

## DISPONEMOS

Artículo 1. La situación de huelga convocada por la Asamblea General de Trabajadores de la empresa Urbaser, S.A., encargada de la recogida de basura de Fuengirola y Mijas (Málaga), que se llevará a efecto a partir del día 6 de agosto de 1997, con carácter de indefinida, y que, en su caso, podrá afectar a todos los trabajadores de la citada empresa en las mencionadas localidades en los siguientes horarios:

Recogida de basura de noche: Desde las 3,00 horas hasta las 24 horas; Recogida de basura mañanas: Desde las 11,00 horas hasta las 8,00 horas; Recogida de basura de tarde: Desde las 17,00 horas hasta las 14,00 horas; Talleres: Desde las 11,00 horas hasta las 8,00 horas; Oficinas: Desde las 11,00 horas hasta las 8,00 horas, deberá ir acompañada del mantenimiento de los servicios mínimos que figuran en el Anexo de la presente Orden.

Artículo 2. Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal necesario para el mantenimiento de los servicios esenciales mínimos determinados serán considerados ilegales a los efectos del artículo 16.1 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.

Artículo 3. Los artículos anteriores no supondrán limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconoce al personal en dicha situación, ni tampoco respecto de la tramitación y efectos de las peticiones que la motiven.

Artículo 4. La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de julio de 1997

GUILLERMO GUTIERREZ CRESPO  
Consejero de Trabajo e Industria

CARMEN HERMOSIN BONO  
Consejera de Gobernación y Justicia

Ilmo. Sr. Director General de Trabajo y Seguridad Social.  
Ilmo. Sr. Director General de Administración Local.  
Ilmos. Sres. Delegados Provinciales de las Consejerías de Trabajo e Industria y del Gobierno de Málaga.

## ANEXO

Turno de noche: 2 vehículos con 1 conductor cada uno y dos peones también cada uno.

Turno de mañana y tarde: 1 vehículo con 1 conductor y 2 peones, durante el 50% del horario señalado como de huelga.

Haciéndose constar que la recogida de basura de Centros Hospitalarios, Asilos, Mercados y Colegios se garantizará al 100%.

*RESOLUCION de 16 de julio de 1997, 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 de la empresa José Manuel Pascual Pascual, SA. (7100362).*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. (Código de Convenio 7100362), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 11 de julio de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 17 de junio de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Tra-

bajadores, 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

## RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 16 de julio de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

En la ciudad de Cádiz, el día 17 de Junio de 1997

## REUNIDOS

De una parte D. LUIS PASCUAL SANCHEZ-GHON, en representación de la Empresa JOSE MANUEL PASCUAL PASCUAL, S.A. y

De otra, LOS REPRESENTANTES DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DE LOS DELEGADOS de los Hospitales pertenecientes a la citada Sociedad que suscriben el presente documento.

## MANIFIESTAN

El interés de las partes en seguir produciendo la necesaria mejora de la competitividad de la Empresa JOSE MANUEL PASCUAL PASCUAL, S.A., manteniendo el compromiso del anterior Convenio Colectivo de perfeccionar de forma continuada la productividad entendida como mejora de la eficiencia y de la calidad de la apreciación de los servicios sanitarios prestados por los Hospitales de la Sociedad como mejor alternativa frente a los esquemas tradicionales de producción de los servicios sanitarios de alto coste, y todo ello en pro de una mejor rentabilización de los recursos económicos que la sociedad destina a su aseguramiento público y privado sanitario, con el fin de perfeccionar el carácter social de nuestro estado de derecho.

## ACUERDO

UNICO.- Aprobar el presente Convenio Colectivo aplicable a todos los Centros Hospitalarios pertenecientes a la Empresa JOSE MANUEL PASCUAL PASCUAL, S.A. conforme al Anticulado siguiente:

## CAPITULO I

## Disposiciones Generales

Art. 1º. Ámbito personal y funcional.- El presente Convenio Colectivo, que sustituye el firmado en Cádiz el 21 de Junio de 1993, regulará desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre la Empresa JOSE MANUEL PASCUAL PASCUAL, S.A. y sus trabajadores que necesariamente estarán encuadrados en algunos de los Grupos Profesionales y Categorías del Anexo I del presente Convenio, en el que así mismo se especifican las equivalencias de funciones básicas entre categorías y la gradualización de tales funciones a los efectos del apartado tercero del artículo 22 y concordantes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, todo ello con independencia del centro de trabajo en el que presten sus servicios en cada momento y la actividad desarrollada en el mismo.

**Art. 2º. Ambito territorial.-** Este Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento para la Empresa y los trabajadores de los centros de trabajo de las provincias de Cádiz (Clínica de San Rafael, Hospital Sta. María del Puerto, Hospital Virgen de las Montañas, Hospital Virgen del Camino y Hospital de la Santa Cruz), de Huelva (Hospital Blanca Paloma), y de Málaga (Hospital F.A.C. "Dr. Pascual"), así como de cuantos otros Centros se puedan instalar durante su vigencia.

**Art. 3º. Ambito temporal. Denuncia y prorroga.-**

1.- La vigencia del presente Convenio será de tres años, y abarcará desde el 1 de Enero de 1.997 hasta el 31 de Diciembre de 1.999.

2.- Tanto el contenido normativo, como la estructura salarial definida en este Convenio Colectivo, quedarán tácita y automáticamente prorrogados por anualidades, si no fuesen denunciados por cualquiera de las partes, de manera fehaciente, con una antelación mínima de dos meses al término de sus respectivos vencimientos. De mediar denuncia por alguna de las partes, éstas vendrán obligadas a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, dentro del mes anterior a la finalización de las respectivas vigencias.

**Art. 4º. Vinculación a la totalidad.-** Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

**Art. 5º. Neutralización de las mejoras legales.-** Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes por este Convenio superan el nivel total de éstos, considerados en su conjunto y cómputo anual, de forma individualizada para cada uno de los trabajadores a los que le sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, y se vean afectados por dichas mejoras legales.

**Art. 6º. Compensación mejoras pactadas.-** Las condiciones pactadas serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, respecto de la totalidad de los conceptos económicos, cualquiera que sea la naturaleza y el concepto retributivo a compensar.

**Art. 7º. Nulidad parcial del texto acordado.-** Si la autoridad laboral estimase que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes. En el supuesto de que la autoridad competente, en uso de sus facultades adoptara medidas (civiles anteriormente), la comisión deliberadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniéndose la vigencia del resto del articulado del Convenio, o, si por el contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

**Art. 8º. Comisión paritaria de seguimiento.-**

1.- Se constituye la **Comisión Paritaria** del presente Convenio Colectivo al amparo del artículo 85.2 c) del E.T., que estará integrada por seis miembros, tres representando a la Empresa y tres representando a los Comités de Empresa.

2.- La Comisión Paritaria establecerá un Reglamento de Funcionamiento que determine los procedimientos y trámites para solventar las discrepancias en su seno, así como para alcanzar los Acuerdos y los Laudos necesarios en su función de Intermediación.

3.- Funciones de la Comisión:

a).- **Función de Intermediación y Arbitraje para alcanzar Acuerdos y Laudos.**

La **Comisión Paritaria** deberá conocer, conciliar y arbitrar soluciones de todas las cuestiones y de todos los conflictos individuales o colectivos surgidos para resolver las discrepancias en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a través del procedimiento que se disponga en el previsto Reglamento de Funcionamiento de dicha Comisión.

La **Comisión Paritaria** deberá conocer, mediar y arbitrar en cuantas controversias individuales o conflictos colectivos mantengan las partes implicadas en este Convenio, incluidas las derivadas de la concurrencia, a efecto de hacer posibles los acuerdos y laudos a que hace mención el artículo 91 del E.T., a través del procedimiento que se disponga en el Reglamento de Funcionamiento de dicha Comisión.

Tanto en los conflictos colectivos, como en los individuales, jurídicos o de intereses, anteriormente señalados, el intento de solución de las divergencias a través de la **Comisión Paritaria** tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo, además, un trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional de esos conflictos y de otros que surjan indirectamente con ocasión de la interpretación, de la aplicación, o de la concurrencia de este Convenio.

b).- **De Estudios y Propuestas.**

La **Comisión Paritaria** podrá asesorar, a petición de la Empresa, los objetivos de producción.

La **Comisión Paritaria** estudiará y aprobará las propuestas de Formación Continua que con cargo a la financiación de los Fondos Sociales Europeos pudiera solicitar la Empresa.

## CAPITULO II

### Organización de la Producción

**Art. 9º. Círculos de Calidad y de Relaciones Profesionales.-** Las partes mantienen y refuerzan el compromiso del anterior Convenio Colectivo de perfeccionar de forma continuada la productividad entendida como mejora de la eficiencia y de la calidad de la prestación de los servicios sanitarios

prestados por los Hospitales de la Sociedad J.M. Pascual Pascual, S.A., para lo cual la **Comisión Paritaria** del Convenio considerará cuantas iniciativas se presenten por las partes con el fin de obtener, si procede, propuestas conjuntas de reorganización de la producción.

A los efectos de este artículo, en cada hospital se promocionará por la **Comisión Paritaria** del Convenio un **Círculo de Calidad y de Relaciones Profesionales**, que bajo la dirección técnica de un facultativo estará formada por un trabajador de cada uno de los seis Grupos Profesionales del Convenio designados por las partes para estudiar los sistemas de organización del trabajo y proponer innovaciones concretas encaminadas a la mejora de la calidad asistencial y de la productividad, que hagan posible, una vez definidos los objetivos asistenciales, que el Complemento de Asistencia, Dedicación y Colaboración de la nueva estructura salarial acordada pueda ser percibido por los trabajadores.

En los **Círculos de Calidad y de Relaciones Profesionales** se tratarán, también, todas aquellas cuestiones que relacionadas con los comportamientos y conductas laborales y profesionales puedan repercutir tanto en la atención de los enfermos como en el ambiente laboral.

Este grupo de trabajo funcionará por concenación de sus miembros y sus propuestas se formularán a la **Comisión Paritaria** del Convenio y a la Empresa para su consideración.

**Art. 10º. Organización de la Producción.-** Las partes convienen seguir fomentando las medidas de adaptabilidad empresarial y laboral que, sin comprometer la protección de los derechos de los trabajadores, permitan adecuar más exactamente las variaciones de las necesidades reales de la producción en el sector hospitalario como un sector sometido a una realidad bien diferenciada, en la que inciden de un modo especial los elementos de estacionalidad, flujos de acceso y derivación, así como los de evaluación y seguimiento externo por parte de los agentes concertadores de los servicios sanitarios en el cambiante y atípico mercado sanitario.

1.- El esfuerzo realizado en el anterior Convenio para eliminar las rigideces de anteriores clasificaciones de grupos y categorías profesionales, por otra parte encaminado a conseguir aquella adaptabilidad, ha venido constituyendo el elemento fundamental de la reordenación productiva acometida desde entonces en los Hospitales y permitido destacar la aptitud profesional de sus trabajadores armonizándola con el componente de titulación y acreditación, y ha sido posible gracias al importante dispositivo de formación continua que en años sucesivos se ha puesto a disposición de

aquel objetivo. La identificación que entonces se hizo de los trabajos y tareas de los Centros Hospitalarios con sustantividad propia dentro de su actividad normal siguen vigentes, al seguir también vigentes los mismos elementos que permitieron su delimitación en tanto que reales, distintivos e independientes a los efectos previstos en el apartado a) del Artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Fruto de todo ello es la regulación del presente Convenio de las contrataciones de los trabajadores para la realización de las tareas con sustantividad propia por el tiempo necesario para la parte de la producción de los servicios hospitalarios que está condicionada por esos elementos y que, por tanto, es considerada como una parte que permite el tipo de contrato del apartado a) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, dentro del marco de facultades y competencias atribuidas a la legitimada negociación de las partes en la configuración de las materias contractuales, y en consonancia con el Acuerdo Interconfederal, aprobado recientemente entre empresarios y sindicatos.

2.- Teniendo en cuenta que, tanto en la actual como en la previsible ordenación de la producción, la actividad normal hospitalaria condicionada de forma significativa por aquellos elementos afectada en cuanto a su autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa en el 50% de la misma, el tipo de contrato del apartado a) del artículo 15 del E.T. sólo podrá ser utilizado por la Empresa en esa proporción máxima sobre el total de los contratos y solamente para los trabajos y tareas definidas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa del Anexo II del presente Convenio Colectivo.

3.- Anualmente se revisarán el porcentaje y, en su caso, las tareas y trabajos de acuerdo a las variaciones que se hubieran producido en los objetivos asistenciales por los elementos de estacionalidad, flujos de acceso y derivación, así como los de evaluación y seguimiento externo por parte de los agentes concertadores de los servicios sanitarios.

La Empresa y la representación laboral llegarán a un Acuerdo para que la Formación Continua, que se solicite al Fondo Social Europeo, facilite la adaptación a las tareas y trabajos contratados por la anterior modalidad.

En los conflictos y en las reclamaciones individuales que pudieran ser consecuencia, o tener su origen en este tipo de contrato, el intento de solución de las divergencias a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo, además, un trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional de esos conflictos.

CAPITULO III

Dirección y Control de la Actividad Laboral

Art. 11º. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopte la dirección de la Empresa en uso de sus facultades organizativas.

Podrá el empresario, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones. En todo caso, ambas partes, se someterán a lo que en materia dispone el Estatuto de los Trabajadores, previo informe de la representación laboral en aquellas cuestiones en que tenga atribuida competencia por la normativa vigente.

CAPITULO IV

Jornada de Trabajo, permisos y vacaciones

Art. 12º. Jornada.- La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, salvo normas más favorables al trabajador. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

La Empresa expondrá el calendario laboral en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Art. 13º. Jornada especial.-

1.- Con independencia de la cuantía en la que estén retribuidas, las guardias médicas y de otros facultativos tendrán idéntica consideración laboral que la establecida al respecto en el Sector Público Hospitalario.

2.- El trabajador fijos podrá solicitar, y la Empresa concederá una reducción de su jornada de trabajo y de su salario del 50%.

El trabajador que solicite tal reducción de jornada lo hará por un tiempo mínimo de 6 meses.

Art. 14º. Permisos.-

1.- La Empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que medie las siguientes causas por el tiempo que se indica:

- a).- Veinte días naturales por matrimonio, que podrán disfrutarse en serie con las vacaciones anuales.
- b).- Tres días naturales por traslado de residencia habitual.
- c).- Un día natural por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos.
- d).- Cinco días naturales por nacimiento de hijos. Un día natural por nacimiento de nietos.
- e).- Dos días naturales por enfermedad justificada de padres, hijos, hermanos y cónyuges. Tres días naturales para los casos de hospitalización de más de 48 h, de padres, hijos, hermanos y cónyuge.
- f).- Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos. Tres días naturales por fallecimiento de padres, hermanos y un día natural por fallecimiento de nietos.
- g).- Un día natural por fallecimiento de un familiar de segundo grado no especificado anteriormente de uno u otro cónyuge.
- h).- Un día natural por exámenes en Escuelas y Centros Públicos o Privados reconocidos.
- i).- Un día natural por Bautizo o Primera Comunión de hijos o nietos.
- j).- Las licencias retribuidas contempladas en los apartados e), f), g) serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que acrediten el previo registro municipal de su convivencia.

2.- Todas las licencias anteriores, excepto las reseñadas en los apartados a), g) y h) se ampliarán si el motivo ocurre fuera de la provincia del centro de trabajo, en función de la distancia, y de acuerdo a la escala siguiente:

- \* Más de 100 Km ..... 1 día más
- \* Más de 350 Km ..... 2 días más
- \* Más de 500 Km ..... 3 días más
- \* Más de 1.000 Km ..... 4 días más

Art. 15º. Permiso especial.-

1.- Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad podrán disfrutar de 2 días de permiso remunerado cada año de vigencia de este Convenio por asuntos propios. La solicitud deberá realizarse al menos con quince días de antelación, y su autorización será concedida en la fecha en que lo permita la organización del trabajo del servicio del centro al que pertenezcan.

2.- En ningún caso, tal permiso será acumulable a otras licencias o vacaciones.

Art. 16º. Vacaciones.-

1.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán obligatoriamente de treinta días naturales de descanso retribuido al año, que no podrán sufrir un fraccionamiento superior a dos períodos.

2.- Las vacaciones anuales serán solicitadas con la antelación suficiente, a fin de que la distribución de las mismas pueda llevarse a cabo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada centro, siendo el criterio de rotación el principal para su organización. El control se llevará a cabo mediante un fichero confeccionado al efecto que podrá ser consultado en cualquier momento por los Comités de Empresa correspondientes. A efecto del mencionado criterio de rotación se considerará que tienen la característica de meses de verano, los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

3.- Los trabajadores que en la fecha señalada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año de antigüedad en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio en la misma, computándose por meses las fracciones inferiores a este período.

#### Art. 17º. Excedencias voluntarias.-

1.- Para las excedencias voluntarias del punto 2. del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores se establece un plazo no inferior a 6 meses ni superior a 5 años.

2.- Si la vacante del trabajador en excedencia se cubre, deberá serlo por sustitutos (contratos interinos) debiendo imponer a tal efecto la Cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato.

Art. 18º. Licencias sin sueldo.- Los trabajadores fijos con un año de antigüedad podrán solicitar licencias sin sueldo por un período máximo de 30 días repartidos dentro de un año. Dichos permisos no remunerados se concederán cuando la organización del trabajo de los centros lo permitan, y siempre que no sean utilizados para la ocupación de otro puesto de trabajo.

## CAPITULO V

### Defensa de la Salud y Organos de Prevención y Seguridad

Art. 19º. Salud laboral.- La Sociedad J. M. Pascual Pascual, S.A., que ya venía comprometida por anteriores convenios colectivos en el desarrollo de una importante actividad preventiva de sus centros de trabajo, realizará los esfuerzos necesarios para la adaptación de esos anteriores sistemas a los de la Ley 31/1995, conscientes las partes de que la prevención de riesgos laborales no es un gasto ineludible, sino una inversión dirigida a la protección de los hombres y mujeres que trabajan en nuestros hospitales, y que debe ser abordada desde una perspectiva de responsabilidad de cada una de las personas que forman parte del proceso productivo de los mismos.

1.- Sin menoscabo de los desarrollos reglamentarios de la Ley 31/1995, y mientras tanto, el presente Convenio Colectivo se regirá por las soluciones organizativas y funcionales que se establecen en los puntos siguientes en materia de prevención de riesgos laborales.

2.- Se constituyen los Comités de Seguridad y Salud en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa como órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos. A su través, tanto la Empresa como la representación de los trabajadores y los Delegados de Prevención de los centros desarrollarán sus cometidos, sus competencias y facultades.

3.- Los Comités de Seguridad y Salud se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en los mismos. Los Comités adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

4.- Serán funciones de los Comités de Seguridad y Salud:

a).- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b).- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las diferencias existentes.

5.- En el ejercicio de sus competencias, los Comités de Seguridad y Salud estarán facultados para:

a).- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b).- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedimientos de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c).- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d).- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

6.- Se creará o se concertará el Servicio de Prevención de la Sociedad J. M. Pascual Pascual, S.A., según las previsiones del Art. 31 de

la Ley 31/1995, que coordinará y ejecutará toda la actividad preventiva prevista por la Ley en los centros de trabajo de la Empresa.

7.- El proceso de las evaluaciones de riesgos, tanto la inicial como las actualizadas, de cara a obtener la información necesaria para que el Empresario esté en condiciones de tomar la decisión apropiada sobre la oportunidad de tomar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse, serán realizadas por el Servicio de Prevención.

8.- La vigilancia y control de la salud del artículo 22 de la nueva Ley se encomienda al Servicio de Prevención.

9.- La Formación de los trabajadores referida en el Art. 19 de la Ley 35/1995 se encomienda al Servicio de Prevención.

10.- Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

11.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo cuando razones de toxicidad, peligrosidad, ponosidad o contagio puedan producir abortos o deformidad en el feto y a la incorporación a su puesto habitual cuando se incorpore después del parto.

12.- Las normas de prevención para el personal que realice su cometido en unidades de radiaciones, radioterapia y medicina nuclear deberán recoger la obligación de la Empresa de proveer a éstos de gafas, guantes, delantales, pantallas de plomo y calzados especiales y, además, establecer los oportunos sistemas de control para medir la irradiación recibida, así como para conocer periódicamente el estado morfológico de la sangre y demás datos que se consideren necesarios para velar por su seguridad, para lo cual se utilizarán cámaras de ionización, películas y dosímetros, según las normas dictadas al respecto. Se efectuarán, al menos, cada tres meses los análisis y pruebas que se juzguen convenientes para salvaguardar a estos profesionales en relación con el trabajo que realizan.

13.- A los trabajadores corresponde cumplir las obligaciones en materia de prevención y protección del Art. 29 de la Ley 35/1995.

Con arreglo al artículo 58 del E.T., cuando un trabajador no guarde las normas de prevención y protección establecidas en cada uno de los servicios de los hospitales podrá ser sancionado con un día de suspensión de empleo y sueldo. Considerándose como incumplimiento grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 54 del E.T. la reiteración en más de tres ocasiones de esta conducta.

14.- Los Comités de Seguridad y Salud estudiarán aquellas situaciones especiales de trabajadores que por su larga permanencia en puestos de mayor riesgo para la salud quieran optar a una vacante de la misma categoría y nivel en otro servicio, sin que con ello se altere el funcionamiento de los servicios.

**Art. 20º. Bajas por enfermedad y accidente.-**

- 1.- Baja por accidente y enfermedad laboral, se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente.
- 2.- I.L.T. por enfermedad común:

Percibirá el 100% del Salario Base del presente Convenio y, si lo tuviere, el complemento ad personam desde el día 15 de la baja.

En el supuesto de baja por enfermedad común con hospitalización se percibirá el 100% durante la hospitalización.

- 3.- Seguimiento del absentismo:

Al objeto de un control del absentismo laboral la Comisión Paritaria podrá recabar cuantos informes y antecedentes hayan fundamentado las distintas bajas laborales por I.L.T. Los acuerdos de la Comisión Paritaria en el seguimiento del absentismo serán tenidos en cuenta para la percepción del Complemento de Asistencia, Dedicación y Colaboración.

**Art. 21º. Vestuario.-**

1.- Los trabajadores recibirán dos uniformes completos, que serán distribuidos por la dirección de los Centros con ocasión de la formalización del contrato de trabajo y de forma periódica antes del 1 de Mayo y antes del 1 de Octubre de cada año. Tales uniformes serán devueltos con ocasión de la recepción de otros nuevos o, en su caso, de la finalización del contrato de trabajo, dejando de tener en uno y otro supuesto el efecto de anticipo salarial por cuantía equivalente al de su valor venal.

2.- La Empresa, independientemente de las entregas mencionadas anteriormente, se compromete a sustituir los uniformes deteriorados para velar por la buena imagen de sus profesionales.

**CAPITULO VI**

**Promoción y Formación**

**Art. 22º. Promoción y Formación Continua.-**

1.- Para conseguir una mayor promoción profesional, así como una mejora de las competencias y de las cualificaciones de los trabajadores y profesionales que permita compatibilizar una mayor competitividad de la Empresa con la formación individual de éstos, las partes se comprometen, a través de la Comisión Paritaria del Convenio, a presentar en el primer semestre de 1.997 un Plan de Acciones, Formativas al objeto de que sea tenido en cuenta por la FORCEM en su Convocatoria de 1.997 y sucesivas, en relación con:

- Las necesidades previstas en el artículo 11 de este Convenio sobre la Organización de la Producción.
- La incorporación de nuevos trabajadores.
- La promoción laboral.
- La adaptación a nuevas técnicas y servicios.

2.- Las anteriores Acciones Formativas estarán dirigidas principalmente a atender las necesidades en esta materia de los centros Hospital Blanca Paloma, Hospital F.A.C. "Dr. Pascual", Hospital Virgen de las Montañas, Hospital Virgen del Camino y Hospital de la Santa Cruz, así como de aquellos colectivos profesionales de los Centros de San Rafael y de Santa María del Puerto cuya demanda de cualificaciones no haya podido ser atendida hasta el momento.

**CAPITULO VII**

**Estructura salarial y retribuciones**

**Art. 23º. Estructura salarial y retribuciones.-**

1.- Estructura Salarial.- La estructura salarial de los profesionales y trabajadores incluidos en el presente Convenio, será la resultante de los apartados siguientes:

- 1.1.- **Salario Base Convenio** que será retribuido del siguiente modo:

Los trabajadores afectos por el presente Convenio serán remunerados por la Empresa durante 1.997, y con efectos del 1 de Enero, conforme a las cuantías de Salario Base Convenio de cada categoría que se establecen en el Anexo I, resultantes de la aplicación de un incremento del 25% sobre los Salarios Base Convenio del año 1.996. Correspondiéndose dicho incremento con la previsión del IPC para este año del Banco de España.

Si al finalizar el presente año el IPC oficial superase al previsto del 25%, la Empresa liquidará la diferencia entre el provisional y el definitivo cuando este último sea publicado oficialmente.

Para los dos siguientes años de vigencia del presente Convenio, se establece, con carácter provisional desde el 1 de Enero las cuantías que resulten de incrementar el Salario Base Convenio del año anterior y de cada una de las categorías en un porcentaje igual al 70% del IPC oficial del año anterior, y con carácter definitivo, las que resulten de liquidar anualmente la diferencia entre dicho incremento y el que corresponda de aplicar el 100% del IPC oficial de ese año. Las liquidaciones anuales se producirán una vez que se conozca el IPC definitivo del correspondiente año.

**1.2.- Complemento de Actividades Tóxicas, Peligrosas, Penosas y Contagiosas,** que será retribuido del siguiente modo:

Todos los trabajadores afectos por el presente Convenio percibirán este complemento que se fija para el tiempo de su vigencia en el 25% del valor del Salario Base Convenio de cada categoría.

**1.3.- Complemento de Asistencia, Dedicación y Colaboración,** que será retribuido del siguiente modo:

Será asignado mensualmente por la Dirección de los Centros a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones contribuyan a la mejora progresiva de la calidad asistencial de los Centros a través de su especial dedicación y asistencia, así como de su colaboración para el cumplimiento de los objetivos asistenciales establecidos.

Este complemento se fija para el periodo de vigencia del presente Convenio en el 31% del valor del Salario Base de cada categoría y se devengará con carácter general en tanto se definen aquellos objetivos.

**1.4.- Complemento de Nocturnidad,** que será retribuido del siguiente modo:

El trabajo realizado durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente tiene la consideración de trabajo nocturno y tendrá una retribución específica que se fija en un 25% del valor del Salario Base Convenio de cada categoría. Queda exceptuada de dicho complemento la retribución del trabajo que sea nocturno por su propia naturaleza. En todo caso, la finalización de tales trabajos supondrá la pérdida de este complemento salarial, que carece de efectos consolidables.

**1.5.- Guardias médicas** serán retribuidas del siguiente modo:

Las guardias médicas serán retribuidas por módulos de 17 o de 24 horas según corresponda con las cuantías mínimas que se establecen a continuación para 1.997, que resultan de actualizar las correspondientes a 1.996 mediante la aplicación de un incremento del 25%.

- a).- Especialistas o Médicos acreditados por la Empresa de entre los que lleven más de 5 años.

DÍA	AÑO 1.997
Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	36.423
Lunes a Sábado (módulo 17 horas)	25.437

- b).- Médicos con más de 3 años no incluidos en el apartado anterior.

DÍA	AÑO 1.997
Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	25.437
Lunes a Sábado (módulo 17 horas)	21.970

e) Médicos con más de 1 año y menos de 3.

DIA	AÑO 1.997
Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	23.304
Lunes a Sábado (módulo 17 horas)	20.813

d) Médicos con menos de 1 año.

DIA	AÑO 1.997
Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	15.032
Lunes a Sábado (módulo 17 horas)	12.719

Para los años 1.998 y 1.999, las cuantías de tales Módulos serán las que resulten de la actualización de las respectivas del año anterior mediante la aplicación de incrementos idénticos a los previstos en el párrafo tercero del apartado 1.1 del presente artículo para el Salario Base Convenio.

1.6.- Horas extraordinarias, que serán retribuidas del siguiente modo:

Con las limitaciones establecidas en el punto 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se abonarán al trabajador con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria que resulte de la fórmula siguiente:

$$VHO = \frac{(SBC + CPI + CPCTI) \times 6 + CVP}{52 \times HET}$$

Donde:

- VHO = Valor hora ordinaria.
- SBC = Salario Base Convenio.
- CPI = Complemento puesto de trabajo.
- CPCTI = Complementos personales nacidos del contrato de trabajo individual.
- CVP = Complemento vencimiento periódico.
- HET = Hora efectiva trabajo.

1.7. Pagas extraordinarias, que serán retribuidas del siguiente modo:

Todos los trabajadores de la Empresa percibirán dos pagas extraordinarias, cuya cuantía de cada una será equivalente a una mensualidad del Salario Convenio más el valor del Complemento ad personam de aquellos trabajadores que lo disfruten, y que serán abonadas respectivamente en las primeras quincenas de los meses de Julio y Diciembre de cada año.

1.8.- Diets, que serán retribuidas del siguiente modo:

Aquel trabajador que por necesidad del servicio haya de desplazarse fuera de su localidad, percibirá el importe del viaje y las siguientes dietas:

- \* Media dieta ..... 2.433 ptas.
- \* Dieta completa ..... 4.645 ptas.

1.9.- Complemento de puesto, que será retribuido del siguiente modo:

Los siguientes puestos percibirán un complemento cuya cuantía mínima para 1.997, y con efecto retroactivo al 1 de Enero de este año, es la que corresponde a la siguiente tabla:

Puesto	Complemento de Puesto
1º.- Director	21.047 ptas./mes.
2º.- Jefe de Enfermería	17.553 ptas./mes.
3º.- Supervisor de Enfermería	9.507 ptas./mes.
4º.- Jefe de Cocina	9.507 ptas./mes.
5º.- Jefe de Administración	9.507 ptas./mes.
6º.- Encargada de Servicios	9.507 ptas./mes.
7º.- Jefe de Mantenimiento	9.507 ptas./mes.

Las cuantías anteriormente especificadas serán aplicables con efecto de 1 de Enero de 1.997, y actualizadas en los sucesivos años de vigencia del presente Convenio conforme a los criterios de actualización del Salario Base Convenio que se han acordado en el mismo. En todo caso, el cese en tales puestos supondrá la pérdida de estos complementos salariales de puesto, ya que carecen de efectos consolidables.

2.- Con el objetivo de conseguir el necesario equilibrio en la promoción económica de todos los trabajadores, se acuerda suprimir de los conceptos salariales anteriormente establecidos en el presente Convenio el concepto de antigüedad.

3.- Días festivos.- En materia de días festivos las partes estarán a la legislación vigente en cada momento y, en su caso, a los Acuerdos que se alcancen.

CAPITULO VIII

Otros derechos

Art. 24º. Contratos individuales.- Los trabajadores que por la vinculación, tiempo de servicios prestados en la Empresa o por estar así recogido inicialmente en su contrato de trabajo, tuvieren reconocido y adquirido cantidades económicas derivadas de dicha situación, o estuvieran en curso de perfeccionamiento las mismas, incorporarán desde la entrada en vigor de este Convenio, en su Contrato Individual de Trabajo, automáticamente y reconocido por la Empresa, un concepto económico Ad Personam, cuya cuantía se corresponderá con el valor en pesetas de 1.996 de los trienios consolidados en la fecha de la firma de este Convenio y, en su caso, de la parte proporcional del nuevo trienio que se estuviese perfeccionando en dicha fecha que quedará liquidado. Dicha cuantía no será objeto de revalorización ni de absorción por los sucesivos incrementos retributivos que se pudieran producir en años sucesivos, quedando a todos los efectos y en el futuro desvinculado, por su naturaleza individual derivada del Contrato de Trabajo, de la negociación del Convenio Colectivo. Las referencias aquí efectuadas respecto a trienios y cuantías actuales se hacen como referentes para la determinación y fijación del mismo.

Art. 25º. Jubilaciones anticipadas.-

1.- Se estará a lo dispuesto:

- En el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, las normas de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

- En el Real Decreto Ley 8/1997 de 16 de Mayo de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el Fomento de la contratación indefinida, en cuanto a la nueva redacción del artículo 12 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

- Disposición Transitoria Tercera, norma primera, de la Ley General de la Seguridad Social, sobre aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.

2.- Para los trabajadores, que cumpliendo los requisitos de alguna de las anteriores normas legales, optasen por jubilarse anticipadamente, y además llevaran en la Empresa más de 15 años, se establecen 2 pagas de Salario Base Convenio.

Art. 26º. Premio de jubilación.- La Empresa JOSE MANUEL PASCUAL PASCUAL, S.A. abonará a los trabajadores que se jubilen, pertenecientes a su plantilla, con una antigüedad mínima de diez años, una paga especial, consistente en cuatro mensualidades de Salario Convenio.

Art. 27º. Otros derechos sindicales.- A los efectos previstos en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quedan facultados las direcciones de los centros de trabajo comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio para concertar con los correspondientes Comités de Empresa la acumulación de horas, en los términos que determina el referido precepto.

Art. 28º. **Contratos de duración determinada.-** Los contratos laborales no podrán ser de menos de 10 horas mensuales.

Art. 29º. **Movilidad geográfica.-** Los traslados de personal se podrán efectuar por decisión de la Empresa en los supuestos del artículo 40 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad. La compensación por los gastos propios como los de los familiares a cargo del trabajador se ajustará a los términos que se convengan -previamente- entre la Empresa y el trabajador.

Art. 30º. **Trabajos de categorías superior o inferior.-**

1.- La realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo que se acuerde entre el trabajador y la Dirección del Centro. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad. La Empresa deberá comunicar esta situación a los Comités de centro, manteniéndose en este caso la retribución de origen. Al objeto de respetar la dignidad del trabajador se tendrá en cuenta, en lo posible, el orden jerárquico profesional para la adscripción a trabajos de categoría inferior.

2.- Si la movilidad funcional fuese para la realización de tareas o funciones superiores a las del grupo profesional o las de categoría equivalente por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Ambas acciones serán acumulables.

3.- La movilidad funcional estará condicionada por las exigencias de titulación académica o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, por la pertenencia al grupo profesional y por la gradualización de funciones establecidas en el Anexo II, así como por las equivalencias también recogidas en él.

Art. 31º. **Período de prueba.-** El período de prueba en caso de nuevos trabajadores será de 6 meses.

Art. 32º. Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Sociedad J.M. PASCUAL PASCUAL, S.A. tendrán derecho a un ejemplar de este Convenio, que será editado por cuenta de la Empresa para su distribución por los Comités.

## ANEXO I

## GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES, EQUIVALENCIAS FUNCIONALES ENTRE CATEGORIAS Y SALARIO BASE

GRUPOS PROFESIONALES/CATEGORIAS	EQUIVALENCIAS ENTRE CATEGORIAS		SALARIO BASE 1.997 Pts./mes
	GRUPO (*) EQUIVALENCIA	GRADUALIZACION DE FUNCIONES	
<b>1º.- DE PERSONAL FACULTATIVO SUPERIOR:</b>			
1.1. FACULTATIVO MEDICO DE STAF .....	--	--	150.128
1.2. FACULTATIVO MEDICO POLICLINICO .....	A	1ª	140.135
1.3. FACULTATIVO MEDICO INTERNO .....	A	1ª	140.315
1.4. FACULTATIVO MEDICO AYUDANTE .....	A	1ª	140.135
1.5. TITULADO SUPERIOR DE STAF .....	B	1ª	150.128
1.6. TITULADO SUPERIOR TECNICO .....	B	1ª	140.135
1.7. TITULADO SUPERIOR DE APOYO .....	B	1ª	140.135
1.8. OTROS TITULADOS SUPERIORES .....	B	1ª	140.135
<b>2º.- DE PERSONAL MEDICO:</b>			
2.1. GESTOR DE NEGOCIADO .....	F	2ª	135.407
2.2. ATS-DUE POLICLINICA .....	C	2ª	105.237
2.3. ATS-DUE DE BLOQUE .....	C	2ª	105.237
2.4. ATS-DUE DE AREA .....	C	2ª	105.237
2.5. MATRONA POLICLINICA .....	D	2ª	105.237
2.6. MATRONA DE BLOQUE .....	D	2ª	105.237
2.7. INGENIERO TECNICO .....	E	2ª	105.237
2.8. TECNICO DE AREA DE GESTION .....	E	2ª	101.046
2.9. TECNICO DE AREA DE APOYO .....	E	2ª	98.240
<b>3º.- DE PERSONAL TECNICO DE SERVICIOS:</b>			
3.1. OFICIAL DE PRIMERA .....	F	3ª	101.319
3.2. ADMINISTRATIVO DE GESTION .....	F	3ª	101.319
3.3. ADMINISTRATIVO DE APOYO .....	F	3ª	100.771
3.4. ASISTENTE DE APOYO .....	G	4ª	101.319
3.5. ASISTENTE POLIVALENTE .....	G	4ª	101.319
3.6. OTROS ASISTENTES .....	G	4ª	101.319
<b>4º.- DE PERSONAL AUXILIAR:</b>			
4.1. AUXILIAR SANITARIO DE POLICLINICA .....	H	4ª	96.745
4.2. AUXILIAR SANITARIO DE BLOQUE .....	H	4ª	96.745
4.3. AUXILIAR SANITARIO DE AREA .....	H	4ª	96.745
4.4. MOZO SANITARIO .....	I	4ª	96.745
4.5. MOZO DE CLINICA .....	I	4ª	96.745
4.6. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE GESTION .....	J	4ª	96.745
4.7. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE APOYO .....	J	4ª	96.745
4.8. AUXILIAR ADMINISTRATIVO POLIVALENTE .....	J	4ª	96.745
<b>5º.- DE PERSONAL TECNICO DE OFICIOS:</b>			
5.1. OFICIAL POLIVALENTE .....	K	4ª	99.998
5.2. OFICIAL DE MANTENIMIENTO .....	K	4ª	96.745
5.3. OFICIAL DE SERVICIOS GENERALES .....	K	4ª	96.745

(\*) Cada una de las letras designa el grupo de equivalencias correspondientes

**ANEXO I**

**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES, EQUIVALENCIAS FUNCIONALES ENTRE CATEGORIAS Y SALARIO BASE**

(Continuación)

GRUPOS PROFESIONALES/CATEGORIAS	EQUIVALENCIAS ENTRE CATEGORIAS		SALARIO BASE 1.997 Ptas./mes
	GRUPO (*) EQUIVALENCIA	GRADUALIZACION DE FUNCIONES	
<b>6º.- DE PERSONAL DE OFICIOS VARIOS:</b>			
<b>6.1. AYUDANTE DE HOSTELERIA HOSPITALARIA:</b>			
6.1.1. En Jornada completa .....	L	5ª	93.922
6.1.2. Por horas .....	L	5ª	525
<b>6.2. AYUDANTE DE HOSPEDAJE HOSPITALARIO:</b>			
6.2.1. En jornada completa .....	L	5ª	93.922
6.2.2. Por horas .....	L	5ª	525
<b>6.3. PEON/PINCHE:</b>			
6.3.1. En jornada completa .....	L	5ª	93.922
6.3.2. Por horas .....	L	5ª	525

(\*) Cada una de las letras designa el grupo de equivalencias correspondiente.

**ANEXO II**

**TAREAS Y TRABAJOS HOSPITALARIOS CON SUSTANTIVIDAD PROPIA**

SEGUN CATEGORIAS PROFESIONALES
<p><b>1º.- SANITARIAS:</b></p> <p><b>1.1. MEDICAS:</b></p> <p>1.1.1. Propias de Médicos de Staf, Policlínicos, Internos y Ayudantes</p> <p><b>1.2. AUXILIARES:</b></p> <p>1.2.1. Propias de ATS-DUE Policlínica, Bloque y Area</p> <p>1.2.2. Propias de Matrona Policlínica y de Bloque</p> <p>1.2.3. Propias de Auxiliar Sanitario de Policlínica. Bloque y Area</p> <p>1.2.4. Propias de Mozo Sanitario y de Clínica</p>
<p><b>2º.- NO SANITARIAS:</b></p> <p><b>2.1. SUPERIORES:</b></p> <p>2.1.1. Propias de Titulados Superiores</p> <p><b>2.2. MEDIAS:</b></p> <p>2.2.1. Propias de Técnicos de Area de Gestión y de Apoyo</p> <p><b>2.3. DE OFICIO:</b></p> <p>2.3.1. Propias de los distintos Oficiales y Ayudantes</p>

**REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JOSE MANUEL PASCUAL PASCUAL, S.A. Y SUS TRABAJADORES, DE LOS DIFERENTES CENTROS DE TRABAJO.**

En desarrollo del Artículo 8 del Convenio Colectivo de la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. se acuerda el presente Reglamento de funcionamiento y de actuación para definir los trámites por el que han de transcurrir, tanto la composición, como el funcionamiento y modo de dirimir las cuestiones planteadas en la Comisión Paritaria.

En razón a ello se adoptan las siguientes normas de funcionamiento y composición:

**PRIMERA.- COMPOSICION.-**

Componen la Comisión Paritaria del Convenio de la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. tres representantes de la Empresa y tres representantes de los Comités de Centros.

**SEGUNDA.- PRESIDENTE Y SECRETARIO.-**

A los efectos de agilizar, facilitar y garantizar el funcionamiento de la Comisión Paritaria, se acuerda por las partes firmantes del Convenio designar de entre sus miembros, y en la primera Reunión de la Comisión, un Presidente, que lo será por todo el período de vigencia del presente Convenio.

El Presidente convocará a las partes dentro de los plazos que se determinan en este Reglamento.

La Comisión designará, también, un Secretario de entre sus miembros, a los efectos de levantar el acta correspondiente a cada una de las sesiones que habrá de ser rubricada por todos los componentes y asistentes a la Comisión.

**TERCERA.- MEDIADOR.-**

Cuando las partes lo consideren, y al objeto de mediar, conciliar y procurar el acercamiento de las mismas con vistas a alcanzar un acuerdo, se podrá nombrar un mediador, que tendrá voz pero no voto en las sesiones de la Comisión Paritaria en las que participe. No obstante lo anterior, en el caso de que las partes lo acuerden así, dicho mediador tendrá voz para participar en la decisión para la que se haya acordado esta excepción.

**CUARTA.- LEGITIMACION PARA LA CONVOCATORIA DE LA COMISION.-**

Estarán legitimados para instar la convocatoria de la Comisión Paritaria en sus funciones del artículo 8 del Convenio tanto la parte empresarial como la representación laboral, debiendo la parte que inste la convocatoria trasladar por escrito las materias o asuntos que serán objeto de tratamiento, así como una breve exposición de los fundamentos sobre los que se base, a los efectos de que la otra parte pueda hacer una valoración con suficiente tiempo. No obstante lo anterior, cuando la representación laboral sea la que inste la convocatoria de la Comisión Paritaria lo hará por acuerdo de sus tres miembros, que deberán firmar el escrito que la sustenta.

**QUINTA.- FORMA DE LA CONVOCATORIA.-**

Instada la constitución de la Comisión Paritaria al Presidente, éste dará traslado, por un plazo máximo de siete días hábiles, a la otra parte de las alegaciones de la solicitante. Recibidas las alegaciones de aquella el Presidente las remitirá a la solicitante y convocará la Comisión en el plazo máximo de otros siete días hábiles, señalando fecha y hora para la sesión de la Comisión Paritaria.

**SEXTA.- DESARROLLO DE LAS SESIONES.-**

Constituida en Comisión las partes, se discutirán los asuntos o materias objeto de la reunión, para lo cual tanto la parte social, como empresarial podrán estar asistidos de asesores, con voz pero sin voto, y que no asistirán en el momento de las votaciones.

Celebradas tres sesiones sin que se haya alcanzado acuerdo sobre el objeto de discrepancia, el Presidente requerirá a los miembros de la Comisión para que por votación se dirima las causas de discrepancias.

Se alcanzará acuerdo, si como consecuencia de la votación se obtuviese una mayoría simple de votos emitidos por los asistentes a la sesión de la Comisión, siendo dicha decisión votada, vinculante para las partes, sin perjuicio de las acciones judiciales que a cada una de las partes pueda asistirle.

No obstante todo ello, desde que el Presidente de la Comisión tenga conocimiento de la solicitud convocatoria de la Comisión, hasta que se alcance la situación recogida en el párrafo anterior no podrá mediar más de veinte días hábiles.

**SEPTIMA.- ACUERDO.-**

Los acuerdos alcanzados por el procedimiento anteriormente aludido, habrán de recogerse por escrito en un Acta que estará firmada por el Presidente y el Secretario y tendrán la misma eficacia y naturaleza que un Pacto de Empresa o Convenio Colectivo conforme a lo previsto en la Legislación vigente.

## CONSEJERIA DE TURISMO Y DEPORTE

*RESOLUCION de 22 de julio de 1997, de la Viceconsejería, por la que se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a Viajes Bahía Luz, SL, con el Código Identificativo AN-11473-2.*

Por don Jesús M. Ferris Ruiz-Mateos, en nombre y representación de la Entidad «Viajes Bahía Luz, S.L.», se ha solicitado de esta Consejería la concesión del Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista, de conformidad con el Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo, y Orden Ministerial de 14 de abril de 1988, reguladores del ejercicio de las actividades propias de Agencias de Viajes, y vigentes en la fecha de presentación de la solicitud, habiéndose aportado la documentación que acredita reunir los requisitos exigidos por las mencionadas disposiciones legales.

En su virtud, y a propuesta de la Dirección General de Planificación Turística, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo y en uso de las facultades que me confiere el artículo 44.4 de la Ley 6/1983, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma,

### RESUELVO

Conceder el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a la Entidad «Viajes Bahía Luz, S.L.», con el Código Identificativo AN-11473-2 y sede social en Chipiona (Cádiz), Avda. de la Diputación, 2, pudiendo ejercer su actividad a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con sujeción a los preceptos de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988, y demás disposiciones aplicables.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su notificación, previa comunicación a este órgano, de conformidad con lo establecido en los artículos 57.2 y 58 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956.

Sevilla, 22 de julio de 1997.- El Consejero (P.D. Orden 24.6.96), El Viceconsejero, Antonio Reyes Ruiz.

## CONSEJERIA DE SALUD

*RESOLUCION de 11 de julio de 1997, del Servicio Andaluz de Salud, por la que se delegan competencias en el Director Gerente del Hospital Carlos Haya, de Málaga, para otorgar concesión administrativa de obra y servicio público.*

Es competencia del Servicio Andaluz de Salud prestar la asistencia sanitaria adecuada a los ciudadanos y promover todos los aspectos relativos a la mejora de dichas condiciones, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 18 de la Ley General de Sanidad, condiciones que se extienden más allá de la prestación asistencial, incluyendo