

Corporación Local	Aportación INEM	Sub. Diput. Materiales	Capital Subvdo. J.A.
Iznate	2.762.393	1.381.196	1.072.637
Jimera de Libor	2.000.000	1.000.000	776.600
Jubrique	1.725.000	862.500	669.818
Juzcar	1.300.000	650.000	504.790
Mocharaviaya	750.000	375.000	291.225
Málaga	7.500.000	3.750.000	2.912.250
Manilva	2.500.000	1.250.000	970.750
Moclinejo	3.000.000	1.500.000	1.164.900
Mollina	6.477.053	3.238.526	2.515.039
Monda	1.803.000	901.500	700.105
Montejaque	2.300.000	1.150.000	893.090
Nerja	3.500.000	1.750.000	1.359.050
Ojén	1.040.000	520.000	403.832
Periana	9.497.390	4.748.695	3.687.836
Pizarra	6.441.000	3.220.500	2.501.040
Riogordo	10.049.000	5.024.500	3.902.027
Ronda	22.000.000	11.000.000	8.542.600
Salares	1.400.000	700.000	543.620
Sayalonga	3.234.000	1.617.000	1.255.762
Sierra de Yeguas	6.123.324	3.061.662	2.377.687
Tebo	13.000.000	6.500.000	5.047.900
Tolox	5.146.242	2.573.121	1.998.286
Torrox	10.000.000	5.000.000	3.883.000
Tatalán	1.527.782	763.891	593.238
Valle de Abdalajís	20.333.475	10.166.737	7.895.488
Vélez Málaga	29.687.232	14.843.616	11.527.552
Vva. de Algaidas	12.000.000	6.000.000	4.659.600
Vva. del Rosario	11.000.000	5.500.000	4.271.300
Vva. de Tapia	5.000.000	2.500.000	1.941.500
Vva. del Trabuco	10.748.298	5.374.149	4.173.564
Viñuela	4.500.000	2.250.000	1.747.350
Yunquera	9.000.000	4.500.000	3.494.700
Diputación	37.391.874	10.483.305	8.141.335
<b>TOTAL</b>	<b>562.681.442</b>	<b>273.128.087</b>	<b>212.111.272</b>

2º. El Crédito concedida a la Excmo. Diputación Provincial de Málaga por el Banco de Crédito Local de España, subvencionado por la Junta de Andalucía en su 77,66%, se concierta por un período de amortización de trece años y uno de carencia, a un interés de 10,50% más el 0,40% de comisión.

3º. Los desajustes que se produjeran en la aprobación parcial de estos Proyectos Municipales, quedarán normalizados en la valoración definitiva que de los mismos se hagan, conforme con el art. 3º en relación con el 2º y siguientes del Decreto 148/1989, de 20 de junio, y cuya observancia ha de tenerse en cuenta por la Excmo. Diputación.

4º Esta Orden, además de su publicación en el BOJA, será comunicado a lo Excmo. Diputación Provincial de Málaga y al Banco de Crédito Local de España a los efectos consiguientes.

Sevilla, 16 de octubre de 1989

MANUEL GRACIA NAVARRO  
Consejero de Gobernación

## CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA

*RESOLUCION de 5 de octubre de 1989, de la Agencia de Medio Ambiente, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la sala de lo contencioso-administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el recurso contencioso-administrativo núm. 1418/1987, interpuesto por don José Cobalea Cuenca.*

En el Recurso contencioso-administrativo nº 1418/1987, interpuesto por D. José María Cobalea Cuenca, contra la Resolución de la Agencia de Medio Ambiente de 10 de marzo de 1987, desestimatoria del Recurso de alzada, interpuesto contra otra del Director Provincial de la Agencia de Medio Ambiente de Cádiz, de 5 de

noviembre de 1986, por los que se sancionó con multa de 5.000 ptas. e indemnización de 50.000 ptas. al Sr. Cobalea Cuenca, por infracción grave a la vigente Ley y Reglamento de Caza; y en consecuencia, la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, ha dictado Sentencia con fecha 6 de junio de 1989, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimar íntegramente el recurso interpuesto por D. José María Cobalea Cuenca contra Resolución del Director de la Agencia de Medio Ambiente de 10 de marzo de 1987, desestimatorio del recurso de alzada contra resolución de la Dirección Provincial de la Agencia de Medio Ambiente de Cádiz de 5 de noviembre de 1986, que impuso al actuar una sanción de 5.000 ptas., por infracción de la Ley de Caza; que declaramos conforme a Derecho, confirmando la sanción impuesta. Sin costas.»

En su virtud, esta Agencia de Medio Ambiente, de conformidad con lo establecido en los Artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial y 103 y siguientes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y cumplimiento en sus propios términos de la expresada Sentencia.

Sevilla, 5 de octubre de 1989.- El Director, Tomás de Azcárate y Bang.

## CONSEJERIA DE FOMENTO Y TRABAJO

*ACUERDO de 9 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, del Personal Laboral de las Universidades Andaluzas.*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral de las Universidades Andaluzas, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 4.10.1989, suscrito por la representación de la Empresa y los Trabajadores con fecha 2.10.1989 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

### ACUERDA

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

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

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

Sevilla, 9 de octubre de 1989.- El Director General, Ramón Marrero Gómez.

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

Capítulo I  
Disposiciones generales y determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1º. El presente convenio establece y regula las normas por las cuales se han de regir las condiciones de trabajo del Personal Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas.

Artículo 2º. Las partes que conciertan este Convenio son por una parte las Universidades de Cádiz, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla y el personal laboral de las mismas, representado por los Sindicatos mayoritarios y legitimados, CC.OO. y FETE-UGT.

## Capítulo II Ambito de aplicación

Artículo 3°. Ambito funcional. Este Convenio obliga a las Universidades de Cádiz, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla, así como a todos los Centros y Servicios de cada una de las citadas Universidades.

Artículo 4°. 1. Ambito personal. Las normas del presente Convenio se aplicarán a todo el personal que se halle vinculado a las Universidades Andaluzas en virtud de la relación jurídico-laboral formalizada por el Rector y perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los respectivos presupuestos de dichas Universidades.

Artículo 4°. 2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo los trabajadores acogidos a Convenios colectivos «a extinguir».

Artículo 5°. Periodo de vigencia. El presente Convenio entrará en vigor, el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1990. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1989.

Artículo 6°. Denuncia, prórroga y revisión. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia, señalado en el párrafo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, por periodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Artículo 7°. Compensación y Absorción. Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto y en cómputo anual a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Artículo 8°. Indivisibilidad del Convenio. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

## Capítulo III Comisión de Interpretación y Vigilancia

Artículo 9°. 1. Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Entidades administrativas y judiciales correspondientes.

2. Dicha Comisión estará integrada por seis representantes de los trabajadores, proporcionalmente según los resultados de las últimas elecciones sindicales y el mismo número de Vocales, en representación de las Universidades, la Presidencia de dicha Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen.

3. Las Universidades y cada uno de las Centrales Sindicales presentes en la Comisión podrán ser asistidas en las reuniones por un máximo de dos asesores, cada una de ellas.

4. Corresponde específicamente a la Comisión.

A) Todo lo referente al seguimiento e interpretación del Convenio.

B) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles. Asimismo, proceder al estudio de una nueva clasificación.

C) Recibir, conocer y estudiar para coordinar actuaciones, los informes de los Comités de Empresa, Secciones Sindicales o de cualquier trabajador en los expedientes de clasificación profesional y también las resoluciones correspondientes.

D) Conocer cualquier conflicto colectivo que se suscite, en el ámbito de este convenio, como requisito para su consideración de licitud.

E) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas a la Comisión las pro-

puestas correspondientes.

F) Determinar los procedimientos generales a seguir en materia de concursos de traslado y promoción o cualquier otra materia.

G) Recabar toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia y por el conducto que se establezca en el Reglamento.

H) Cualquiera otro tema que le sea asignado en el articulo de este Convenio.

5. Los acuerdos de la Comisión serán recogidos en Actas y numerados, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexionará, remitiéndose copio de los mismos a los Comités de Empresas y o la Gerencia de las Universidades.

La Comisión hará público sus acuerdos y propuestas en temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores, debiendo exponerse en el plazo máximo de 30 días en los tablones de anuncios de las distintas Universidades.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de uno de las partes.

## Capítulo IV

### Provisión de Vacantes, Contratación e Ingresos

Artículo 10°. El procedimiento para la provisión de vacantes de personal laboral fijo, que se produzcan en el ámbito de aplicación de este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y copacidad.

Artículo 11°. Será aplicable en este Convenio lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, sobre integración social de los minusválidos (Boletín Oficial del Estado del 30).

Artículo 12°. Contratación por sustitución. Sólo se podrán hacer contratos eventuales por sustitución del personal en situación de enfermedad, accidentes de trabajo y por ausencia justificada de un trabajador en un periodo inferior o un año o excedencias especiales. Todo ello sin perjuicio de cualquier otra contratación eventual que sea presupuestariamente autorizado.

Artículo 13°. Los trabajadores en plantilla tendrán derecho a promoción o ascenso a través de pruebas (concurso, oposición o concurso-oposición), en convocatoria restringida, que se establezcan para la adjudicación de plazas vacantes o de nueva creación. Siempre que éstos cumplan los requisitos acordados con la categoría y función a desempeñar.

Todas las vacantes soldrán a concurso, ya sea por traslado o ascenso, salvo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa. Al concurso de traslado deberán presentarse los trabajadores que conforme al artículo 15 hayan solicitado trasladarse a otra Universidad.

A) Las pruebas restringidas para ascenso han de realizarse tras la resolución del concurso de traslado.

B) Las plazas que no se cubren por concurso de traslado o por concurso de ascenso serán cubiertas mediante convocatoria libre.

C) El tipo de las pruebas serán fijadas por la Gerencia y el Comité de Empresa y se llevarán a cabo por un Tribunal compuesto por:

El Gerente por delegación del Rector.

Dos representantes de la Universidad designados por el Rector.

Dos miembros del Comité de Empresa o aquellos en quien delegue.

El Jefe del Servicio o de la Sección de Personal de la Universidad que actuará como Secretario, con voz pero sin voto.

El Presidente será nombrado por el Rector de entre los miembros del Tribunal y sólo votará en caso de empate.

D) La Universidad, a propuesta de los Tribunales podrá designar asesores especiales. Dichos asesores se limitarán a informar de las pruebas y méritos relativos a su especialidad.

Artículo 14°. Periodo de Prueba. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 14.

Artículo 15°. Traslados 1. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador interesado en trasladarse a un puesto de su categoría a inferior habrá de enviar su solicitud a la Universidad y al Comité de Empresa donde desee su traslado, así como una copia a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, con el informe previo de la Universidad en que se encuentre destinado y de su Comité de Empresa.

3. Con respecto a los traslados de personal universitario de

otras Comunidades Autónomas, se respetará el principio de reciprocidad.

La Universidad receptora podrá someter al solicitante a una prueba, previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa, pudiendo quedar la plaza vacante. Si procede la admisión, se reconocerá la antigüedad del trabajador en su destino de origen aplicada, en su casa, a su nueva categoría.

#### Capítulo V Clasificación de Personal

Artículo 16°. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en los Grupos siguientes.

Grupo I. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciados, Arquitecto o Ingeniero, expedido por la Facultad o Escuela Técnico Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior, en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral de la correspondiente Universidad.

Grupo II. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral de la correspondiente Universidad.

Grupo III. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o formación laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del grupo III en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad.

Grupo IV. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que estén en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente, con categoría profesional reconocido en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del grupo IV en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad.

Grupo V. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que estén en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o experiencia laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del grupo V en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad.

Artículo 17°. Trabajo de superior e inferior categoría.

1. En los casos que por ausencia o baja temporal de algún trabajador se prevea que pueden producirse graves perjuicios en el servicio, la Gerencia, previa, comunicación al Comité de Empresa, podrá designar como suplente otro trabajador de la Universidad, preferentemente de la misma categoría. El trabajo informado favorablemente constará en el expediente del trabajador, y podrá ser considerado como mérito para ocupar plaza en propiedad a través de la correspondiente prueba.

2. Mientras se desempeñen funciones de superior categoría, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, según la legislación vigente.

3. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional con el conforme del Comité de Empresa.

Artículo 18°. Capacidad disminuida. El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad, previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

En el caso de *personal* que hubiere obtenido el reconocimiento

del derecho al percibo de pensión por las comisiones técnicas de la Seguridad Social, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, se le señalará la nueva clasificación que le corresponde.

Por la Universidad deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

#### Capítulo VI Formación y Perfeccionamiento Profesionales

Artículo 19°. 1. De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a ver facilitado la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Universidad.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vocaciones anuales, así como o la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir o exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinen con la participación de los representantes de los trabajadores y no excediendo en ningún caso de diez días al año.

3. Las Universidades directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o renocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a los modificaciones técnicas operados en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional en supuestos de transformación o modificación funcional de las Universidades.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Estos cursos se organizarán al menos cada dos años.

4. Las actividades de formación y perfeccionamiento profesionales se organizarán previa consulta al Comité de Empresa.

Cuando por la asistencia a estos cursos, el trabajador tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirá la dieta correspondiente; el pago de las dietas se efectuará de acuerdo con lo establecido en el Art. 32.

#### Capítulo VII Jornada y Horarios de Trabajo

Artículo 20°. 1. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales. La jornada normal se efectuará de lunes a viernes, de forma *continuada*, en turnos de mañana o tarde, excepto para los puestos de trabajo contemplados en el apartado 3 de este artículo, garantizándose el funcionamiento de los servicios necesarios los sábados por la mañana, previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa, estableciéndose los correspondientes turnos, no siendo admisible que sea el mismo trabajador quien, con carácter permanente, o casi permanente, trabaje sábados, domingos y festivos y libre un día.

2. Horario. La distribución de horario de la jornada correspondiente a la Gerencia de las Universidades previo informe del Comité de Empresa.

3. Constituyen la excepción prevista en el apartado 1 de este artículo.

A) Los puestos de trabajo que conlleven la realización de jornada laboral en sábados por la tarde, domingos y días declarados festivos *tanta por la autoridad laboral como por el Rectorado*, tales como Guardas, Vigilantes, personal al servicio de Colegios Mayores, Comedores e instalaciones deportivas, y los debidamente justificados ante la Gerencia, previo informe del Comité de Empresa, que no estarán sometidos a la jornada de lunes a viernes.

B) Los puestos de trabajo del personal al servicio de Colegios Mayores, comedores, y Conserjes y Jefes de Equipo, que por sus especiales circunstancias, así apreciadas por la Gerencia, previo informe del Comité de Empresa, no estarán sometidos al régimen de jornada continuada temporal o permanente.

El personal que preste servicios en los laboratorios podrá tener jornada partida durante el periodo de impartición de prácticas docentes, siempre que éstas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse este servicio por turnos, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

C) El personal que disfrute de comida, vivienda o mayores

vacaciones, en cuyo caso tendrá una jornada de trabajo que se fijará por la Gerencia junto con el Comité de Empresa, siempre que no suponga más de nueve horas diarias y menos de doce horas de descanso consecutivo, y no supere en cómputo anual el promedio de treinta y siete horas y medio semanales (mil seiscientos treinta y siete horas anuales).

4. Si el trabajo realizado lo fuera en sábados, domingos o días festivos, se tendrá derecho a una compensación económica de 2.000 pesetas por día, siempre que el trabajador no disfrute durante la semana de comida a vivienda.

5. Los trabajadores de Colegios Mayores que no estén en régimen de internado tendrán preferencia sobre los demás para la elección de turno de trabajo.

Artículo 21°. Horas extraordinarias. Se considerarán horas extraordinarias las trabajadas fuera de la jornada laboral vigente.

Artículo 22°. Horas extraordinarias urgentes. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente. La Gerencia podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándolo el Comité de Empresa.

#### Capítulo VIII

##### Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 23°. Vacaciones. Todo trabajador tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas al año, procurando, de acuerdo con las necesidades del servicio, que se disfruten en julio, agosto o septiembre. Igualmente tendrá derecho a siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa, siempre de acuerdo con los turnos establecidos en general por la Gerencia para todo el personal no docente.

Artículo 24°. Licencias y Permisos. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguna de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- B) Cuatro días, en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave del cónyuge y de los hijos.
- C) Tres días por fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y hasta cinco, si es fuera de la residencia de trabajo.
- D) Dieciséis semanas por maternidad de la mujer trabajadora a elección de la misma; en su caso, la Universidad completará las percepciones que le correspondan por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su retribución total.
- E) Podrán concederse permisos retribuidos, de hasta diez días al año por asuntos propios, por causas justificadas.
- F) El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidos dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias, no podrá exceder de tres meses cada dos años.

#### Capítulo IX

##### Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 25°. Excedencias. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares.

1. Para dicha excedencia será requisito indispensable que el trabajador que la solicite tenga en la Universidad correspondiente una antigüedad mínima de un año.
2. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y consecuentemente no percibir remuneración alguna por ningún concepto; ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.
3. La excedencia voluntaria se concederá por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

Artículo 26°. Suspensión del contrato. Aparte de los casos regulados en la Ordenanza Laboral, para los Centros de Enseñanza, tendrán derecho a la excedencia especial los trabajadores que por nombramiento o elección ocupen cargos públicos en Organismos del Estado, Comunidades Autónomas, Provincia o Municipio, así como aquellos que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus cargos.

Durante la prestación del servicio militar, el personal en situación de excedencia especial por este motivo tendrá derecho al percibo de los pagos extraordinarios, que se harán efectivos en las fechas correspondientes, viniendo el trabajador obligado a reintegrar su importe en el supuesto de que no se reincorpore a su puesto de trabajo al término del servicio militar.

#### Capítulo X

##### Régimen Disciplinario

Artículo 27°. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

#### Capítulo XI

##### Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 28°. Seguridad e Higiene. Las autoridades universitarias se comprometen a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 29°. En materia de prendas de trabajo, se encomienda a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio la determinación del número, clase y periodicidad de las mismas.

#### Capítulo XII

##### Estructura Salarial

Artículo 30°. Salario Base. Es la parte de la retribución del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecido en el artículo 20, en función del grupo profesional en que esté encuadrado, su cuantía para 1989 es la que figura en el anexo I.

Artículo 31. Complementos salariales.

1. Antigüedad: Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo I, en función del grupo en que esté encuadrado el trabajador, por cada 3 años de servicios efectivos. Las cantidades anuales que cada trabajador viniese percibiendo en la actualidad, y no fuera absorbida por la cantidad antes señalado, se consolidarán como complemento personal no absorbible.

2. Pagas extraordinarias: Todo trabajador afectado por este Convenio tiene derecho a tres pagas extraordinarias al año, por importe cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más complemento de antigüedad, que se devengarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores, para lo que la fracción de mes se computará como unidad completa.

3. Complemento de puesto de trabajo: Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario.

Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

4. Horas extraordinarias. Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Plus de Residencia: Los trabajadores de Ceuta, Melilla, percibirán en concepto de Plus de Residencia, un 25 por 100 de su salario base.

Artículo 32°. Viajes, Dietas y Desplazamiento. Los trabajadores que en comisión de servicios y por orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual que les impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan percibirán las siguientes cantidades:

A) Si pernoctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones indicadas en el párrafo anterior, la cuantía de la dieta será: 5.900 pesetas por alojamiento y 4.300 pesetas por manutención.

B) Si realizan las dos comidas principales 4.300 pesetas.

C) Si realiza una sola comida 2.150 pesetas.

La indemnización de los gastos ocasionados por utilización de vehículo propio por razón de servicio, en los casos en que así se autorice, se efectuará a razón de 21 pesetas por kilómetro.

Cuando el desplazamiento comprenda más de un día, en el de

salida percibirán la dieta íntegra, e igualmente en el de llegada, si en este día, hubieran de realizar en las condiciones descritas anteriormente las dos comidas principales.

Se considerarán como comisiones de servicios la asistencia a las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio y por los trabajadores que formen parte de la misma.

Este artículo tendrá vigencia desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

### Capítulo XIII Asistencia y Acción Social

**Artículo 33°. Enseñanza Universitaria.** Los trabajadores activos y jubilados tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho de matrícula gratuita en los Centros universitarios andaluces, en las mismas condiciones que los funcionarios y de la Universidad. No obstante, las Universidades, en el marco de sus previsiones presupuestarias, establecerán sistemas de becas y ayudas al estudio.

**Artículo 34°. Jardín de infancia y guardería.** Los trabajadores tendrán en los jardines de infancia y guarderías infantiles existentes en las Universidades donde presten sus servicios, los mismos derechos de admisión y régimen económico que el resto del personal de la misma Universidad.

**Artículo 35°. Incapacidad laboral transitoria.** La Universidad completará las percepciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad laboral transitoria hasta el 100 por 100 de los retribuciones mensuales durante los dieciocho meses de dicha incapacidad.

#### Artículo 36°. Jubilación.

1. Al producirse la jubilación de un trabajador que tuviera quince años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los quince de referencia.

2. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre. Dichos trabajadores tendrán los mismos derechos que los del apartado 1.

3. El personal afectado por este Convenio podrá jubilarse a partir de los sesenta años, concediéndoles una gratificación, por una sola vez y por el referido hecho, de acuerdo con la siguiente escala:

Sesenta y un años. 159.750 pesetas de premio.  
Sesenta y dos años. 106.500 pesetas de premio.  
Sesenta y tres años. 79.875 pesetas de premio.

4. Los hijos de los trabajadores jubilados de la Universidad tendrán los mismos derechos que los reconocidos a los de los funcionarios jubilados de la misma.

**Artículo 37°. Indemnización por fallecimiento.** Los herederos del trabajador percibirán, en concepto de indemnización por fallecimiento la cantidad de 106.500 compatible con cualquier tipa de ayuda por esta causa.

**Artículo 38°. Instalaciones deportivas.** Los trabajadores tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones deportivas de la Universidad, en las mismas condiciones de las establecidas para el resto de la comunidad universitaria.

**Artículo 39°. Anticipos reintegrables.** Las Universidades podrán conceder anticipos reintegrables a su personal laboral fijo, en las mismas condiciones que las establecidas para los funcionarios de las mismas.

### Capítulo XIV Derechos Sindicales

#### Artículo 40°. Derecho de los Trabajadores.

1. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer en el Centro libremente sus opiniones sobre el particular.

2. Realización de Asambleas en las universidades previa comunicación a las gerencias en un plazo de cuarenta y ocho horas, para las que se dispondrán de cuarenta horas anuales dentro del horario de trabajo. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales legalmente constituidas o el veinte por ciento

del total de la plantilla.

3. Las Secciones Sindicales dispondrán de veinte horas anuales siempre que alcancen el diez por ciento de la plantilla laboral. Estas horas se reducirán a diez anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del cinco por ciento y cinco horas anuales cuando la afiliación sea inferior al cinco por ciento. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El previso necesario para este tipo de asamblea será de veinticuatro horas.

4. En todo momento se garantizará el mantenimiento de servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de asambleas.

5. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina, el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados.

#### Artículo 41. Derechos de los Comités de Empresa.

Los comités de Empresas tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1. Los miembros de los Comités de Empresas dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. La horas mensuales necesarios para cubrir esta finalidad en función del número de trabajadores son:

Universidad de hasta doscientos cincuenta trabajadores: Cuarenta horas.

Universidad de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: Cincuenta horas.

Universidad de más de quinientos trabajadores: Setenta y cinco horas.

2. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes, requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la gerencia sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

3. Los Comités de Empresa podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberalización de esas representantes, será necesaria la comunicación previa a la gerencia de la Universidad. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes-excedentes, inmediatamente después de efectuarse la sesión.

4. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Universidad o de la Junta de Andalucía.

Los miembros del Comité de Empresa y representantes de los sindicatos que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

5. Los miembros de las Comités de Empresa gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta 4 años después en el cese del cargo.

6. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa un local adecuado provisto de teléfono, ordenador, fotocopiadora, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho asimismo, a la utilización de fotocopiadora y multcopistas existentes en la Universidad, todo ello para facilitar información a sus representantes.

7. Se facilitará a cada Comité de Empresa tabloneros de anuncio para que, bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles.

8. Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité de Empresa motivados por actos de representación serán abonados por las universidades.

#### Artículo 42°. Derechos de los Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliados.

1. Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio podrán solicitar la dispensa total de asistencia al trabajo de un número como máximo de diez trabajadores que presten servicio en el ámbito de aplicación de este convenio. Las Universidades adoptarán las medidas oportunas en orden a garantizar a los afectados en la situación de dispensa para asistir al trabajo, mientras subsistan las

circunstancias que motiven tal dispensa, así como la percepción del salario por cada trabajador dispensado, con cargo a las Universidades y el respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquélla.

2. Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en la Universidad. Cuando la plantilla exceda de cien trabajadores, las Secciones Sindicales constituidas como tales, tendrán los siguientes derechos:

Disponer de un local, cuando el índice de afiliación exceda del diez por ciento.

Nombrar a un delegado cuando el número de afiliados sea superior al diez por ciento.

Los delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales en las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa de las Universidades.

3. Serán funciones de los Delegados Sindicales:

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y las Universidades.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad e Higiene, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación a los que tenga el Comité de Empresa de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por este convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Serán oídas por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la Universidad con carácter previo:

a) Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, y sobre todo proyecto o acción de la Universidad que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Universidad pondrá a disposición del sindicato un tablón de anuncios situándolo en un acceso adecuado que garantice la información para todos los trabajadores.

e) Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las actividades sindicales que le sean propias.

#### DIPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. En el plazo de un mes desde la publicación en el BOJA del presente Convenio la Comisión de Interpretación y Vigilancia se constituirá y elaborará los criterios generales que deberán seguir las Relaciones de Puestos de Trabajo de Personal Laboral de las Universidades y los importes máximo y mínimo de los complementos de puestos de trabajo.

Para tal fin se destinará el 5% de la masa salarial total del personal incluido en el presente Convenio a 31 de diciembre de 1989.

Una vez elaboradas por las Universidades las Relaciones de Puestos de Trabajo, se unirán como Anexa al presente Convenio.

Mientras no se elaboren las Relaciones de Puestos de Trabajo las funciones de los puestos de trabajo serán las definidas en el vigente Convenio de Personal Laboral de Universidades Estatales.

Segunda.

A) El Personal que actualmente está adscrito a puestos de trabajo del grupo VII y VI del anterior Convenio pasarán al grupo V.

B) El personal actualmente adscrito a puestos de trabajo del grupo V que esté en posesión de los requisitos de titulación establecidos en el artículo 16 para el grupo IV pasará a este grupo.

C) El personal actualmente adscrito a puestos de trabajo del grupo IV que esté en posesión de los requisitos de titulación establecidos en el artículo 16 para el grupo III pasará a este grupo.

Tercera. Durante 1989 se percibirán los complementos cuyo importe anual figuran en el Anexo II.

#### ANEXO I

##### SALARIO BASE

GRUPO	ANUAL (x 12)		MENSUAL	
	SUELDO	C. ANTIGUEDAD	SUELDO	C. ANTIGUEDAD
I	1.776.468	53.400	148.039	4.450
II	1.494.156	42.750	124.513	3.560
III	1.305.024	32.040	108.752	2.670
IV	1.139.592	21.384	94.966	1.782
V	1.076.376	16.032	89.698	1.336

#### ANEXO II

##### COMPLEMENTOS (ANUAL):

1. Personal incluido en el Grupo VI del anterior Convenio: 20.000 Pts.
2. Personal incluido en el Grupo III del anterior Convenio: 100.000 Pts.
3. Personal incluido en el Grupo IV del anterior Convenio sin titulación para acceder al Grupo III: 206.793 Pts.
4. Personal incluido en el Grupo V del anterior Convenio sin titulación para acceder al Grupo IV: 79.023 Pts.
5. Personal Informático y de Servicios Técnicos y de Investigación:
 

Grupo I	444.118 Pts.
Grupo II	280.154 Pts.
Grupo III	81.564 Pts.
6. Se mantiene durante 1989 la misma cuantía de los Pluses:
 

Peligrosidad y Toxicidad:	
Grupo I	224.244 Pts.
Grupo II	186.864 Pts.
Grupo III	158.508 Pts.
Grupo IV	133.716 Pts.
Grupo V	121.320 Pts.
Nocturnidad y Residencia:	
Grupo I	280.308 Pts.
Grupo II	233.592 Pts.
Grupo III	198.144 Pts.
Grupo IV	167.136 Pts.
Grupo V	151.656 Pts.

El incentivo de especial responsabilidad se mantiene en la cuantía establecido en el Convenio Colectivo de las Universidades Estatales.

Estos complementos se devengarán durante 1989 y formarán parte del complemento de Puesto de Trabajo desde el 1 de enero de 1990.

*RESOLUCION de 5 de julio de 1989, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, relativa a la autorización del proyecto para la construcción de una fábrica de preparación de granitos y similares, solicitada por Granitos Verdeta, SA, en la provincia de Huelva.*

Visto el proyecto para la construcción de una fábrica de preparación de granitos y similares solicitada por Granitos Verdeta, S.A. ubicado en la finca Cumbres del Chanza en el término municipal de El Granado en la provincia de Huelva.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

1°. Granitos Verdeta, S.A. presenta en diciembre de 1986 un proyecto de instalación destinado al beneficio de substancias ornamentales de un yacimiento de granito de color verde, en el que se contempla junto al aspecto técnico del proyecto, un estudio económico y de viabilidad.

2°. Remitido el expediente al Instituto Geológico y Minero para la emisión del preceptivo informe en orden a conseguir procesos adecuados y a la protección del medio ambiente se produce éste con fecha 2 de abril de 1987 estimándolo correcto.