

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

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

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

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

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

#### Artículo 15.º Categorías.

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

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

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

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

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

#### Artículo 17.º Formación Profesional.

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

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

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

Los/as trabajadores/as, que por motivos de trabajo hayan de utilizar su propio vehículo recibirán, en concepto de kilometraje la cantidad de 27 pesetas por kilómetro.

La dieta por comida será de 1.700 ptas. por trabajador y la de hospedaje de 3.750 ptas.

Artículo 19.º Cupo reserva trabajadores/as discapacitados/as.

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

#### Artículo 20.º Derechos sindicales.

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

Las trabajadoras tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en jornada laboral, previa

solicitud a la dirección de la empresa, al menos con 48 horas de antelación.

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

#### Artículo 21.º Seguro.

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

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

#### Artículo 22.º Procedimiento sancionador.

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

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

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

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

#### Artículo 23.º Legislación supletoria.

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

#### Artículo 24.º Procedimiento arbitral.

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

*RESOLUCION de 22 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo Izquierda Unida Los Verdes Convocatoria por Andalucía. (7100682).*

Visto el texto del Convenio Colectivo Izquierda Unida Los Verdes Convocatoria por Andalucía (Código de Convenio 7100682), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 16 de septiembre de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 3 de julio de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del

Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

#### R E S U E L V E

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

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

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

Sevilla, 22 de septiembre de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

#### I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE IZQUIERDA UNIDA LOS VERDES CONVOCATORIA POR ANDALUCIA

##### Artículo 1.º Base Jurídica.

El presente Convenio Colectivo tiene su base jurídica en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 32/1984, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, así como la demás legislación que sobre negociación colectiva le es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier naturaleza de las y los empleados de IU-LV-CA.

##### Artículo 2.º Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral, tanto de carácter fijo como eventual, al servicio de IU-LV-CA.

##### Artículo 3.º Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las dependencias de IU-LV-CA, así como las que pudieran crearse en el futuro, que estén radicadas dentro de las ocho provincias de Andalucía, si en ellas presta su servicio el personal descrito en el art. 2.º del presente Convenio Colectivo.

##### Artículo 4.º Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1998. No obstante lo anterior, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1997.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir de 1 de enero de 1999, por tácita reconducción si no mediase denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses al término de la vigencia a la de cualquiera de sus prórrogas.

Si denunciado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubieran 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 hasta la firma del nue-

vo Convenio que lo sustituya, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

##### Artículo 5.º Condiciones económicas.

Las condiciones económicas de las y los trabajadores afectados por el presente Convenio serán negociadas anualmente para su efectividad a partir de 1 de enero de cada año, facultándose para esta negociación a las partes firmantes del presente Convenio.

##### Artículo 6.º Vinculación y condiciones más favorables.

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas, consideradas las mismas en cómputo global.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio constituyen un todo único articulado y su interpretación práctica conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho «indubio pro operatio».

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los pactos que adopten las y los representantes sindicales del personal a instancias del mismo con la Dirección de IU-LV-CA, a las disposiciones legales de general aplicación, optándose siempre por aquélla que resulte más favorable para el empleado.

##### Artículo 7.º Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio del Convenio Colectivo.

Como órgano de negociación permanente entre Convenios y de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio, compuesta por tres miembros de la Dirección de IU-LV-CA y tres miembros de la representación de las y los trabajadores.

Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán un reglamento de funcionamiento de la misma. Dicho reglamento deberá aprobarse en la primera reunión posterior a la constitución de la misma.

Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes y serán objeto de publicación en todas las dependencias de IU-LV-CA donde presten sus servicios las y los empleados de la misma. Si las partes no llegasen a acuerdos para la solución de los conflictos, éstos derivarían por entender de los mismos al Órgano de lo Social competente.

Cada miembro de la Comisión Paritaria dispondrá del tiempo necesario para realizar sus funciones como miembro de esta Comisión, excluyéndose del mismo el tiempo de viajes y reuniones convocadas por esta Comisión.

Esta Comisión se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de cinco días hábiles, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la reunión convocada a tal efecto.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- La interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones que afecten al personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo.

- La creación de categorías profesionales y la definición de las funciones en los casos que sea necesario, a instancias de las partes.

- El control sobre la contratación de personal fijo o eventual, sin perjuicio de lo estipulado por la legislación vigente sobre el derecho a la información de las y los representantes de las y los trabajadores.

#### Artículo 8.º Jornada laboral.

La jornada laboral queda establecida en treinta y cinco horas y media semanales (35 y 1/2), fijándose la concreción del calendario en cada provincia o centro de trabajo según las especificidades de cada una de ellas, pero siempre atendiendo a los siguientes criterios generales:

- 1.620 horas de trabajo anuales.
- Jornada laboral de 35 horas y media semanales de lunes a viernes.
- 35 días naturales de vacaciones anuales.
- 5 días retribuidos de asuntos propios.

La jornada intensiva se establece desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre ambos inclusive. En los períodos entre el 1 al 30 de junio y del 1 al 30 de septiembre podrán establecerse turnos de guardias por las tardes, los cuales serán negociados en casos excepcionales en el ámbito de cada provincia o centro de trabajo, con la intervención de la Comisión Paritaria si procede.

#### Artículo 9.º Horas extraordinarias.

No deberán realizarse horas extraordinarias en períodos de actividad política normales.

En períodos políticos extraordinarios (Congresos, Jornadas, Elecciones, Emergencias, etc.) se realizarán las horas extraordinarias necesarias.

En todos los casos, el reconocimiento de horas extras exigirá la presentación a la Dirección de un escrito razonado, según impreso realizado a tal efecto, por la persona responsable del Área.

La indemnización por realización de horas extras se producirá, preferentemente, mediante reducción de jornada según acuerdo de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 10.º Vacaciones, licencias y permisos.

El personal laboral disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 35 días ininterrumpidos anualmente, o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de julio, agosto y septiembre. Se podrá solicitar el fraccionamiento de las mismas, siempre que la fracción mayor, quince días como mínimo, corresponda a los meses antes citados. En caso de que el trabajador no pudiese disfrutar las vacaciones por I.T. podrá hacerlo fuera del período anual en que se produjo la incapacidad.

Todas y todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a permisos retribuidos, justificándolos debidamente ante la Dirección, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica.

- Por cualquier tipo de relaciones matrimoniales o de parejas de hecho 20 días naturales, no pudiéndose disfrutar este permiso en períodos inferiores a 2 años.

- Por matrimonios de padres, madres, hijos, hijas, hermanos o hermanas, 1 día, el de la celebración del acto.

- Por nacimiento o adopción de hijo o hija, 3 días hábiles.

- Por enfermedad grave de familiares en primer grado, 5 días naturales.

- Por intervención quirúrgica de los mismos, 2 días naturales.

- Por fallecimiento de los mismos, 5 días naturales.

- Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado, 3 días naturales.

- Por divorcio o separación, 2 días naturales.

- Por aborto, el tiempo necesario. Caso de que el compañero, compañera o familiar de primer grado viaje con la abortante, el permiso retribuido será de 1 día si

el desplazamiento es dentro del territorio andaluz, 2 días si es en el Estado y 3 días si es necesario desplazarse al extranjero.

- Por traslado de domicilio, 2 días naturales.
- Para realizar funciones sindicales o de representación de las y los trabajadores, el tiempo establecido en el presente Convenio.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público o personal.

- En caso de estudios oficiales o concertados, los días anteriores a los exámenes y los días de éstos.

- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo por coincidir con el horario de asistencia a clases cuando esto ocurra. El resto de la jornada deberá ser recuperado en otro momento de la jornada. Para evitar la desatención de un servicio, la Comisión Paritaria estudiará, previo comienzo de los estudios, las medidas a adoptar.

- La alimentación de un niño o niña inferior a un año, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente a la misma, da derecho a la reducción de la jornada en una hora al día, al comienzo o al finalizar la misma, a voluntad de la trabajadora o del trabajador. En el caso de que ambos pertenezcan a la plantilla, sólo uno de los dos podrá disfrutar este derecho.

- El nacimiento o adopción de hijo o hija menor da derecho a 16 semanas si es parto simple, aumentándose en dos semanas por hijo o hija en caso de parto múltiple por cada niño o niña, con el 100% del salario, independientemente del padre o la madre, pudiendo disfrutarlo sólo uno de los dos.

Cuando alguno de los hechos motivadores de los permisos anteriores motive un desplazamiento fuera de la localidad de residencia, los permisos se incrementarán en 2 días naturales si es dentro de Andalucía, 3 si es a otro punto del territorio nacional y 5 si es al extranjero.

Las y los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a 10 días de permiso no retribuido para asuntos propios que no podrán añadirse a las vacaciones, ni disfrutarse seguidos. Dicho permiso deberá notificarse con la suficiente antelación.

#### Artículo 11.º Horario.

Cada Organización Provincial, Local o centro de trabajo, podrá adoptar el horario que más convenga para su pleno rendimiento, aunque siempre de mutuo acuerdo con la representación sindical existente y respetando lo dispuesto en los artículos 8 y 10 de este Convenio Colectivo.

La imputualidad, inasistencia o falta de rendimiento, perjudica a la Organización y al resto de las y los compañeros que tienen que cubrir el trabajo no realizado. Por ello, IU-LV-CA aplicará en estos casos la legislación vigente.

#### Artículo 12.º Excedencias.

Las y los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad que sean fijos en la plantilla tienen derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor de 6 meses y no superior a 2 años. Cuando la excedencia se solicite para ejercer un cargo público o sindical, no serán requisitos la fijeza en plantilla ni la antigüedad, siendo la duración de la misma la duración en el cargo.

Igualmente, se tendrá derecho a excedencia en los casos previstos en la legislación vigente. El tiempo de excedencia voluntaria no computará en ningún caso a efecto de antigüedad, no ocurriendo así con la excedencia forzosa que sí computará a todos los efectos.

La excedencia deberá solicitarse con un mes de antelación, por escrito, a la Dirección correspondiente. Asimismo, la reincorporación al trabajo deberá de comunicarse con un mes de antelación. Si no existiera plaza

vacante, la Organización creará una plaza en el menor tiempo posible o deberá readmitirlo en una plaza vacante de funciones similares. En caso de no comunicar la reincorporación al trabajo supondrá la finalización de la relación contractual entre el trabajador e IU-LV-CA.

Las y los trabajadores fijos de la plantilla de IU-LV-CA, podrán solicitar excedencia para desempeñar las funciones de los puestos de trabajo generados en las distintas instituciones regionales, provinciales o locales. Este tipo de excedencia tendrá de duración, la duración del desempeño de dichas funciones.

La excedencia forzosa, servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria y los trastornos penales que se puedan derivar del ejercicio de un derecho reconocido por IU-LV-CA a todas las y los trabajadores da derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Si transcurrido un mes desde el fin de la excedencia forzosa, servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria y trastornos penales, la y el trabajador no se ha incorporado a su trabajo, o comunicado sus intenciones, se entenderá que renuncia voluntariamente a su puesto de trabajo, quedando extinguida la relación laboral.

#### Artículo 13.<sup>º</sup> Jubilación voluntaria.

El trabajador fijo de plantilla podrá jubilarse voluntariamente al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 2705/81, de 19 de octubre, a los 64 años de edad y con los mismos efectos que si se jubilase forzosamente a los 65 años.

No obstante de lo anterior, aquella y aquel trabajador que opte por jubilarse voluntariamente entre los 60 y los 64 años de edad, recibirá por una sola vez la cantidad de 200.000, 175.000, 125.000 ó 100.000 pesetas, según se jubile a los 60, 61, 62 ó 63 años, respectivamente, siempre que cuente con una antigüedad mínima de 20 años.

La y el trabajador que cuente con un mínimo de 35 años de antigüedad, podrá jubilarse voluntariamente con el 100% de su salario.

Estos servicios deberán ser solicitados dentro de los 15 días hábiles siguientes al día de cumplir la antigüedad necesaria.

#### Artículo 14.<sup>º</sup> Incapacidad temporal.

La y el trabajador en situación de IT derivado de enfermedad o accidente laboral, debidamente justificado, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario.

#### Artículo 15.<sup>º</sup> Categorías profesionales.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral de IU-LV-CA se agruparán según los siguientes niveles.

Nivel 1: Técnico superior, Documentalista, Responsable del Grupo Andaluz y Responsable del Área de prensa.

Nivel 2: Administrador/a y Adjunto/a gabinete de prensa.

Nivel 3: Administrativo/a y Técnico Administrativo/a.

Nivel 4: Conductor/a y Auxiliar Administrativo/a.

Nivel 5: Limpador/a y Telefonista.

IU-LV-CA tenderá a facilitar la promoción interna profesional dando igualdad de oportunidades a todos las y los trabajadores.

#### Artículo 16.<sup>º</sup> Retribuciones salariales.

En lo referente a retribuciones salariales de todas las categorías laborales se estará a lo dispuesto en el Anexo I de este Convenio.

No obstante de lo anterior, y para garantizar que ningún trabajador de IU-LV-CA pierda cuantía de sus retribuciones, se establecerán Complementos Personales Tran-

sitorios Absorbibles (CPTA), que serán en cuantía igual hasta conseguir su anterior nivel de retribuciones.

Igualmente, se establece una paga extra de abril pagadera el día 14 de ese mes de 62.000 ptas.

El plus de antigüedad que se pagará por trienios y la cantidad será de 5.962 ptas. por cada trienio.

Asimismo se establece un plus de transporte para todas las y los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo de 15.000 ptas. mensuales.

La Comisión Paritaria asumirá la gestión de los fondos económicos suficientes para anticipos de pagas ordinarias para las y los trabajadores que lo soliciten.

La y el trabajador podrá solicitar el adelanto de tres pagas ordinarias brutas para la adquisición de una vivienda o por motivos de urgencia personales, el cual deberá ser ingresado en un plazo no superior a dos meses, y será devuelto a IU-LV-CA en cuotas mensuales exentas de intereses en un plazo no superior a tres años.

#### Artículo 17.<sup>º</sup> Contrataciones.

Todas las contrataciones laborales en IU-LV-CA deberán ser aprobadas por el órgano de dirección correspondiente previa consideración del gasto, definición de funciones y perfil del puesto de trabajo. Las contrataciones, a petición de la organización que corresponda, serán subsanadas por la Dirección conforme al Convenio Colectivo y tablas salariales en vigor.

Los distintos niveles de la Dirección de IU-LV-CA podrán contratar personal técnico de alta calificación, con carácter temporal y extraordinario, de forma directa e informando a las y los trabajadores y/o acudiendo a la bolsa de trabajo que se cree como resultantes de los diversos concursos públicos que se convoquen. Dicho personal técnico que se contrate deberá realizar tareas técnicas y no administrativas. Estas contrataciones se realizarán previo visto bueno de la Comisión Paritaria.

Las bases de los concursos públicos serán acordadas en la Comisión Paritaria. El tribunal competente estará formado por la dirección política correspondiente y la representación sindical.

Se establecerán 30 días de prueba en los contratos superiores a 12 meses y 15 días en los inferiores a esa duración.

#### Artículo 18.<sup>º</sup> Salud laboral.

En lo referente a salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre).

No obstante, se efectuará por parte de la Dirección una revisión médica anual a las y los trabajadores acogidos a este Convenio Colectivo.

#### Artículo 19.<sup>º</sup> Delegados de personal.

La representación de las y los trabajadores en las distintas provincias del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo corresponde a las y los delegados de personal, los cuales ejercerán las funciones previstas en el artículo 62.2 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80, de 10 de marzo).

En las provincias que tengan más de 10 trabajadores, corresponderán tres delegados de personal y en aquellas provincias que tengan hasta 10 trabajadores, uno. Las y los trabajadores elegirán mediante sufragio, libre, personal, secreto y directo a sus delegados de personal.

Las garantías de las y los delegados de personal serán las previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80, de 10 de marzo).

Aparte de las garantías antes mencionadas, las y los delegados de personal contarán con tablones de anuncios en los que puedan insertar sus comunicados.

**Artículo 20.<sup>º</sup> Reuniones.**

Las y los delegados de personal podrán convocar asambleas, previa comunicación a la Dirección con un mínimo de 48 horas, siempre que sean fuera de horas de trabajo.

Igualmente y previa comunicación a la Dirección podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo. El número de horas anuales para este fin no podrá ser superior a veinte.

**Artículo 21.<sup>º</sup> Condiciones Sociales.**

Las condiciones sociales se negociarán en el seno de la Comisión Paritaria.

**DISPOSICIÓN FINAL**

Como derecho supletorio y para lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80, de 10 de marzo).

**ANEXO I**

Nivel	Categorías	Salario Base	Plus Convenio	Compl. Categoría	Total Mensual
1	Técnico Superior	220.000	40.000	4.868	264.868
1	Responsable Grupo Andaluz	220.000	40.000	4.609	264.609
1	Responsable Área Prensa	220.000	33.653	0	253.653
1	Documentalista	220.000	0	0	220.000
2	Administrador/a	200.000	17.165	0	217.165
2	Adjunto/a Gabinete Prensa	200.000	0	0	200.000
3	Técnico Administrativo/a	180.000	28.343	0	208.343
3	Administrativo/a	180.000	0	0	180.000
4	Conductor/a	150.000	40.000	51.001	241.001
4	Auxiliar Admininvo/a	150.000	0	0	150.000
5	Limiadador/a	140.000	18.537	0	158.537
5	Telefonista	140.000	0	0	140.000

*RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se hacen públicas las subvenciones otorgadas en el año 1995 a los Arbitros de los procesos electorales, por sus actuaciones en los mismos, en base a la Orden que se indica.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 21, cinco, de la Ley 9/1993, de 30 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1994, se hace pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de julio de 1995, modificada por otra de 3 de marzo de 1996, por la que se establecen subvenciones de compensación económica por las actuaciones arbitrales en los procesos electorales a Órganos de Representación de los trabajadores en la Empresa y a Órganos de Representación del personal al servicio de la Administración Pública en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza, con expresión del núm. de expediente SCEA, árbitro beneficiario e importe de la subvención concedida que a continuación se relacionan:

Expte.	Arbitro	Cuantía
01/95	EUGENIO SUÁREZ PALOMARES	1.010.000 PTS
02/95	EDUARDO ROMÁN VACA	1.400.000 "
03/95	ANTONIO SANTANA GOMEZ	920.000 "
04/95	JESÚS CRUZ VILLALÓN	130.000 "
05/95	EVÁ GARRIDO PÉREZ	160.000 "
06/95	FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ	150.000 "
07/95	JUAN J. ROMERO NAVARRO	10.000 "
08/95	PEDRO GÓMEZ CABALLERO	140.000 "
09/95	JOSE L. CABELO MUÑOZ	230.000 "
10/95	SOLEDAU PÉREZ GARRIDO	530.000 "
11/95	VICTOR DE SANTOS SÁNCHEZ	710.000 "
12/95	JOSÉ VIDA SORIA	280.000 "
13/95	JOSÉ L. MONEREO PÉREZ	250.000 "
14/95	FRANCISCO J. LÓPEZ PASTOR	160.000 "
15/95	NIEVES MORENO VIDA	10.000 PTS
16/95	ANGEL GALLEGOS MORALES	20.000 "
17/95	ANGEL MARTÍN-LAGOS CONTRERAS	180.000 "
18/95	ANA M. CEBRIÁN GARCÍA	190.000 "
19/95	JUAN MARTÍNEZ PANCORBO	230.000 "
20/95	FELICIANO MACHADO MONGE	210.000 "
21/95	FRANCISCO J. CARAZO CARAZO	10.000 "
22/95	CARLOS HURTADO FUENTES	10.000 "
23/95	AGUSTIN BELLIDO CAMARA	20.000 "
24/95	PEDRO GÓMEZ CABALLERO	120.000 "
25/95	ANA M. CEBRIÁN GARCÍA	20.000 "
26/95	JUAN MARTÍNEZ PANCORBO	10.000 "
27/95	FELICIANO MACHADO MONGE	10.000 "
28/95	PEDRO GÓMEZ CABALLERO	170.000 "

Expte.	Arbitro	Cuantía
29/95	FRANCISCO J. LÓPEZ PASTOR	10.000 "
30/95	ANTONIO MORA ROCHE	1.180.000 "
31/95	JUAN A. RODRÍGUEZ ZAYAS	870.000 "
32/95	ESTHER CUMBREIRA LEANDRO	1.020.000 "
33/95	MAGDALENA GARCIA HIERRO	1.250.000 "
34/95	LUCIANO J. GONZALEZ	650.000 "
35/95	ANGEL RDIGUEZ-VARGARA DÍAZ	420.000 "
36/95	ANTONIO J. TRUJILLO PÉREZ	160.000 "
37/95	JUAN CARLOS ALVAREZ CORTES	1.450.000 "
38/95	M. VICTORIA RUBIO GORIS	440.000 "
39/95	LUIS SALVADOR ROMERO LAPEIRA	200.000 "
40/95	M. VICTORIA RUBIO GORIS	160.000 "
41/95	LUIS SALVADOR ROMERO LAPEIRA	100.000 "
42/95	ANTONIO J. TRUJILLO PÉREZ	260.000 "
43/95	ANTONIO SANTANA GOMEZ	610.000 "
44/95	M. VICTORIA RUBIO GORIS	130.000 "
45/95	LUIS SALVADOR ROMERO LAPEIRA	60.000 "
46/95	FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ	20.000 "
47/95	JOSÉ VIDA SORIA	10.000 "
48/95	FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ	10.000 "
49/95	JESÚS CRUZ VILLALÓN	30.000 "
50/95	EDUARDO ROMÁN VACA	50.000 "
51/95	ANGEL RODRÍGUEZ VERGARA	150.000 "
52/95	ANTONIO JAVIER TRUJILLO PÉREZ	80.000 "
53/95	VICTOR DE SANTOS SÁNCHEZ	140.000 "
54/95	PEDRO GÓMEZ CABALLERO	60.000 "
55/95	EUGENIO SUÁREZ PALOMARES	70.000 "
56/95	JOSÉ VIDA SORIA	10.000 "
57/95	FRANCISCO JOSÉ LÓPEZ PASTOR	20.000 "
58/95	EDUARDO ROMÁN VACA	220.000 "
59/95	FELICIANO MACHADO MONGE	10.000 "
60/95	ANTONIO SANTANA GOMEZ	570.000 "
61/95	JOSÉ LUIS CABELO MUÑOZ	10.000 "
62/95	PEDRO GÓMEZ CABALLERO	100.000 "
63/95	JOSÉ VIDA SORIA	20.000 "
64/95	FRANCISCO JOSÉ LÓPEZ PASTOR	20.000 "
65/95	M. VICTORIA RUBIO GORIS	120.000 "
66/95	LUIS SALVADOR ROMERO LAPEIRA	110.000 "
67/95	SOLEDAD PÉREZ GARRIDO	100.000 PTS
68/95	JOSÉ MANUEL CASTAÑEDA FABREGA	270.000 "
69/95	JUAN CARLOS LAGO SUÁREZ	330.000 "
70/95	MARIANO BLANCO LAO	270.000 "
71/95	JUAN UBEDA GRANERO	220.000 "
72/95	FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ	50.000 "
73/95	JESÚS CRUZ VILLALÓN	20.000 "
74/95	JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ	10.000 "
75/95	EUGENIO SUÁREZ PALOMARES	100.000 "

Sevilla, 24 de septiembre de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

*RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se hacen públicas las subvenciones otorgadas en el año 1996 a los Arbitros por sus actuaciones en los procesos electorales en base a la Orden que se indica.*