinte días por parto normal, 140 por parto múltiple y 8 semanas por adopción, si el adoptado es lactante 12 semanas. En estos casos puede renunciar la madre del permiso de las últimas 4 semanas en favor del padre. En el caso de fallecimiento de la madre en el periodo de la licencia, pasará su disfrute al cónyuge.

7.- Se deben aportar justificante de los extremos indicados. Los asimilados por razón de convivencia debidamente acreditada a la condición de parientes en los términos determinados en este artículo podrán tener derecho a estas licencias.

8.- El trabajador/a, previo aviso a la Dirección de su Departamento y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a las retribuciones previstas en la Tabla Salarial anexa al convenio por alguno de los motivos y la siguiente duración:

a) Trámites para contraer matrimonio, dos días. Permiso por matrimonio, se fija un periodo de 22 días naturales a contar desde el día del enlace.

b) Casamiento de hijos o hermanos: el día de la boda si es en la misma provincia. Dos si es en la Autonomía y tres días naturales para el resto del territorio nacional.

c) Por fallecimiento o enfermedad grave de parientes del segundo grado de consanguinidad o afinidad, o los que excediendo de dicho grado conviviesen con el trabajador/a, tres días naturales ampliables a cinco si es preciso desplazarse fuera de la provincia.

Por fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad: el tiempo de asistencia al sepelio.

d) Alumbramiento de cónyuge: tres días naturales ampliables a seis días en caso de enfermedad grave acreditada. Se abonarán 22.720.-ptas. por cada hijo nacido vivo. En caso de que el padre y la madre sean trabajadores de PROCASA sólo se percibirá por uno de ellos.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que el trabajador/a por tal motivo perciba una indemnización se le descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. Se deberá aportar justificante de los extremos indicados. Los asimilados por razón de convivencia debidamente acreditada a la condición de parientes, en los términos determinados en este artículo podrán tener derecho a estas licencias si la Comisión Paritaria así lo acuerda.

18.- LICENCIAS SIN RETRIBUCION. Se concederá a aquel trabajador/a que lo solicite con causa justificada siendo su duración de seis meses por año, no serán retribuidas debiendo solicitarse con quince días de antelación, salvo caso de urgente necesidad acreditada al efecto. Por necesidades de carácter excepcional podrá ampliarse durante un año máximo, previo informe del Departamento correspondiente y acuerdo de la Comisión Paritaria. Lo dispuesto en este artículo sólo será de aplicación a trabajadores/as fijos.

CAPITULO III. RETRIBUCIONES.

19.- SUELDO BASE. Es el que figura relacionado en la tabla salarial (Anexo I del presente Convenio), columna primera, y corresponde al nivel de titulación exigido para cada plaza así como a una prestación de trabajo conforme a un rendimiento normal durante la jornada convenida.

20.- TRIENIOS. A percibir por cada tres años de servicios prestados. La empresa reconocerá el tiempo de servicios prestados mediante contratos laborales de carácter eventual, en lo previsto en la Ley 70/78. La cuantía de cada trienio se relaciona en el Anexo I del presente Convenio para cada categoría profesional.

21.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. Se devengarán dos pagas extraordinarias en cuantía equivalente a una mensualidad de salario base, trienios, consolidados, complemento de convenio e incentivo de productividad, en los meses de junio y diciembre. En el mes de marzo se abonará una tercera paga integrada por los mismos conceptos retributivos que las dos anteriores excluidos los trienios. Las pagas de junio y diciembre serán de cómputo semestral a partir del mes siguiente al de su devengo. La paga de marzo será de cómputo anual en doceavas partes, a computar de abril a marzo. Del importe de las tres pagas se descontará la parte proporcional de los días no trabajados por I.L.T., cuando se acuerde descuento en Comisión Paritaria o sin derecho a retribución. El complemento por jornada superior a la mínima convenida no se reducirá si el trabajador, al 31 de diciembre correspondiente al año de la baja, completase integra la jornada adicional convenida. Los trabajadores/as fijos de plantilla mantendrán el derecho a su devengo mientras permanezcan en el Servicio Militar o Civil. En el mes de septiembre se abonará una paga consolidable en cuantía de 19.282.-pts. para el equivalente a los titulados superiores y medios y de 48.205.-pts. para el resto de las categorías inferiores a titulado medio.

22.- PLUS DE CONVENIO. Retribuye las características de cualificación profesional y responsabilidad que corresponden a las diferentes categorías profesionales, siendo su cuantía la relacionada en la tabla salarial (Anexo I del presente Convenio).

23.- COMPLEMENTO ESPECIFICO. Retribuye las especiales características de mayor disponibilidad, jornada, turnicidad, realización del horario partido o con sistema especial de descanso semanal, toxicidad, penosidad, peligrosidad o riesgo de altura que el puesto tiene con carácter permanente, y sin perjuicio de la adopción de las correspondientes medidas de seguridad e higiene. Dichas características se detallarán según la Disposición Final Segunda del presente Convenio, a partir del Convenio del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, en relación singularizada para cada puesto, sin perjuicio de los que se relacionan en los artículos siguientes, cuando concurren estas circunstancias en puestos de trabajo no relacionados en dicho catálogo. Dichas circunstancias serán las siguientes: Especial toxicidad, penosidad, peligrosidad, trabajos en alturas, nocturnidad, descanso semanal especial, conducción.

24.- INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD. Es el que figura relacionado en la tabla salarial (Anexo I del presente Convenio). Es un complemento salarial que retribuye el interés e iniciativa con que el trabajador/a realiza su trabajo, así como el rendimiento acreditado dentro de los cómputos de tiempo que se determinen para los diferentes tipos de tareas o valoración de factores que se establezcan reglamentariamente, previa consulta a los Representantes de los Trabajadores.

25.- COMPLEMENTO CONSOLIDABLE. Retribuye la pérdida del poder

adquisitivo derivada de la revisión anual del I.P.C. en aplicación de la legislación vigente.

26.- DESCUENTOS EN NOMINA. Salvo los descuentos y retenciones legalmente establecidos, cualquier descuento deberá contar expresamente con la autorización personal del trabajador.

27.- COMPLEMENTO POR TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD. Todo trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso se retribuirá con la cantidad de 643.-pts. por día efectivamente trabajado. Ningún trabajador/a podrá percibir más de dos pluses simultáneamente. Cuando concurren las dos circunstancias conjuntamente se percibirá la cantidad de 981.- pts. por jornada completa de trabajo.

28.- COMPLEMENTO POR TRABAJO EN ALTURA. Todo trabajo en altura superior a los tres metros dará derecho a percibir la cantidad de 643.-pts. por jornada efectivamente realizada. Ello no impedirá la adopción de medidas de seguridad en orden a la prevención de los posibles riesgos.

29.- INDEMNIZACION POR MANEJO DE FONDOS PUBLICOS. Los trabajadores/as que efectúen cobros o pagos en nombre de PROCASA manejando dinero en efectivo del que tengan que rendir cuenta percibirán un complemento conforme a la siguiente escala:

250.000 ptas 1/10	2.173 ptas.
500.000 ptas 1/15	2.898 ptas.
1.000.000 ptas 1/20	4.347 ptas.
2.000.000 ptas 1/25	6.934 ptas.
3.000.000 ptas 1/30	8.694 ptas.
4.000.000 ptas 1/35	9.936 ptas.
5.000.000 ptas 1/40	10.867 ptas.
6.000.000 ptas 1/45	11.592 ptas.
7.000.000 ptas 1/50	12.109 ptas.
8.000.000 ptas 1/55	12.627 ptas.
9.000.000 ptas 1/60	12.937 ptas.
10.000.000 ptas 1/65	13.351 ptas.

A partir de 10.000.001 ptas, 3.000 ptas. anuales por millón, con un tope máximo de 35.000.-pts. mensuales. El citado complemento será incompatible con la valoración específica que deba realizarse en aquellos puestos de trabajo cuyo cometido principal sea efectuar tareas de cobros y pagos. En los casos en que el trabajador/a deba responsabilizarse de mandamientos de pagos sin manejo efectivo de moneda de curso legal, la Comisión Paritaria podrá acordar la sustitución del quebranto de moneda por un seguro con cargo a la empresa para cubrir los riesgos derivados de estas funciones.

30.- COMPLEMENTO POR JEFATURA DE EQUIPO. Para aquellos puestos de trabajo en los que no esté específicamente previsto, se abonará la cantidad de 10.364.-pts. mensuales. Dicho complemento retribuye, además de la realización de las tareas propias de la categoría la dirección, supervisión y responsabilidad del trabajo asignado a un equipo. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar si en el Complemento Específico está ya incluida la Jefatura de Equipo, si esta será de carácter permanente o no, así como la designación del trabajador/a que percibirá dicho plus; de no existir acuerdo lo designará la Empresa.

31.- INDEMNIZACION POR TRANSPORTE.

1. Todos los trabajadores/as que tengan su domicilio habitual fuera del término municipal en un radio máximo de 30 kilómetros, percibirán una indemnización equivalente a la diferencia entre el precio del billete de transporte público regular desde la residencia habitual y el precio del billete del transporte urbano de Cádiz, previa autorización de la Comisión Paritaria.

2. Todos los trabajadores/as que en razón del puesto asignado y usando su vehículo tengan que efectuar desplazamientos diarios o de frecuente periodicidad dentro del término municipal durante la jornada de trabajo, percibirán una indemnización por gastos de transporte de 7.003.-pts. ó 14.585.-pts. mensuales, en atención en que concurren con mayor o menor intensidad las circunstancias descritas. Corresponderá a la Comisión Paritaria su fijación para cada puesto y las revisiones que procedan.

3. Los gastos o indemnizaciones por kilometrajes, dietas y alojamientos fuera de la capital serán los establecidos en las bases de ejecución del presupuesto de la empresa, asimilándose el equivalente del grupo B al grupo A y de los grupos E y D al grupo C. Dichas indemnizaciones se revisarán anualmente conforme al IPC.

4. Podrán revisarse anualmente los acuerdos adoptados en orden a determinar si continúan concurrendo las citadas circunstancias, a instancia de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria.

32.- CONDICIONES DE APLICACION DE LOS COMPLEMENTOS ESPECIFICOS. La realización de media jornada dará derecho al percibo de medio plus. La valoración con carácter fijo de determinados pluses y referidos a algunos puestos de trabajo, no darán lugar a derecho adquirido alguno, siendo revisable a instancia de la empresa o del trabajador/a ante el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El abono de los Complementos requerirá previo acuerdo de la Comisión Paritaria, no pudiendo absorber el descanso semanal de dos días en un ciclo de siete, si así se establece.

33.- HORAS EXTRAORDINARIAS. Las horas extraordinarias, con independencia de su voluntariedad, deberán limitarse a supuestos excepcionales debidamente acreditados. Se consideran extraordinarias todas las realizadas excediendo la jornada de trabajo fijada semanal o anualmente sin que pueda ser superior a las 80 anuales. Su importe será el determinado en Anexo I al vigente Convenio. Por mutuo acuerdo empresa y trabajador/a se podrán compensar en descansos con el equivalente de 1,75 horas por cada hora ordinaria y 2 horas por cada hora festiva o nocturna. Este criterio será preferente antes que el abono en metálico. A final de año, la empresa presentará a los representantes de los trabajadores/as el cómputo anual de horas realizadas por los trabajadores/as. Dicho cómputo podrá constituir en razón a su cuantía y reiteración, un factor importante para determinar la creación de nuevas plazas en plantilla. Se considera horas extraordinarias normales las que excedan de la jornada habitual semanal y que no sean estructurales o de fuerza mayor. Son estructurales las que resultan necesarias por circunstancias imprevistas, ausencia de personal, cambio de turno u otros motivos estructurales y derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate. Horas extraordinarias por fuerza mayor son las que se derivan de la necesidad de prevenir o

reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. De las horas extraordinarias se irá dando cuenta al mes siguiente a la Comisión Paritaria.

34.- MODELO DE RECIBO SALARIAL. Se conviene que el actual modelo de recibo salarial se ajusta a las previsiones del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria de desarrollo, siendo competencia de la Comisión Paritaria cualquier modificación al efecto.

35.- COMPLEMENTO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD EN EL TRABAJO. Tiene por objeto incentivar la asistencia, permanencia y puntualidad del trabajador/a, sin perjuicio de la responsabilidad que se haya de imputar a los trabajadores/as por las faltas de asistencia, permanencia y puntualidad. Se perderá el derecho al percibo de esta gratificación en los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador/a sobrepase las 20 horas anuales en concepto de salida por asuntos particulares.

2. Cuando el trabajador/a acumule tres retrasos en la entrada o tres adelantos en la salida mensual, de cinco minutos; su lectura será en cómputo mensual.

3. La ausencia del trabajo cuatro o más días en el primer o segundo trimestre y de cinco días o más en el tercero o cuarto trimestre.

Se exceptúan las bajas médicas derivadas de accidente de trabajo y maternidad.

La cuantía del plus será, para el año 1999, la que se apruebe para este concepto en Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Cádiz, procurándose su abono en el mes de enero del año siguiente.

CAPITULO IV. OTRAS AYUDAS

36.- RETRIBUCIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO. Todo trabajador/a en situación de baja médica derivada de accidente de trabajo percibirá el 100% del salario total percibido en el último mes anterior a la baja íntegramente trabajado.

37.- RETRIBUCIONES EN BAJA MEDICA POR HOSPITALIZACION. Todo trabajador/a en baja médica derivada de enfermedad común que suponga hospitalización, percibirá desde el primer día el 100% del salario total percibido en el último mes anterior a la baja íntegramente trabajado.

38.- RETRIBUCIONES DURANTE LA BAJA MEDICA POR ENFERMEDAD COMUN. En los supuestos no contemplados en los artículos anteriores se regirán por la legislación vigente cuando así lo determine la Comisión Paritaria, en los restantes casos se percibirá el 100% del sueldo, antigüedad, plus convenio, de productividad y complemento específico fijo desde el primer día. La Comisión Paritaria se reserva el derecho de retirar esta mejora a la vista de los antecedentes que puedan concurrir en determinados supuestos, con indicación de la fecha en que surta efecto.

39.- AYUDA POR HIJOS DISMUNIDOS FISICOS Y PSIQUICOS. Todo trabajador/a acogido al Convenio percibirá la cantidad de 23.032.-pts. mensuales por cónyuge o cada hijo, hermano o padre disminuido físico o psíquico reconocido como tal en el sistema de la Seguridad Social. De dicha cantidad se descontará el importe que pueda percibir el interesado por el mismo concepto como prestación de la Seguridad Social.

40.- AYUDA ESCOLAR. Los trabajadores/as percibirán las siguientes ayudas por hijos que estén estudiando:

- Guardería, Preescolar y Primaria: 28.402.- Ptas./hijo/a.
- Secundaria (E.S.O.), F.P., B.U.P. y C.O.U.: 37.720.- Ptas./hijo/a.
- Universidad: 48.854.- Ptas./hijo/a.

Este artículo sólo será aplicable al trabajador/a fijo, interino con más de un año o con contrato de un año como mínimo. Estas ayudas se concederán exclusivamente a los trabajadores/as en activo al 15 de septiembre de cada año.

41.- AYUDA DE ESTUDIOS A LOS TRABAJADORES/AS.

1. Se establece con carácter general para todos los trabajadores/as una ayuda de estudios consistente en el 50% de los gastos de matrícula y el 50% de los gastos de los libros de texto, hasta un máximo de 41.755.-pts. Dicho tope se eleva a 50.598.-pts. en caso de estudios de nivel universitario. Para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos y el superar como mínimo el 50% de las asignaturas de cada curso en que se haya matriculado.

2. Todo trabajador/a inscrito en los cursos del programa de Educación Permanente de Adultos de la Junta de Andalucía tendrán derecho a una reducción de jornada de una hora diaria de Lunes a Viernes y una indemnización de 64.378.-pts. a fin de curso por gastos de material didáctico. Si tuviera asignado turno de tarde se procederá a su adaptación al de mañana. Las faltas de asistencia se justificarán oportunamente. La no asistencia injustificada durante más de dos días al mes o seis días durante el curso llevará aparejada la pérdida de los derechos antes citados, salvo la superación total del curso. Los trabajadores/as que cursasen B.U.P., E.S.O., F.P., C.O.U. y acceso a la Universidad sólo tendrán derecho a la reducción de una hora al día, además de las previstas en el párrafo primero. El presente artículo sólo será de aplicación a los trabajadores/as fijos.

42.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD. Al cumplir los 25 años de servicio en la empresa el trabajador/a percibirá con cargo a la misma la cantidad de 77.520.-pts. y placa conmemorativa como premio a los servicios prestados. Al cumplir los 40 años de servicios el trabajador/a percibirá la cantidad de 143.065.-pts. y placa conmemorativa por igual motivo. Si el trabajador/a falleciese ese año el premio será cobrado por sus herederos legales. Los trabajadores/as a los que falten menos de cinco años para ser beneficiarios de este premio en el momento de la jubilación o fallecimiento, podrán ser beneficiarios de las cantidades correspondientes y la placa si así lo acuerda el Consejo de Administración.

43.- JUBILACION ANTICIPADA Y FORZOSA. Se establece la jubilación obligatoria a partir de los 65 años, salvo en aquellos supuestos en que los trabajadores/as afectados no tengan perfeccionado el derecho a obtener el 100% de las prestaciones que reconoce la Seguridad Social a efectos de jubilación, en cuyo caso, se mantendrá vigente la relación laboral hasta la fecha en que cumpla dicho requisito y siempre que no proceda a la extinción por otras causas. El trabajador/a que se jubile por edad o fallezca con menos de 25 años de servicio en la empresa percibirá 77.520.-pts. y placa conmemorativa y el que lo haga con más de 25 años y menos de 40 años percibirá la cantidad de 143.063.-pts. y placa conmemorativa siempre que no haya percibido el

premio. La empresa organizará a su cargo un acto de homenaje a los trabajadores/as jubilados y acogidos a este artículo durante el mes de Diciembre correspondiente. Las vacantes producidas por jubilación forzosa no serán amortizadas durante la vigencia del ejercicio presupuestario. Cuando el trabajador/a acredite la solicitud de jubilación por edad podrá disfrutar, a su elección, de una reducción de una hora al comienzo y otra al final de su jornada habitual durante un año, o una reducción del 50% de la misma, seis meses antes de la fecha de jubilación, sin merma de su retribución. Para el supuesto de jubilación voluntaria la citada reducción será del 50% de la jornada hasta la jubilación. Todo trabajador/a incluido en este Convenio tendrá derecho a un premio de jubilación conforme a la siguiente cuantía y escala:

- A los 60 años el 100% del salario anual de su categoría.
- A los 61 años el 90% del salario anual de su categoría.
- A los 62 años el 85% del salario anual de su categoría.
- A los 63 años el 75% del salario anual de su categoría.
- A los 64 años el 65% del salario anual de su categoría.

A los efectos de este artículo se considera salario anual el integrado por el sueldo base, antigüedad, plus de convenio e incentivo de productividad. La concesión del premio de jubilación en contratos temporales se condiciona al ahorro presupuestario que suponga su abono. Si no se produjera éste no será de aplicación este artículo, que será de exclusiva aplicación a los trabajadores/as fijos.

44.-SEGURO COLECTIVO DE VIDA E INVALIDEZ. PROCASA cubrirá una póliza de Seguro de Vida para los trabajadores/as acogidos al Convenio por las siguientes circunstancias:

- Invalidez Permanente, Total o Absoluta:	3.000.000
- Fallecimiento:	3.000.000
- Muerte por accidente:	6.000.000
- Muerte por accidente de circulación:	9.000.000

Estas cantidades serán revisadas según IPC del año en curso y será aplicable en la próxima renovación de la póliza. Lo dispuesto en este artículo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa.

45.-ANTICIPOS REINTEGRABLES. Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a solicitar doce anticipos reintegrables y mensuales, previa justificación hasta un máximo de 200.000 ptas. Se descontarán en 24 mensualidades si la cantidad solicitada oscila entre 100.000 y 200.000 ptas., o en doce si no supera las 100.000 ptas., sin perjuicio de que el trabajador/a pueda solicitar su cancelación antes de dicho periodo. No se podrá conceder una nueva petición hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior. La Comisión Paritaria velará por el orden de prioridades de las peticiones, reservándose la facultad de introducir excepciones debidamente justificadas. En supuestos de acreditada necesidad se tramitará con carácter de urgencia la concesión efectiva del anticipo concedido. PROCASA procurará gestionar préstamos a bajo interés para adquisición de primera vivienda o fines similares con las entidades financieras con las que habitualmente colabora.

46.-ASISTENCIA DE LETRADO. PROCASA garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores/as que la soliciten y precisen por causa de conflictos derivados de su trabajo. El letrado será de libre elección del trabajador/a de entre los contratados por la empresa. Los gastos y costas que puedan originarse, así como la fianza que pueda exigirse al trabajador/a, podrán ser con cargo a la empresa, previo dictamen de la Comisión Paritaria y acuerdo del Consejo de Administración de la empresa.

47.-GASTOS DE COLEGIACION Y SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

1. PROCASA abonará los gastos de Colegiación Profesional de los trabajadores/as para los que resulte imprescindible la misma por razón de su puesto de trabajo.
2. PROCASA abonará los gastos del seguro de responsabilidad civil de los trabajadores/as que lo necesiten para el desempeño de su puesto de trabajo.

48.-AYUDAS PARA LAS VIUDAS/OS DE EMPLEADOS/AS. Será objeto de atención especial la situación de necesidad económica en que puedan quedar las viudas/os de empleados de la empresa al fallecimiento de éstos, especialmente si tienen a su cargo hijos menores de edad. A tal efecto se efectuará un seguimiento, durante la vigencia del presente Convenio, de los casos concretos que vayan planteándose con objeto de disponer de un estudio económico para la adopción de medidas complementarias de ayuda. El Consejo de Administración estudiará y decidirá sobre propuestas concretas en atención a las circunstancias que concurran en algunos supuestos, según informes emitidos por la Comisión Paritaria y la Gerencia.

CAPITULO V. FORMACIÓN Y PROMOCION PROFESIONAL, SEGURIDAD E HIGIENE.

49.-FORMACION PROFESIONAL. La formación profesional y la promoción del personal deberá atender a la necesidad de la continua preparación de los trabajadores/as. Los planes de formación se negociarán con los representantes de los trabajadores/as. A tal efecto, se tendrá en consideración lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. Para el Plan de Formación se analizarán y valorarán las necesidades actuales del trabajador/a y de la empresa. Se realizarán cursos dirigidos hacia una formación permanente del trabajador/a en las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. Quedarán contempladas en el Plan las áreas abarcadas y forma de realización; el resultado se hará constar en el expediente del trabajador/a y se tendrán en cuenta, junto con otros posibles cursos realizados, la aptitud y demás valoraciones objetivas para la valoración de los distintos puestos de trabajo. Se procurará formar al trabajador/a en los conocimientos profesionales mínimos que posibilite una formación adecuada para poder alcanzar una superior categoría profesional dentro de la plantilla.

50.-PROMOCION PROFESIONAL. A fin de garantizar la necesaria promoción del personal acogido a este Convenio, se arbitrarán las medidas necesarias para proveer en concurso restringido las vacantes de la plantilla, de acuerdo con la legislación vigente.

51.-SALUD LABORAL. Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene. La empresa vendrá obligada a facilitar una formación

práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene al personal afectado por el Convenio, con especial referencia al personal de nuevo ingreso o cuando cambie de puesto de trabajo y tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos de accidente o para la salud ya sea para el propio trabajador/a, para sus compañeros o terceros. La empresa, previo informe de la Comisión Paritaria, desarrollará las previsiones de la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral en cuanto a la adecuada implantación del servicio de prevención de riesgos.

52.-RECONOCIMIENTO MEDICO. A petición del personal afectado por este Convenio se efectuará un reconocimiento médico anual, de cuyo resultado el trabajador/a tendrá conocimiento. Si como consecuencia de este se descubriese en algún trabajador/a incapacidad para el desarrollo de sus funciones, la empresa, de mutuo acuerdo con el empleado/a procurará destinarlo a otro puesto de trabajo. En caso de conflicto intervendrá como mediadora la Comisión Paritaria que analizará y propondrá las posibles soluciones.

CAPITULO VI. RELACIONES SINDICALES

53.-DERECHOS SINDICALES. PROCASA respetará el derecho de los trabajadores/as a sindicarse libremente. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a la afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

54.-DELEGADOS DE PERSONAL. Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente se reconoce que es competencia de los Delegados de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores/as de la empresa y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales. Los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1. Ser informado por la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución económica de la Empresa, sus ingresos y sobre la evolución del empleo.
- b) Anualmente, conocer y tener a disposición el balance, la cuenta de resultados, presupuesto y memoria.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, los planes de reestructuración de plantilla, de traslado total o parcial de instalaciones, y la reducción de jornada teniendo los Delegados de Personal la obligación de emitir el informe en el plazo de 15 días.
- d) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, teniendo la obligación los Delegados de Personal de emitir el informe en el plazo de 15 días.
- e) La Empresa facilitará a los Delegados de Personal el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados los Delegados de Personal para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente, debiendo facilitársele la Copia Básica de cada contrato.
- f) Sobre las sanciones impuestas por faltas graves, en especial en supuestos de despidos, y tener audiencia de todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador/a. Se le entregará copia del pliego de cargo, pudiendo emitir informe en el plazo establecido para el pliego de descargo, para su estudio con la propuesta del Sr. Juez Instructor, que así lo hará constar.
- g) Se le enviará el Orden del Día de los distintos Consejos de Administración, así como las Actas o resúmenes de los acuerdos de dichos órganos en la medida en que afecten a los intereses que representen.
- h) Recibir la oportuna información de la terminación de los contratos, ingresos y ascensos.
- i) Emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos del Consejo de Administración en materia de personal. También tendrán acceso y emitirá informes en cualquier otro expediente de personal que se les requiera.
- j) Plantear ante los órganos correspondientes de la empresa cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Empresa, participando en la gestión de las obras sociales correspondientes.
- k) Un representante de los Delegados de Personal estará presente en los Tribunales de selección del personal interino o eventual, así como en los Tribunales de selección del personal fijo con derecho a voz y voto.
- l) Podrá recabar información de las cotizaciones a través de la Comisión Paritaria.
- m) Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la Empresa.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de los productores afectados por este Convenio, según el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le conceda, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

4. Deberán ser negociados preceptivamente en los cambios de horarios, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

5. Se le dará conocimiento por parte de la empresa, al menos trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedad profesional y sus consecuencias. Igualmente se le dará a conocer los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

6. Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

7. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refieren este artículo.

8. Los Delegados de Personal observarán sigilo profesional, en todo lo relativo a los apartados, del punto primero de este artículo, aún después de dejar de ser miembro de los mismos y en general en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado.

9. Los órganos de Representación de los Trabajadores/as velarán no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente sino también por los principios de no discriminación por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

55.-GARANTIA DE LOS COMITES Y DELEGADOS SINDICALES.

Facultades:

1. Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar la organización del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crean oportunas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo salvo revocación o dimisión. Los miembros del Comité con retribuciones periódicas no contempladas en un complemento específico permanente, no derivados de circunstancias referidas a la jornada de trabajo, verán regularizado su sueldo anual en compensación con el trabajo y retribución anual de un trabajador/a de igual categoría. Dicha regularización será competencia de la Comisión Paritaria.

3. Disponer de un número de 40 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral, para ejercer las funciones de su cargo. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en sesiones de negociación de convenio.

4. Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del Comité, y en su caso de los Delegados Sindicales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relegado del trabajo, sin perjuicio de sus retribuciones. La acumulación de horas en uno o varios miembros del Comité se pactará con especificación de la distribución horaria que se adopte. Se podrán computar las horas sindicales con carácter anual, efectuándose una revisión de las acumuladas a fin de cada semestre.

Garantías:

1. Ningún miembro del Comité o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. En el caso de despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, un representante del Comité y el Delegado del Sindicato al que pertenezca. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as, reconocido improcedente, la opción corresponderá siempre al trabajador/a, siendo obligada la readmisión si el trabajador/a optase por ésta. Tendrá prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto a los demás trabajadores/as en los casos de traslado a otros centros.

2. Ninguno de los representantes incluidos en este artículo podrán ser trasladados de su centro de trabajo por causa de su actividad sindical, salvo acuerdo expreso.

3. En los supuestos de traslado, cambio de turno por razón del servicio, o supresión del puesto por un Plan de Empleo que afecte al representante sindical, éste, salvada su voluntad, tendrá prioridad de permanencia en su puesto.

4. Los trabajadores/as elegidos para desempeñar cargos sindicales a nivel local, provincial, autonómico o estatal tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva del puesto de trabajo y a que se le compute su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

5. Se facilitará a los representantes de los trabajadores/as el local y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

6. Se dispondrá en todos los Centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.

56.-OBLIGACIONES SINDICALES.

1. La representación legal de los trabajadores/as se obliga expresamente:

a) Cumplir o respetar lo pactado y negociado por la empresa.

b) Guardar sigilo profesional.

2. El crédito de horas sindicales será empleado por los interesados conforme los siguientes criterios y procedimiento:

1º.- Deberá constar debidamente actualizada la relación de horas sindicales asignadas a cada representante para la debida constancia en la Gerencia.

2º.- El empleo de horas sindicales deberá ser preavisado con un mínimo de 48 horas salvo urgencia o causa imprevista acreditada.

3º.- La salida del centro de trabajo y el regreso, en su caso, serán formalizados mediante un volante establecido al efecto donde consten los datos personales del trabajador/a, hora de salida y hora de regreso, en su caso. Si finaliza la jornada sin que regresara al centro, el indicado volante será entregado al día siguiente.

4º.- La Dirección de cada centro de trabajo o departamento determinará el puesto de trabajo que asuma el control material de los partes de entrada y salida.

5º.- En aplicación de la legislación vigente, las horas empleadas en asistencia a reuniones de órganos colegiados contempladas en los Convenios vigentes, negociación colectiva o a requerimiento expreso de la Empresa, no serán computadas en el crédito establecido. Todo ello sin perjuicio de los controles determinados en el apartado tercero.

57.-SECCIONES SINDICALES. La Empresa reconoce lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en lo referente a las Secciones Sindicales.

58.-ASAMBLEAS.

1. Convocatoria: están legitimados para convocar asamblea de trabajadores/as y solicitar su autorización:

a) Los Delegados de Personal.

b) El 33% de la plantilla.

2. Requisitos formales: será requisito para poder celebrar una asamblea el siguiente: Se formulará con una antelación de un día hábil y se realizarán al final de la

jornada.

59.-PARTICIPACION EN MESAS DE SUBCONTRATACION DE SERVICIOS DE PERSONAL. Los Delegados de Personal podrán ser informado de las adjudicaciones de servicios realizados por la empresa que, de no subcontratarse, se realizaría directamente por el personal de plantilla. Los Delegados de Personal designarán un representante con voz y sin voto en las Mesas de Contratación de todos aquellos bienes y servicios derivados de la directa aplicación del Convenio.

CAPITULO VII. REPRESENTACION

EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACION

60.- El personal de la empresa estará representado en las sesiones del Consejo de Administración de PROCASA, por uno de los Representantes de los Trabajadores, designado por éstos, que tendrá derecho a voz pero no a voto. Este asistirá previa citación por el Secretario del Consejo de Administración a las sesiones en las que se traten temas de personal.

CAPITULO VIII. REGIMEN DISCIPLINARIO DEL PERSONAL

61.- En cuanto al régimen disciplinario del personal de PROCASA, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de personal del Ayuntamiento de Cádiz.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.

La aplicación de niveles a las categorías en que así se indique en la Tabla Salarial, será competencia de la Comisión Paritaria, y su aplicación se hará tomando en consideración las circunstancias concurrentes en cada puesto de trabajo (nivel de responsabilidad, iniciativa, amplitud de tareas encomendadas, etc.) y el trabajador/a que lo desempeñe. Su fijación no determinará derecho adquirido y podrá ser revisada por cambio de las condiciones concurrentes antes citadas.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.

La Comisión Paritaria elaborará el catálogo de Complementos Específicos a la mayor brevedad posible.

DISPOSICION FINAL TERCERA.

Serán de aplicación los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Cádiz, en cuanto mejoren económica o socialmente el presente Convenio, previa aprobación por la Comisión Paritaria.

DISPOSICION FINAL CUARTA.

La empresa se compromete a sustituir las actuales oficinas de PROCASA por unas instalaciones más adecuadas.

ANEXO I. Tabla Salarial. Trienios. Horas extraordinarias.

ANEXO II. Categorías Profesionales.

En Cádiz, a veintinueve de junio de mil novecientos noventa y nueve, firman el presente Convenio Colectivo del Personal de "Promoción y Gestión de Viviendas de Cádiz, S.A. (PROCASA)", los componentes de la Comisión Negociadora de dicho Convenio, constituido a tal efecto el día veinticuatro de mayo de mil novecientos noventa y nueve según consta en acta, por parte de la empresa: D. Antonio Matos Delgado, D. Jesús Martínez Caño y D. Concepción Serrera Carranza; y por parte de los trabajadores, los Representantes legales: D.ª M.ª Carmen Gómez Rico, D. Aquilino Junquera Aparicio y D. Arturo Huertos Carrillo.

ANEXO I TABLA SALARIAL 1999

	SALARIO	PLUS CONV.	INCPROD.	TOTAL	CESPEC.	CONSOLIDABLE	TOTAL
Director Dpmto. N-A	164.917	70.020	35.368	270.305	80.606	19.282	5.041.129
Director Dpmto. N-B	164.917	70.020	35.368	270.305	58.717	19.282	4.778.461
Director Dpmto. N-C	164.917	70.020	35.368	270.305	40.303	19.282	4.557.493
Titulado Superior N-A	164.917	70.020	35.368	270.305	40.303	19.282	4.557.493
Titulado Superior N-B	164.917	70.020	35.368	270.305	18.414	19.282	4.294.825
Titulado Superior N-C	164.917	70.020	35.368	270.305		19.282	4.073.857
Titulado Medio N-A	139.971	58.289	35.368	233.628	45.846	19.282	4.073.854
Titulado Medio N-B	139.971	58.289	35.368	233.628	24.592	19.282	3.818.806
Titulado Medio N-C	139.971	58.289	35.368	233.628		19.282	3.523.702
Encargado Obra	106.319	58.289	32.601	197.209	17.974	48.205	3.222.028
Administrativo N-A	106.319	54.395	32.601	193.315	20.891	48.205	3.198.622
Administrativo N-B	106.319	54.395	32.601	193.315	13.154	48.205	3.105.778
Administrativo N-C	106.319	48.587	29.739	184.645		48.205	2.817.880
Delineante N-A	106.319	50.095	32.601	189.015	17.314	48.205	3.091.198
Delineante N-B	106.319	48.587	29.739	184.645		48.205	2.817.880
Aux. Advo. N-A	86.938	47.176	29.586	163.700		48.205	2.503.705
Aux. Advo. N-B	86.938	41.836	29.586	158.360		48.205	2.423.605
Aux. Advo. N-C	86.938	35.216	29.586	151.740		48.205	2.324.305

ANEXO I

TRIENIOS

Director Dpmto. N-A	6.067
Director Dpmto. N-B	6.067
Director Dpmto. N-C	6.067
Titulado Superior N-A	6.067
Titulado Superior N-B	6.067
Titulado Superior N-C	6.067
Titulado Medio N-A	4.854
Titulado Medio N-B	4.854
Titulado Medio N-C	4.854
Encargado Obra	3.643
Administrativo N-A	3.643
Administrativo N-B	3.643
Administrativo N-C	3.643
Delineante N-A	3.643
Delineante N-B	3.643
Aux. Advo. N-A	2.431
Aux. Advo. N-B	2.431
Aux. Advo. N-C	2.431

ANEXO I. TABLA HORAS EXTRAS

	A	B
ENCARGADO DE OBRA	2700	3010
ADMINISTRATIVO	2700	3010
DELINEANTE	2700	3010
AUX. ADMINISTRATIVO	2390	2700

Las horas extraordinarias relacionadas en la columna B se abonarán cuando se realicen en festivos, domingos o en periodo nocturno, absorbiendo cualquier recargo

derivado de dichas circunstancias.

ANEXO II. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

DIRECTORES DE DEPARTAMENTO. Son los que, dependiendo directamente de la Gerencia, tienen a su cargo, dentro de la organización, la Dirección de cada uno de los Departamentos en los que se divide la empresa, asumiendo la responsabilidad de su gestión, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. En función del grado de responsabilidad se clasifican en nivel A, nivel B y nivel C.

TITULADO SUPERIOR NIVEL A: Son los Arquitectos directores de obra que, con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes, desarrollan las funciones propias de dicha titulación; el abogado responsable de la asesoría jurídica de la empresa; y aquellos titulados superiores según el grado de responsabilidad, conocimientos y experiencia, previo dictamen de la Comisión Paritaria. Se equipara a la categoría denominada "titulado superior N-2" de la actual tabla salarial de personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz.

TITULADO SUPERIOR NIVEL B: Son los titulados superiores, licenciados y arquitectos que, con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes, desarrollan las funciones propias de dicha titulación siendo personal fijo con más de seis meses de antigüedad.

TITULADO SUPERIOR NIVEL C: Son los titulados superiores, licenciados y arquitectos que, con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes, desarrollan las funciones propias de dicha titulación, siendo personal eventual. Se equipara a la categoría denominada "titulado superior base" de la actual tabla salarial de personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz.

TITULADO MEDIO NIVEL A: Son los Arquitectos Técnicos con dirección de obra que, con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes desarrollan las funciones propias de dicha titulación; y aquellos titulados medios según el grado de responsabilidad, conocimientos y experiencia, previo dictamen de la Comisión Paritaria. Se equipara a la categoría denominada "titulado medio N-2" de la actual tabla salarial de personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz.

TITULADO MEDIO NIVEL B: Son los titulados medios que, con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes desarrollan las funciones propias de dicha titulación, siendo personal fijo de más de seis meses de antigüedad.

TITULADO MEDIO NIVEL C: Son los titulados medios que, con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes desarrollan las funciones propias de dicha titulación, siendo personal eventual o contratados por programa específico.

ENCARGADO DE OBRA: Son los encargados de obra que con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes desarrollan las funciones propias de dicha titulación. Se equipara a la categoría denominada "Encargado General N-1" de la actual tabla salarial de personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz.

DELINEANTE NIVEL A: Son los delineantes del Nivel B según su grado de responsabilidad y en función del organigrama de la empresa, previo dictamen de la Comisión Paritaria. Se equipara a la categoría denominada "delineante jefe" de la actual tabla salarial de funcionarios del Ayuntamiento de Cádiz.

DELINEANTE NIVEL B: Son los delineantes que, con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes desarrollan las funciones propias de dicha titulación. Se equipara a la categoría denominada "delineante" de la actual tabla salarial de personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz.

OFICIAL ADMINISTRATIVO NIVEL A: Son los administrativos que, con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes desarrollan las funciones propias de dicha titulación en el mayor grado de responsabilidad, conocimientos y experiencia de las tareas administrativas que desarrollan. Se equipara a la categoría denominada "administrativo de lonja y de abastecimiento" de la actual tabla salarial de personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz.

OFICIAL ADMINISTRATIVO NIVEL B: Son los administrativos que con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes, desarrollan las funciones propias de dicha titulación en grado intermedio, entre el nivel A superior y el nivel C inferior, de responsabilidad, conocimientos y experiencia. Se equipara a la categoría denominada "administrativo de cultura, de fiestas y de participación ciudadana" de la actual tabla salarial de personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz.

OFICIAL ADMINISTRATIVO NIVEL C: Son los administrativos que con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes, desarrollan las funciones propias de dicha titulación. Se equipara a la categoría denominada "oficial administrativo" de la actual tabla salarial del Ayuntamiento de Cádiz.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL A: Son los auxiliares administrativos que con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes, desarrollan las funciones propias de dicha titulación. Se equipara a la categoría denominada "auxiliar administrativo nivel 3" de la actual tabla salarial de personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL B: Son los auxiliares administrativos que con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes, desarrollan las funciones propias de dicha titulación. Se equipara a la categoría denominada "auxiliar administrativo nivel 2" de la actual tabla salarial de personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL C: Son los auxiliares administrativos que con el nivel de estudios y los conocimientos correspondientes, desarrollan las funciones propias de dicha titulación. Se equipara a la categoría denominada "auxiliar administrativo nivel 1" de la actual tabla salarial de personal laboral del Ayuntamiento de Cádiz.

Nº 9.304

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES CADIZ

INFORMACION PUBLICA

Localidad: Castellar de la Frontera. Asunto: Solicitando autorización para construcción de vivienda rural en finca sita junto a carretera comarcal C-3331, p.k. 75,450, en Castellar de la Frontera. Promotor: D. Juan Jiménez Corrales. Domicilio:

Carretera Málaga, 27-3º A. 11203-Algeciras.

El Delegado Provincial de la Consejería de Obras Públicas y Transportes de la Junta de Andalucía, en uso de la facultad otorgada por el Artº 13.1 del Decreto 77/1994, de 5 de abril, por el que se regula el ejercicio de las competencias de la Junta de Andalucía en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, determinándose los órganos a los que se atribuyen (BOJA nº 83 de 7 de junio de 1994), ha acordado: Someter a información pública el expediente de referencia, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artº 16.3.2.c) del Real Decreto Legislativo 1/1992, de 26 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre el Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, y 44 del Reglamento de Gestión Urbanística, para las reclamaciones que procedan durante el plazo de veinte (20) días (Artº 86.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sobre Procedimiento Administrativo Común), a partir del siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo examinarse la documentación correspondiente en la Delegación Provincial de la Consejería de obras Públicas y Transportes de la Junta de Andalucía en Cádiz, en la Plaza de la Constitución s/n, 1ª planta, en hora y día hábiles. Cádiz, a 29 de julio de 1999. EL SECRETARIO GENERAL. Fdo.: Antonio Barrios Pérez. Vº Bº EL DELGADO PROVINCIAL. Fdo.: José J. de Mier Guerra.

Nº 9.638

MINISTERIO DE FOMENTO

PUERTOS DEL ESTADO

AUTORIDAD PORTUARIA DE LA BAHIA DE CADIZ ANUNCIO

Se tramita en esta Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz, solicitud de "Grupo Dragados S.A." antes denominado "Dragados y Construcciones S.A." de unificación de las concesiones administrativas otorgadas por OO.MM. de fechas 24/4/85 y 13/10/83, y cuyo destino es la instalación de una planta industrial de elementos prefabricados de construcción y parque de maquinaria en zona de servicio del Muelle de Cabezueta-Puerto Real del Puerto de la Bahía de Cádiz y ampliación de la concesión en 15.200 m2.

Lo que se hace público, conforme a lo dispuesto en el Art. 156 del Reglamento 1471/1989 para el Desarrollo y Ejecución de la Ley 22/88 de Costas para que en el plazo de veinte días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, las Corporaciones, Entidades y particulares que se crean afectados por esta petición, puedan examinar el expediente que se tramita en estas oficinas, sitas en Cádiz, Pl. de España 17, durante las horas de oficina y presentar en ellas por escrito cuantas alegaciones estimen pertinentes relativas a dicha petición.

Cádiz a 18 de agosto de 1999. EL PRESIDENTE: Rafael Barra Sanz.

Nº 9.696

PUERTOS DEL ESTADO

AUTORIDAD PORTUARIA DE LA BAHIA DE CADIZ ANUNCIO

Se tramita en esta Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz, solicitud de "Interpec Sur S.A." de concesión administrativa de una parcela en el Muelle de Cabezueta-Puerto Real, en la zona de servicio del Puerto de la Bahía de Cádiz, para la construcción de nave industrial para almacenamiento, preparación y comercialización de productos agroalimentarios.

Lo que se hace público, conforme a lo dispuesto en el Art. 156 del Reglamento 1471/1989 para el Desarrollo y Ejecución de la Ley 22/88 de Costas para que en el plazo de veinte días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, las Corporaciones, Entidades y particulares que se crean afectados por esta petición, puedan examinar el expediente que se tramita en estas oficinas, sitas en Cádiz, Pl. de España 17, durante las horas de oficina y presentar en ellas por escrito cuantas alegaciones estimen pertinentes relativas a dicha petición.

Asimismo, y en el indicado plazo de 20 días, se somete a información pública el informe ambiental de este proyecto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 18.2 de la Ley 7/94, de 18 de mayo, de Protección Ambiental (BOJA 31/05/94).

Cádiz a 18 de agosto de 1999. EL PRESIDENTE: Rafael Barra Sanz.

Nº 9.697

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL SUR DE ESPAÑA

COMISARIA DE AGUAS

MALAGA

ANUNCIO

Término Municipal de Barrios (Los). Provincia de Cádiz.

Habiéndose formulado en esta Confederación Hidrográfica la petición que se reseña en la siguiente nota: Expediente: (CA-24695). Asunto: Concesión de Aguas Subterráneas. Rectificación anuncio. Por este anuncio se rectifica el publicado en el B.O.P., nº 63, de fecha 6 de abril de 1999, donde se expresaba "caudal de aguas solicitado: 7.980 m3/año". cuando se debía decir "caudal de aguas solicitado: 101.585 m3/año".

Peticionario: Fernando Alpresa García. Destino del aprovechamiento: Riego. Superficie: 12,73 Hectáreas. Caudal de aguas solicitado: 101.585 m3/año. Cauce: R. de