

La necesidad que dicho certamen se haga con las máximas garantías y la insuficiencia de la citada Asociación para hacer frente al importante esfuerzo, tanto económico como organizativo, que supone esta celebración, motivan que la Consejería de Agricultura y Pesca considere conveniente conceder una ayuda para los gastos de organización de dicho certamen.

En consecuencia y a tal fin:

DISPONGO:

1°. Conceder a la Asociación Nacional de Criadores de Caballos de Pura Raza Española una subvención de diez millones de pesetas, para atender a los gastos de preparación y desarrollo del Salón Internacional del Caballo de Pura Raza Española, celebrada en Sevilla los días 26 de noviembre al 1 de diciembre de 1991.

2°. El pago de la subvención, de carácter específico por razón del objeto, que podrá ser efectuado de una sola vez por el total o dividido en varias partes, se condiciona a la justificación de los gastos ocasionados por la citada Asociación en las citadas labores de preparación y desarrollo del certamen.

3°. Notifíquese la presente Orden a la entidad interesada.

4°. La presente Orden entrará en vigor el día siguiente a su publicación.

Sevilla, 20 de diciembre de 1991.

LEOCADIO MARIN RODRIGUEZ
Consejero de Agricultura y Pesca

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 28 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial del personal laboral de las Universidades Andaluzas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial del Personal Laboral de Las Universidades Andaluzas recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 22 de noviembre de 1991, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 28 de octubre de 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 28 de noviembre de 1991.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

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.U.G.T.

Capítulo II. Ambito de aplicación y Vigencia.

Artículo 3º. 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 4º. Ambito Personal. Las normas del presente Convenio se aplicarán a todo el personal que se encuentre vinculado a las Universidades de Andalucía en virtud de la relación jurídico laboral formalizada por el Rector y que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los respectivos presupuestos de dichas Universidades.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo los trabajadores acogidos a Convenios Colectivos "a extinguir".

Artículo 5º. Período de vigencia. El presente Convenio Colectivo 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 1.992. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.991.

Artículo 6º. Negociación de las condiciones económicas. Las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad al 1 de enero de cada ejercicio.

Artículo 7º. Denuncia, Prórroga y Revisión. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia, señalado en el artículo 5º., y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos. Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo, 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 8º. 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 9º. 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.

Artículo 10º. Condiciones más Beneficiosas. Se respetarán, manteniéndose estrictamente "ad personam" y no absorbibles, las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengán derivadas de normas preexistentes y/o convenios colectivamente.

CAPITULO III. COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA.

Artículo 11º.

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 diez 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 una 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 categorías, especialidades o niveles.

C) Recibir, conocer y estudiar cuando proceda los informes de las Gerencias, Comités de Empresa, Secciones Sindicales o de cualquier trabajador, para coordinar actuaciones en los expedientes de clasificación profesional, catálogo de puestos de trabajo 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 lícitud.

E) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas a la Comisión las propuestas 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) Cualquier otro tema que le sea asignado en el articulado de este Convenio.
- I) La Comisión continuará vigente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

5. Los acuerdos de la Comisión serán recogidos en Actas, donde constará la fecha de su eficacia y el número de orden, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán, remitiéndose copia de los mismos a los Comités de Empresa y a las Gerencias de las Universidades y al BOJA para su publicación si procede.

La Comisión hará público sus acuerdos y propuestas en temas de interés general, o cuando afecte 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 una de las partes, debiendo reunirse como máximo a los 15 días siguientes a la solicitud, en caso de solicitarlo más del 50% de una de las partes.

CAPITULO IV. PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESOS.

Artículo 12º. El procedimiento para la provisión de vacantes del personal laboral fijo, que se produzca en el ámbito de aplicación de este Convenio, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y seguirá por riguroso orden de prelación las siguientes fases:

- reingreso de excedentes voluntarios.
- concurso de traslados.
- concurso de promoción interna.
- nuevo ingreso.

Para todo lo referente a contratos, prórrogas, finiquitos, etc., será de aplicación en este Convenio lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero sobre "Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación".

Artículo 13º. 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 14. Contratación por sustitución. Sólo se podrán hacer contratos eventuales por sustitución del personal en situación de enfermedad, accidente de trabajo y por ausencia justificada de un trabajador en un periodo inferior a un año o excedencias especiales. Todo ello sin perjuicio de cualquier otra contratación eventual que sea presupuestariamente autorizada.

Artículo 15º. 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 estos cumplan los requisitos acordes con la categoría y función a desempeñar.

Con la suficiente antelación y máxima publicidad, la Universidad, en los tablones de anuncios de todos los Centros comunicará los puestos de trabajo que deban cubrirse, así como, los requisitos mínimos exigidos y el perfil de la plaza a ocupar, debiendo estar expuestos durante diez días hábiles, como mínimo.

Todas las vacantes saldrán a concurso, ya sea por traslado o ascenso, salvo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

A) Las pruebas restringidas para ascenso han de realizarse tras la resolución del concurso de traslado. A dichas pruebas podrá concurrir el personal laboral fijo.

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

C) El tipo de pruebas serán fijadas por la Gerencia y el Comité de Empresa y se llevará 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 designado por él y votará en caso de empate.

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

Artículo 16º. Periodo de Prueba. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 14.

Artículo 17º. Traslados.

- En materia de traslados se estará a lo dispuesto en el artº.40 del Estatuto de los Trabajadores.
- En las convocatorias de los concursos de traslados se establecerán dos fases:

a) Traslados internos: El personal laboral de cada Universidad tendrá derecho a participar en concursos de traslados dentro de su propia categoría profesional.

b) Traslado entre Universidades: El trabajador interesado en trasladarse a un puesto de su categoría o 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, con el informe previo de la Universidad en que se encuentre destinado y de su Comité de Empresa. No podrá negarse ningún traslado si hay vacantes de igual categoría en la Universidad receptora; ésta podrá reservarse el derecho de establecer pruebas para los casos de distintas categorías.

Si procede la admisión, se reconocerá la antigüedad del trabajador en su destino de origen, aplicada en su caso, a su nueva categoría.

3. Con respecto a los traslados de personal universitario de otras Comunidades Autónomas, se respetará el principio de reciprocidad.

4. Durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto y previa prescripción facultativa del médico de empresa o de la Seguridad Social o acuerdo del Comité de Salud Laboral, se podrá cambiar de puesto de trabajo, respetando el mismo salario y su reincorporación al puesto anterior al traslado, una vez desaparezca la situación de embarazo o de permiso por maternidad.

CAPITULO V. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 18º.

1. La Clasificación Profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales.

2. 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 Técnica 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 Relación de Puesto de Trabajo del 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 Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, 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 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 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.

3. A efectos de equiparación con las titulaciones exigidas para acceder a los Grupos III, IV y V, la experiencia laboral se valorará mediante el establecimiento previo de los criterios necesarios para ello entre la Gerencia y el Comité de Empresa, exigiéndose en todo caso la acreditación documental correspondiente.

4. El encuadramiento de las distintas categorías profesionales en los grupos anteriores, así como la definición de cada una de ellas se recoge en el Anexo 2.

Artículo 19. 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, solo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional con el conforme del Comité de Empresa.

Artículo 20º. 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 hubiera tenido 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 corresponda sin que sus retribuciones totales supongan merma salarial, arbitrándose si procede un complemento personal revisable y no absorbible.

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

CAPITULO VI. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONALES.

Artículo 21º.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por la Universidad u otros Organismos, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

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 vacaciones anuales, así como 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 a 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 reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas 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. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada dos años, a proponer y realizar cursos de formación profesional específico siendo su duración máxima de dos semanas a efecto de permiso retribuido. Dichos cursos deberán ser aprobados previamente por la Gerencia.

5. Las Universidades realizarán un estudio de necesidades de formación profesional.

6. El Comité de Empresa y la Universidad podrán organizar cursos para el personal de las mismas, los cuales podrán considerarse equivalentes a la categoría profesional para la que facite dicho curso.

7. 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 artº.35 del Convenio.

CAPITULO VII. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.

Artículo 22º.

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. Borario. La distribución de horario de la jornada corresponde 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 tanto por la autoridad laboral como por el Rectorado, tales como Técnicos Auxiliares de Seguridad, 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, Coordinadores de Servicios y Encargados 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 media semanales (mil seiscientos treinta y siete horas anuales).

4. Si el trabajo realizado lo fuera en sábados, domingos o festivos, se tendrá derecho a una compensación económica de 3.800 pesetas por día, revisables anualmente, siempre que el trabajador no disfrute de 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 23º. Horas Extraordinarias. Se considerarán horas extraordinarias las trabajadas fuera de la jornada laboral vigente.

Artículo 24º. 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 desarrollarla voluntariamente, la Gerencia podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

CAPITULO VIII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 25º. 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 26º. Licencias y permisos. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno 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 del 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 concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias, no podrán exceder de tres meses cada dos años.

CAPITULO IX - SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 27º. 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 percibirá 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 28. 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 las pagas extraordinarias, que se harán efectivas en las fechas correspondientes, viniendo el trabajador obligado a reintegrar su importe en el supuesto de que no se incorpore a su puesto de trabajo al término del servicio militar.

Artículo 29. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando 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 ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

CAPITULO I - REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

CAPITULO XI - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 31. Seguridad e Higiene

1.- La autoridades universitarias se comprometen a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo previsto en la ordenanza general de la Seguridad e Higiene en el Trabajo y en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

2.- La Universidad está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad e Higiene en sus organismos y sus Centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en las mismas y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros de trabajo o terceros.

Los comités de Salud Laboral son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán a petición de los representantes de los trabajadores o de las Gerencias y podrán participar todos los sectores universitarios.

Artículo 32. 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.

CAPITULO XII - ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 33. Régimen retributivo.

1. Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente convenio.

2. Las Universidades están obligadas en los pagos periódicos a entregar a los trabajadores un justificante individual de sus retribuciones conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo 34. El régimen pactado en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

A) Salario base.

El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como de trabajo.

Existen cinco grupos económicos o niveles de salario base, en los que se incluyen todas las categorías profesionales que se enumeran en el Anexo II (Definición de categorías) de este Convenio.

Su cuantía será la que en cada grupo se indica en el Anexo I (Estructura salarial).

B) 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.

C) Complemento Personal no Absorbible de Antigüedad.

Es la cantidad que perciben algunos trabajadores para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad

como consecuencia de la homogeneización practicada con la entrada en vigor del Convenio Colectivo para el personal Laboral de las Universidades Andaluzas.

Su cuantía será la que se establece en el Anexo I.

D) 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 mas complemento de antigüedad, que se devengarán al finalizar el mes 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 seis meses anteriores, excepto la de Septiembre que se devengarán en doce meses, para lo que la fracción de mes se computará como unidad completa.

E) Complemento de Puesto de Trabajo.

Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario. La determinación de este complemento se llevará a cabo al establecerse la Relación de Puestos de Trabajo, definiéndose el importe correspondiente a cada uno de sus componentes.

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

Los componentes del Complemento de Puesto de Trabajo cuyo importe se refleja en el Anexo I son los siguientes:

1. Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad.

Es la parte del complemento que recibe el trabajador que realice funciones que entrañen riesgo de peligrosidad, toxicidad y penosidad previa declaración por la Gerencia y Comité de Empresa, Comisión de Interpretación y Vigilancia o Autoridad Laboral.

2. Nocturnidad.

Es la parte del complemento que se recibe por las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.

3. Responsabilidad.

Es la parte del complemento que corresponde al grado de responsabilidad que implica el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

4. Dificultad Técnica.

Es la parte del complemento que corresponde a todos los puestos de trabajo por el grado de dificultad técnica que implica el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

F) Complemento Personal.

El que corresponda a derechos consolidados del trabajador a título personal.

G) Plus de Residencia.

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

H) Horas Extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el Artº.35 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 35. Viajes, Dietas y Desplazamientos.

Los trabajadores que en comisión de servicio 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 de 6.700 pesetas por alojamiento y de 4.950 pesetas por manutención.

B) Si realizan las dos comidas principales 4.950 pts.

C) Si realizan una sola comida 2.475 pts.

La indemnización de los gastos ocasionados por utilización del vehículo propio por razón de servicio, en los casos que así se autorice, se efectuará a razón de 23 pesetas por kilómetro.

D) Para el desplazamiento fuera del territorio nacional, se aplicarán las tarifas establecidas en la Orden de 22 de Enero 1.991, BOJA nº. 7 y Disposiciones que la revisen.

CAPITULO XIII. ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL.

Artículo 36. 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 de la Universidad. No obstante, las Universidades en el marco de sus previsiones presupuestarias, establecerán sistemas de becas y ayudas al estudio.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo o jubilado, seguirán los mismos derechos anteriormente citados por curso y/o asignatura.

Artículo 37^º. 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 38^º. 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 las retribuciones mensuales durante los dieciocho meses de dicha incapacidad.

Artículo 39.

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

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:

- 60 años,	750.000 pts.
- 61 años,	650.000 "
- 62 años,	550.000 "
- 63 años,	450.000 "
- 64 años,	250.000 "

Las Universidades se comprometen a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio las plazas que por esta razón estén vacantes en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dicho periodo de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

3. 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 por cada cinco años o fracción que exceda de los quince años de referencia.

4. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, dichos trabajadores tendrán los mismos derechos que los del apartado 3.

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

6. Con objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes, las Universidades realizarán previsiones de jubilación con un año de anticipación, informando de ello al Comité de Empresa.

Artículo 40.

Los herederos del trabajador percibirán en concepto de indemnización por fallecimiento la cantidad de 500.000 pesetas, incompatible con cualquier tipo de ayuda de la Universidad o el cobro del seguro cuya prima haya satisfecho total o parcialmente la Universidad por esta causa, de igual o superior importe.

Artículo 41.

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 que las establecidas para el resto del personal de la Universidad.

Artículo 42. Anticipos reintegrables.

Las Universidades podrán conceder anticipos reintegrables a su personal laboral fijo, en las mismas condiciones que las establecidas para sus funcionarios.

CAPITULO XIV.DERECHOS SINDICALES.

Artículo 43.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 5%. 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 preaviso necesario para este tipo de asambleas 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 a que estén afiliados.

Artículo 44.Derechos de los Comités de Empresa y de de los Comités de Intercentros.

I. Los Comités de Empresa tendrán como mínimo los siguientes derechos:

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

- Universidad de hasta doscientos cincuenta trabajadores: Cuarenta horas.

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

- Universidad de mas 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 sindical de uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos 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, aquella se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

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 los Comités de Empresa gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro 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 multicopiadoras existentes en la Universidad, todo ello para facilitar información a sus representados.

7. Se facilitará a cada Comité de Empresa tabloneros de anuncios 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.

II. Los Comités Intercentros se constituirán en las Universidades cuyo ámbito sea interprovincial.

- Estarán constituidos por 13 miembros repartidos proporcionalmente según el número de delegados que haya obtenido cada sindicato en las últimas elecciones.

- Tendrán los mismos derechos que el Comité de Empresa.

- Su misión principal es la negociación de las condiciones laborales que afecten al conjunto de la Universidad y todos los temas que le deleguen la totalidad de los Comités de Empresa.

Artículo 45.Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliados.

1. Las organizaciones sindicales, firmantes del presente convenio podrán solicitar la dispensa total de asistencia a 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 situación de dispensa para asistir al trabajo, mientras subsistan las circunstancias que motivan 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 aquella.

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 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 representen 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 oídos 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:

- Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- 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.
- La implantación o revisión de sistemas de organización -- del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 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.
- Los delegados cejarán sus tareas a la realización de las actividades sindicales que le sean propias.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

SEGUNDA. Durante la vigencia del presente Convenio las revisiones que se lleven a cabo de las Relaciones de Puestos de Trabajo en lo que afecta al personal laboral, se realizarán previa negociación con el Comité de Empresa.

TERCERA. La integración de cualquier colectivo al presente Convenio, exigirá la negociación de las condiciones de la misma con las centrales sindicales firmantes del Convenio.

CUARTA. La Administración y los Sindicatos firmantes del Convenio se comprometen, después de la firma del mismo, a revisar la Definición de Funciones del Personal Laboral de las Universidades Andaluzas. A tal efecto se creará una Subcomisión Técnica que comenzará sus trabajos en el mes de Enero de 1.992.

QUINTA. Para dar cumplimiento a lo establecido en el artº.6º., la Comisión Negociadora se reunirá en el mes de enero de 1.992.

SEXTA. Con objeto de revisar la problemática relativa al Complemento Personal no Absorbible se creará una Comisión durante la vigencia del Convenio

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El importe que cada trabajador viniera cobrando como Complemento al Puesto de Trabajo a 31 de Diciembre de 1.990 debidamente revisado en 1.991, se desglosará en los distintos componentes que en este Convenio se definen dentro de las Relaciones de Puestos de Trabajo y en Complemento Personal si procede, estableciéndose para ello un plazo de cuatro meses a partir de su publicación en el BOJA.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. La Comisión de Interpretación y Vigilancia se constituirá en 15 días tras la publicación en el BOJA del presente Convenio.

SEGUNDA. En 30 días tras la publicación en BOJA del presente Convenio, la Comisión de Interpretación y Vigilancia revisará su Reglamento Interno de funcionamiento.

ANEXO I. ESTRUCTURA SALARIAL 1.991

	IMPORTES MENSUALES			
	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD		
GRUPO I	169.734	5.058		
GRUPO II	142.769	4.047		
GRUPO III	124.704	3.036		
GRUPO IV	108.903	2.026		
GRUPO V	102.865	1.520		
COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO				
	PELIG. TOXIC.	NOCTUR. RESIDENC.	RESPONSA BILIDAD	DIFICULTAD TECNICA
GRUPO I	21.419	26.774	9.169 a 28.654	9.461 a 67.650
GRUPO II	17.848	22.312	7.450 a 17.193	9.461 a 46.583
GRUPO III	15.140	18.926	7.450 a 9.169	9.461 a 20.857
GRUPO IV	12.772	15.964		8.560 a 9.461
GRUPO V	11.588	14.485		7.659
COMPLEMENTO PERSONAL NO ABSORBIBLE DE ANTIGÜEDAD				

El importe se incrementa en el 8'13% sobre los valores percibidos en 1.990.

COMPLEMENTO PERSONAL NO ABSORBIBLE

Personal incluido en el Grupo III procedente del Convenio Colectivo Estatal: 9.551 pesetas mensuales.

RESOLUCION de 9 de diciembre de 1991, de la Delegación Provincial de Cádiz, por lo que se acuerda la publicación de la subvención concedida.

El Decreto 61/91 de 12 de marzo, regula el procedimiento de ayudas previstas para Fomento de Empleo.

En base al capítulo VI del citado Decreto se han concedido las siguientes ayudas:

EXPEDIENTE	ENTIDAD	IMPORTE
UPE 2/91-CA	Ayuntamiento de Ubrique	3.500.000 ptas.
UPE 4/91-CA	Ayuntamiento de Puerto Real	3.500.000 ptas.
ALPE 2/91-CA	Ayuntamiento de El Gastor	3.000.000 ptas.

Lo que se hace público de lo dispuesto en el artº 19 apartado 4) de la Ley de 6/90 de 19 de diciembre en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1991.

Cádiz, 9 de diciembre de 1991.- El Delegado, Hipólito García Rodríguez.

RESOLUCION de 19 de diciembre de 1991, de la Delegación Provincial de Jaén, por la que se acuerda la publicación de las subvenciones concedidas.

El Decreto 61/91, de 12 de marzo, establece diversos Programas de Apoyo al Empleo.

En base a los citados Programas, se ha concedido ayuda a la siguiente entidad:

Expediente: PLD-15/91-JA
Entidad: Patronato de Bienestar Social
Importe: 994.476 ptas.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el art. decimonoveno, apartado cuatro, de la Ley 6/90, de 19 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1991.

Jaén, 19 de diciembre de 1991.- El Delegado, Manuel Mº Martos Rubio.