

2.2. Oposiciones y concursos

CONSEJERIA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACION PUBLICA

RESOLUCION de 2 de noviembre de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone dar publicidad a la Orden de 31 de octubre de 2003, por la que se rectifican Tribunales Delegados de las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos de Oficiales y Auxiliares (turnos promoción interna y libre) y Agentes (turno libre), hechos públicos mediante Resolución que se cita.

Mediante Orden de 31 de octubre de 2003, la Secretaría de Estado de Justicia rectifica los Tribunales Delegados de las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos de Oficiales y Auxiliares (turnos promoción interna y libre) y Agentes (turno libre), hechos públicos mediante Resolución de 8 de julio de 2003.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 20 del Reglamento Orgánico de los Cuerpos de Oficiales, Auxiliares y Agentes al servicio de la Administración de Justicia, aprobado por Real Decreto 249/1996, de 16 de febrero, y en ejercicio de las competencias atribuidas en virtud de la Ley 6/1983, de 21 de julio, de Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma, del Decreto del Presidente 6/2000, de 28 de abril, y del Decreto 121/2002, de 9 de abril, esta Secretaría General Técnica,

D I S P O N E

Dar publicidad a la Orden de 31 de octubre de 2003, por la que se rectifican los Tribunales Delegados de las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos de Oficiales y Auxiliares (turnos promoción interna y libre) y Agentes (turno libre), hechos públicos mediante Resolución de 8 de julio de 2003, que se inserta como Anexo a la presente Resolución.

Sevilla, 2 de noviembre de 2003.- El Secretario General Técnico, Carlos Toscano Sánchez.

A N E X O

ORDEN DE 31 DE OCTUBRE DE 2003, POR LA QUE SE RECTIFICAN TRIBUNALES DELEGADOS DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA INGRESO EN LOS CUERPOS DE OFICIALES Y AUXILIARES (TURNOS DE PROMOCION INTERNA Y LIBRE) Y AGENTES (TURNO LIBRE), HECHOS PÚBLICOS MEDIANTE RESOLUCION DE 8 DE JULIO DE 2003

Mediante Resolución de 8 de julio de 2003 (BOE del día 25), se hacían públicos los Tribunales Delegados de las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos de Oficiales y Auxiliares (turnos promoción interna y libre) y Agentes (turno libre), convocadas por Ordenes de 27 de mayo de 2003 (Boletines Oficiales del Estado de los días 4 y 5 de junio).

Como consecuencia de rectificación de propuestas de Tribunales Delegados, procede el nombramiento de los que sustituyen a los anteriormente nombrados:

A N E X O

En la página 28.856, Tribunal Delegado de Andalucía, Oficiales Turno Promoción Interna, Tribunal Titular, Vocales, donde dice: «Don Juan Manuel Pérez Ramos, Secretario Judicial»; debe decir: «Don Andrés Cano Navas, Secretario Judicial».

En la página 28.856, Tribunal Delegado de Andalucía, Oficiales Turno Promoción Interna, Tribunal Suplente, Vocales, donde dice: «Don Jesús Rubio Lara, Secretario Judicial»; debe decir: «Don Agustín Fernández-Figares Granados, Secretario Judicial».

En la página 28.857, Tribunal Delegado de Canarias, Oficiales Turno Libre, Tribunal Titular, Secretario, donde dice: «Doña Rosario Bento Casanova, funcionaria grupo A de la Comunidad Autónoma»; debe decir: «Doña Sonia Calvo Bautista, funcionaria grupo A de la Comunidad Autónoma».

En la página 28.857, Tribunal Delegado de Canarias, Oficiales Turno Libre, Tribunal Suplente, Secretario, donde dice: «Doña Sonia Calvo Bautista, funcionaria grupo A de la Comunidad Autónoma»; debe decir: «Doña Belén Díaz Elías, funcionaria grupo A de la Comunidad Autónoma».

En la página 28.859, Tribunal Delegado de Madrid, Oficiales Turno Libre, Tribunal Titular, Vocales, donde dice: «Don Alfredo Rodríguez Nuño, Oficial de la Administración de Justicia»; debe decir: «Doña Cristina Savariegos Sastre, Oficial de la Administración de Justicia».

En la página 28.860, Tribunal Delegado de Madrid, Oficiales Turno Libre, Tribunal Suplente, Vocales, donde dice: «Doña Cristina Savariegos Sastre, Oficial de la Administración de Justicia»; debe decir: «Don Anastasio Sastre Castro, Oficial de la Administración de Justicia».

En la página 28.860, Tribunal Delegado de Madrid, Auxiliares Turno Libre, Tribunal Titular, Vocales, donde dice: «Doña Elisa Martí Vilache, Secretaria Judicial»; debe decir: «Doña Rosario Negro del Cerro, Secretaria Judicial».

En la página 28.860, Tribunal Delegado de Madrid, Auxiliares Turno Libre, Tribunal Suplente, Vocales, donde dice: «Doña Rosario Negro del Cerro, Secretaria Judicial»; debe decir: «Don Pedro José Hernández Gallego, Secretario Judicial».

En la página 28.862, Tribunal Delegado del País Vasco, Agentes, Tribunal Titular, Presidente, donde dice: «Ilmo. Sr. don Alvaro Delgado Fontaneda, Fiscal»; debe decir: «Ilma. Sra. doña Belén Rico Gómez, Fiscal».

Contra la presente Orden, podrá interponerse recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes o contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses. El plazo, en ambos casos, se contará a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Orden en el Boletín Oficial del Estado.

RESOLUCION de 5 de noviembre de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone dar publicidad a la Orden de 31 de octubre de 2003, por la que se rectifican Tribunales Calificadores Unicos de las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos de Oficiales y Auxiliares (turnos promoción interna y libre) y Agentes (turno libre), hechos públicos mediante Resolución que se cita.

Mediante Orden de 31 de octubre de 2003, la Secretaría de Estado de Justicia rectifica los Tribunales Calificadores Uni-

cos de las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos de Oficiales y Auxiliares (turnos promoción interna y libre) y Agentes (turno libre), hechos públicos mediante Resolución de 17 de junio de 2003.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 20 del Reglamento Orgánico de los Cuerpos de Oficiales, Auxiliares y Agentes al servicio de la Administración de Justicia, aprobado por Real Decreto 249/1996, de 16 de febrero, y en ejercicio de las competencias atribuidas en virtud de la Ley 6/1983, de 21 de julio, de Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma, del Decreto del Presidente 6/2000, de 28 de abril y del Decreto 121/2002, de 9 de abril, esta Secretaría General Técnica,

DISPONE

Dar publicidad a la Orden de 31 de octubre de 2003, por la que se rectifican los Tribunales Calificadores Unicos de las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos de Oficiales y Auxiliares (turnos promoción interna y libre) y Agentes (turno libre), hechos públicos mediante Resolución de 17 de junio de 2003, que se inserta como Anexo a la presente Resolución.

Sevilla, 5 de noviembre de 2003.- El Secretario General Técnico, Carlos Toscano Sánchez.

ANEXO

ORDEN DE 31 DE OCTUBRE DE 2003, POR LA QUE SE RECTIFICAN TRIBUNALES CALIFICADORES UNICOS DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA INGRESO EN LOS CUERPOS DE OFICIALES Y AUXILIARES (TURNOS DE PROMOCION INTERNA Y LIBRE) Y AGENTES (TURNO LIBRE), HECHOS PUBLICOS MEDIANTE RESOLUCION DE 17 DE JUNIO DE 2003

Mediante Resolución de 17 de junio de 2003 (BOE de 2 de julio), se hacían públicos los Tribunales Calificadores Unicos de las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos de Oficiales y Auxiliares (turnos promoción interna y libre) y Agentes (turno libre), convocadas por Ordenes de 27 de mayo de 2003 (Boletines Oficiales del Estado de los días 4 y 5 de junio).

Como consecuencia de renunciaciones de los miembros nombrados y de errores en nombre y grupo, procede el nombramiento de los que sustituyen a los anteriormente nombrados y las oportunas rectificaciones:

ANEXO

En la página 25.529, Tribunales Calificadores Unicos, Turno Promoción Interna, Cuerpo Oficiales, Tribunal Titular, Vocales, donde dice: «D.^a M.^a Josefa Lobón del Río, Secretaria Judicial»; debe decir: «D. Eduardo Martínez Peña, Secretario Judicial».

En la página 25.529, Tribunales Calificadores Unicos, Turno Promoción Interna, Cuerpo Oficiales, Tribunal Suplente, Vocales, donde dice: «D. Eduardo Martínez Peña, Secretario Judicial»; debe decir: «D.^a Isabel López García-Nieto, Secretaria Judicial».

En la página 25.529, Tribunales Calificadores Unicos, Turno Promoción Interna, Cuerpo Auxiliares, Tribunal Titular, Vocales, donde dice: «D.^a Concha Riaño Valentín, Secretaria Judicial»; debe decir: «D.^a Concepción Riaño Valentín, Secretaria Judicial».

En la página 25.529, Tribunales Calificadores Unicos, Turno Promoción Interna, Cuerpo Auxiliares, Tribunal Titular, Vocales, donde dice: «D. José Escobar Bernardo, Secretario

Judicial»; debe decir: «D.^a M.^a José Escobar Bernardo, Secretaria Judicial».

En la página 25.529, Tribunales Calificadores Unicos, Turno Promoción Interna, Cuerpo Auxiliares, Tribunal Suplente, Secretaria, donde dice: «D.^a M.^a Angeles Escudero Peinado, funcionaria del grupo C destinada en el Ministerio de Justicia»; debe decir: «D.^a M.^a Angeles Escudero Peinado, funcionaria del grupo B destinada en el Ministerio de Justicia».

En la página 25.530, Tribunales Calificadores Unicos, Turno Libre, Cuerpo Agentes, Tribunal Titular, Vocales, donde dice: «D.^a Matilde García Moreno, Secretaria Judicial»; debe decir: «D.^a M.^a Cristina Bejarano Martínez, Secretaria Judicial».

Contra la presente Orden, podrá interponerse recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes o contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses. El plazo, en ambos casos, se contará a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Orden en el Boletín Oficial del Estado.

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

RESOLUCION de 11 de noviembre de 2003, de la Viceconsejería, por la que se anuncia convocatoria pública para cubrir puesto de trabajo de libre designación en la Consejería.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, y el Decreto 56/1994, de 1 de marzo, de atribución de competencias en materia de personal, esta Viceconsejería en virtud de las competencias que tiene delegadas por Orden de 3 de noviembre de 1995 (BOJA núm. 146, de 17 de noviembre de 1995), anuncia la provisión de un puesto de trabajo de libre designación en la Consejería de Agricultura y Pesca, con sujeción a las siguientes bases:

Primera. Se convoca la provisión del puesto de trabajo de libre designación que se detalla en el Anexo de la presente Resolución.

Segunda. Podrá participar en la presente convocatoria el personal funcionario que reúna los requisitos señalados para el desempeño del mismo en el Anexo que se acompaña y aquellos otros de carácter general exigidos por la legislación vigente.

Tercera. 1. Las solicitudes, dirigidas al Viceconsejero de Agricultura y Pesca, se presentarán dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en el Registro General de la Consejería de Agricultura y Pesca, situado en Sevilla, C/ Tabladilla, s/n, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. En la instancia figurarán los datos personales y el puesto que se solicita, acompañando currículum vitae en el que se hará constar el número de registro de personal, cuerpo de pertenencia, grado personal consolidado, títulos académicos, puestos de trabajo desempeñados, y cuantos otros méritos se relacionen con el contenido del puesto que se solicite.

3. Los méritos alegados deberán ser justificados con la documentación original o fotocopias debidamente compulsadas.

4. Una vez transcurrido el período de presentación de instancias, las solicitudes formuladas serán vinculantes para los peticionarios y el destino adjudicado será irrenunciable, salvo que, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

Sevilla, 11 de noviembre de 2003.- El Viceconsejero, Juan Paniagua Díaz.

A N E X O

CONCURSO PUESTO LIBRE DESIGNACION

Centro directivo y localidad: Secretaría General Técnica. Sevilla.

Código puesto de trabajo: 2311910.

Denominación: Asesor Técnico.

Número de plazas: 1.

Ads.: F.

Modo acceso: PLD.

Grupo: A.

Cuerpo: P-A.11.

Area funcional: Admón. Pública.

Nivel C.D.: 25.

Complemento específico: XXXX, 9.641,88 €.

Expr.: 2.

Titulación: Licenciado en Derecho.

Méritos específicos: Experiencia y conocimiento en la elaboración y tramitación de disposiciones legales. Experiencia en elaboración de informes y dictámenes. Experiencia y conocimiento sobre organización, coordinación y comunicación administrativa sobre materias agrarias y pesqueras. Coordinación y seguimiento de actuaciones y programas de un centro directivo. Conocimiento y experiencia en el asesoramiento para la tramitación y coordinación de propuestas de resoluciones.

RESOLUCION de 11 de noviembre de 2003, de la Viceconsejería, por la que se anuncia convocatoria pública para cubrir puesto de trabajo de libre designación en la Consejería.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, y el Decreto 56/1994, de 1 de marzo, de atribución de competencias en materia de personal, esta Viceconsejería, en virtud de las competencias que tiene delegadas por Orden de 3 de noviembre de 1995 (BOJA número 146, de 17 de noviembre de 1995), anuncia la provisión del puesto de trabajo de libre designación en la Consejería de Agricultura y Pesca, con sujeción a las siguientes bases:

Primera. Se convoca la provisión del puesto de trabajo de libre designación que se detalla en el Anexo de la presente Resolución.

Segunda. Podrá participar en la presente convocatoria el personal funcionario que reúna los requisitos señalados para el desempeño de los mismos en el Anexo que se acompaña y aquellos otros de carácter general exigidos por la legislación vigente.

Tercera. 1. Las solicitudes, dirigidas al Viceconsejero de Agricultura y Pesca, se presentarán dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en el Registro General de la Consejería

de Agricultura y Pesca, situado en Sevilla, calle Tabladilla, s/n, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. En la instancia figurarán los datos personales y el puesto que se solicita, acompañando currículum vitae en el que se hará constar el número de registro de personal, cuerpo de pertenencia, grado personal consolidado, títulos académicos, puestos de trabajo desempeñados, y cuantos otros méritos se relacionen con el contenido del puesto que se solicite.

3. Los méritos alegados deberán ser justificados con la documentación original o fotocopias debidamente compulsadas.

4. Una vez transcurrido el período de presentación de instancias, las solicitudes formuladas serán vinculantes para los peticionarios, y el destino adjudicado será irrenunciable, salvo que, antes de finalizar el plazo de toda de posesión, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

Sevilla, 11 de noviembre de 2003.- El Viceconsejero, Juan Paniagua Díaz.

A N E X O

CONCURSO PUESTO DE TRABAJO DE LIBRE DESIGNACION

Centro directivo y localidad: Dirección General del Fondo Andaluz de Garantía Agraria. Sevilla.

Código P. Trabajo: 2966710.

Denominación: Sv. Económico Financiero.

Número de plazas: 1.

Ads.: F.

Modo accs.: PLD.

Grupo: A.

Cuerpo: P-A12.

Area funcional: Presupuestos y Gestión Económica.

Nivel C.D.: 28.

C. específico: XXXX-, 15.366,60 €.

Expr.: 3.

Méritos específicos: Experiencia relacionada con las funciones propias del puesto. Conocimiento de la normativa específica de desarrollo de la Política Agraria Comunitaria (PAC); de financiación con cargo al Fondo de Orientación y Garantía Agraria, Sección Garantía (FEOGA-Garantía) de la PAC; de constitución, organización y funcionamiento de los Organismos Pagadores de los fondos FEOGA-Garantía. Conocimientos de contabilidad pública, presupuestos, estado de tesorería y de conciliaciones bancarias; régimen de compras y ventas de las medidas de aplicación de la PAC. Formación informática en manejo y explotación de bases de datos y gestores de contabilidad por partida doble. Formación y experiencia en materia de subvenciones públicas; de fiscalidad y declaraciones a la Hacienda Pública.

CONSEJERIA DE SALUD

RESOLUCION de 31 de octubre de 2003, de la Viceconsejería, por la que se anuncia convocatoria pública para proveer un puesto de trabajo por el sistema de libre designación, Código 8323710.

De conformidad con lo previsto en el artículo 25.1 de la Ley 6/85, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, y lo prevenido en el Capítulo V del Título III del Decreto 2/2002, de 9 de enero, esta Viceconsejería, en virtud de la competencia que tiene delegada por la Orden de 31 de julio de 2002 (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 101, de 29.8.2002), acuerda anun-

ciar la convocatoria para la provisión, por el procedimiento de libre designación, del puesto de trabajo que se relaciona en el Anexo de la presente Resolución, con arreglo a las siguientes

B A S E S

Primera. 1. El puesto de trabajo que se convoca podrá ser solicitado por los funcionarios que reúnan los requisitos señalados para el desempeño de dicho puesto en el Anexo que se acompaña y aquellos otros de carácter general exigidos por la legislación vigente.

2. El personal docente y sanitario podrá participar en la provisión de puestos de Administración Educativa (AX) o Sanitaria (AS), respectivamente, conforme se indica en la relación de puestos de trabajo.

Segunda. Los interesados dirigirán las solicitudes a la Viceconsejería de Salud (Avda. de la Innovación, s/n, Edificio Arena, 1, 41020, Sevilla).

Tercera. El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y se presentarán preferentemente en el Registro General de la Consejería de Salud, sito en Sevilla, Avda. de la Innovación, s/n, Edificio Arena 1, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Cuarta. En la instancia figurarán los datos personales del solicitante, acompañándose de un currículum vitae, en el que se hará constar, además del Número de Registro de Personal, Cuerpos de pertenencia y destino actual:

- a) Títulos académicos.
- b) Puestos de trabajo desempeñados en la Administración Pública.
- c) Años de servicio.
- d) Grado consolidado.
- e) Estudios y cursos realizados y cuantos otros méritos estime el aspirante oportuno poner de manifiesto.

A la citada solicitud podrán acompañar, en todo caso, aquellas publicaciones, informes o cualquier otra documentación que permita apreciar los requisitos exigidos.

2. Los méritos alegados y acreditados se valorarán a la fecha de publicación, debiendo ser justificados con la documentación original o fotocopia compulsada.

Quinta. Una vez transcurrido el período de presentación de instancias, las solicitudes formuladas serán vinculantes para el petitionerario, y los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

Sevilla, 31 de octubre de 2003.- La Viceconsejera, M.^a Jesús Montero Cuadrado.

A N E X O

CONSEJERIA DE SALUD

Centro directivo: Secretaría General Técnica.
Denominación y Código del Puesto: Coord. Programas Centros Sanitarios. Código 8323710.
Núm.: 1.
Ads.: F.
Modo acceso: PLD.
Grupo: A.

Cuerpo: P-A21.

C.D.: 28.

C. específico RFIDP €/m.: XXXX-15.366,60.

Area funcional: Salud y Ord. Sanit.

Experiencia: 3.

Localidad: Sevilla.

Méritos específicos: Conocimiento en el Sistema Sanitario Público Andaluz. Salud Laboral. Experiencia, conocimiento y formación en el Programa de Centros Sanitarios.

RESOLUCION de 5 de noviembre de 2003, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, por la que se anuncia convocatoria pública para cubrir puesto de trabajo de carácter directivo por el sistema de libre designación.

Conforme a lo previsto en la Orden de 17 de julio de 1992 de la Consejería de Salud se anuncia la provisión de puesto de trabajo de carácter directivo, por el sistema de libre designación, con sujeción a las siguientes bases:

Primera. Se convoca la provisión del puesto de trabajo de carácter directivo, por el sistema de libre designación, que se detalla en el Anexo de la presente Resolución.

Segunda. Podrá participar en la presente convocatoria el personal estatutario del Sistema Nacional de Salud y los funcionarios públicos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía y de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como toda persona que reúna los requisitos exigidos en el Anexo de la presente convocatoria y los de carácter general establecidos en la Ley 30/1999, de 5 de octubre, de Selección y provisión de plazas de personal estatutario de los Servicios de Salud.

Tercera. 1. Las solicitudes estarán dirigidas a la Unidad de Directivos del Servicio Andaluz de Salud, C/ Pedro Muñoz Torres, s/n, Polígono Hytasa, Sevilla, C.P. 41071, y se presentarán en el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente Resolución, también se podrán presentar en el Registro General de los Servicios Centrales del Servicio Andaluz de Salud, Avda. de la Constitución, núm. 18, de Sevilla, C.P. 41071, sin perjuicio de lo establecido en el art. 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. En la solicitud figurarán los datos personales, acompañando breve «currículum vitae» fechado y firmado (máximo diez páginas y sin encuadernar) en el que se harán constar los datos y méritos que se relacionen con el contenido del puesto solicitado, junto con certificación oficial actualizada de la situación administrativa y servicios prestados y título debidamente compulsado de la titulación académica requerida (las justificaciones de méritos y otros datos que se hayan consignado en el «currículum vitae» podrán ser solicitados por esta Unidad de Directivos en cualquier momento, aportándose entonces documentos originales o fotocopias debidamente compulsadas de esos documentos en concreto).

3. No será necesario acompañar nuevamente el «currículum vitae» ni los justificantes de los datos y méritos alegados que ya figuren actualizados en la Unidad de Directivos del Servicio Andaluz de Salud.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo donde tenga su domicilio el/la demandante o se halle la sede del órgano autor del acto impugnado,

de conformidad con lo dispuesto en los arts. 8, 14 y 46 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de la interposición del recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes.

Sevilla, 5 de noviembre de 2003.- El Director Gerente, Juan Carlos Castro Alvarez.

A N E X O

Organismo: Servicio Andaluz de Salud.
Centro de destino: Hospital Universitario «San Cecilio» en Granada.
Denominación del puesto: Subdirector Servicios Generales.
Modo de acceso: Libre designación.
Requisitos para el desempeño. Titulación: Licenciado o Diplomado Universitario.
Se valorará: Formación y experiencia en Gestión e Implantación de políticas de calidad según el Plan de Calidad de la Consejería de Salud y atención a la Gestión de Procesos. Participación en la planificación y diseño de estrategias y herramientas activas de comunicación interna y externa del centro.

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

RESOLUCION de 3 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, por la que se declara desierto el puesto de libre designación, convocado por Resolución que se cita.

De conformidad con lo previsto en el artículo 25.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, consideradas las prescripciones establecidas en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y teniendo en cuenta la competencia que me delega la Orden de 22 de septiembre de 2003 (BOJA núm. 187, de 29 de septiembre), se declara desierto el puesto de trabajo de libre designación que a continuación se indica, convocado por Resolución de esta Dirección General de 1 de septiembre de 2003 (BOJA núm. 179, de 17 de septiembre).

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer en el plazo dos meses, a contar desde el día siguiente a su notificación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente, conforme a lo establecido en los artículos 8.2.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación, ante esta Dirección General, de conformidad con los artículos 107.1, 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla, 3 de noviembre de 2003.- El Director General, Carlos Gómez Oliver.

A N E X O

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

Centro directivo: Delegación Provincial.
Localidad: Huelva.
Denominación del puesto: Secretario/a del Delegado.
Código: 1142410.
Núm. de plazas: 1.
Ads.: F.
Tipo de Administración:
Características esenciales:

Grupo: C/D.
Cuerpo: P-C1.
Area funcional: Admón. Pública.
Area relacional:
Nivel C.D.: 17.
C. específico RFIDP/euros: XXXX-6.609,96.
Requisitos desempeño:
Experiencia: 1.
Titulación:
Otras características:
Méritos específicos:

RESOLUCION de 4 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, por la que se declara desierto el puesto de libre designación convocado por Resolución que se cita.

De conformidad con lo previsto en el artículo 25.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, consideradas las prescripciones establecidas en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y teniendo en cuenta la competencia que me delega la Orden de 22 de septiembre de 2003 (BOJA núm. 187, de 29 de septiembre), se declara desierto el puesto de trabajo de libre designación que a continuación se indica, convocado por Resolución de esta Dirección General de 8 de septiembre de 2003 (BOJA núm. 182, de 22 de septiembre).

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer en el plazo dos meses, a contar desde el día siguiente a su notificación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente, conforme a lo establecido en los artículos 8.2.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación, ante esta Dirección General, de conformidad con los artículos 107.1, 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla, 4 de noviembre de 2003.- El Director General, Carlos Gómez Oliver.

A N E X O

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

Centro directivo: Delegación Provincial.
Localidad: Sevilla.
Denominación del puesto: Secretario General.
Código: 1155710.
Núm. de plazas: 1.
Ads.: F.
Tipo de Administración:
Características esenciales:
Grupo: A.
Cuerpo: P-A11.
Area funcional: Admón. Pública.
Area relacional:
Nivel C.D.: 28.
C. específico RFIDP/euros: XXXX-14.743,80.
Requisitos desempeño:
Experiencia: 3.
Titulación:
Otras características:
Méritos específicos: 3 años de experiencia en Ordenación Educativa.

3. Otras disposiciones

CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA

RESOLUCION de 3 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Comunicación Social, por la que se emplaza a terceros interesados en el recurso contencioso-administrativo núm. 916/03, interpuesto por la entidad Melkerson & Norlt, SL, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Málaga, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se ha interpuesto por la Entidad Melkerson & Norlt S.L., recurso contencioso-administrativo núm. 916/03, contra la Orden del Consejero de la Presidencia de fecha 17 de enero de 2003, por la que se decide el procedimiento sancionador incoado por la realización de actividades radiodifusoras sin título administrativo habilitante, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

HE RESUELTO

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 916/2003.

Segundo. Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y emplazar a aquellas personas, terceros interesados, cuyos derechos o intereses legítimos pudieran quedar afectados por la estimación de las pretensiones del demandante, para que en el plazo de nueve días desde la publicación de la presente Resolución puedan comparecer con Abogado y Procurador ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Málaga, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Sevilla, 3 de noviembre de 2003.- El Director General, Rafael García Ortiz.

CONSEJERIA DE TURISMO Y DEPORTE

RESOLUCION de 30 de octubre de 2003, de la Dirección General de Actividades y Promoción Deportiva, por la que se dispone la publicación de la modificación del Reglamento General (Libro VII, art. 12) de la Federación Andaluza de Natación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto 7/2000, de 24 de enero, de Entidades Deportivas Andaluzas, por Resolución de esta Dirección General de Actividades y Promoción Deportiva de 5 de febrero de 2003, se ratifica la modificación del Reglamento General (Libro VII, art. 12) de la Federación Andaluza de Natación y se acordó su inscripción en el Registro Andaluz de Entidades Deportivas, así como su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, quedando su artículo redactado de la siguiente forma:

«Libro VII. De los Deportistas.

Artículo 12.

1. En el transcurso de la temporada deportiva los deportistas sólo podrán suscribir y obtener licencia por un club, excepto en los dos siguientes supuestos:

a) Que el deportista, no haya participado aún en el trascurso de esa temporada con el club que tramitó la licencia original, sin perjuicio de los derechos de formación que se hubiesen generado. El cambio de residencia de los padres, en el caso de menores de edad o mayores que vivan a sus expensas, en los que sí podrán obtener nueva licencia sin necesidad de aportar la baja del club de origen. La tramitación de esta nueva licencia deberá ser aprobada por la FAN, previa la incoación del oportuno expediente, iniciado a instancia de parte interesada, en el que se valorará la necesidad del cambio del club.

b) 1. Únicamente en la modalidad de waterpolo, durante la vigencia de una licencia, el club podrá ceder temporalmente a otro los servicios de un deportista, con el consentimiento expreso y por escrito de éste. En el supuesto de menores de edad, tal consentimiento deberá ser complementado con la autorización de sus padres o tutores.

Para que la cesión pueda producirse iniciada la temporada deportiva, el jugador cedido no deberá haber sido alineado en ningún partido oficial con el club cedente, ya sea en competición de ámbito autonómico o provincial.

2. En el acuerdo de cesión deberá fijarse expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder de dos temporadas consecutivas.

3. El jugador cedido no podrá volver al club cedente en la temporada deportiva en curso. Ni podrá a su vez, ser cedido a un tercer club.

4. El jugador cedido será considerado como jugador del club cesionario, con las consecuencias que de ello deriven, no pudiendo éste estar sujeto a consideración distinta de las derivadas de la normativa vigente.

2. El deportista que, teniendo licencia en vigor por un club, presente una nueva por otro, sin el acuerdo de cesión en la modalidad de waterpolo, incurrirá en duplicidad que se resolverá, sin perjuicio de las responsabilidades que se pudieran deducir, en favor de la registrada.»

En su virtud, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición antes mencionada, se dispone la publicación del artículo modificado de la Federación Andaluza de Natación que figura en la presente Resolución.

Sevilla, 30 de octubre de 2003.- El Director General, José P. Sanchís Ramírez.

RESOLUCION de 31 de octubre de 2003, de la Dirección General de Actividades y Promoción Deportiva, por la que se dispone la publicación de la modificación de los Estatutos (Art. 1), de la Federación Andaluza de Motonáuticas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto 7/2000, de 24 de enero, de Entidades Deportivas Andaluzas, por Resolución de esta Dirección General de Actividades y Promoción Deportiva de 31 de marzo de 2003, por la que se aprueba la modificación de los Estatutos (art. 1), de la Federación Andaluza de Motonáutica y se acuerda su inscripción en el Registro Andaluz de Entidades Deportivas, así como su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, quedando su artículo redactado de la siguiente forma:

«Título I. Definición, objeto social, régimen jurídico y funciones.

Artículo 1.º Definición.

1. La Federación Andaluza de Motonáutica, en adelante FAM, es una Entidad deportiva de carácter privado y naturaleza asociativa, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines consistentes en la promoción, práctica y desarrollo del deporte de la motonáutica en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Se entiende por motonáutica, aquel deporte que utiliza embarcaciones u otros elementos similares que tengan un motor como fuente principal de propulsión.

3. La Federación Andaluza de Motonáutica se integrará en la correspondiente Federación española, de acuerdo con el procedimiento y requisitos establecidos en los estatutos de ésta, gozando así del carácter de utilidad pública, de conformidad con la Ley del Deporte estatal.

4. Constituyen modalidades deportivas en el ámbito de competencia de la Federación Andaluza de Motonáutica, las actividades desarrolladas mediante la utilización de:

- Motos Acuáticas.
- Catamaranes.
- Barcas Neumáticas.
- Offshore.
- Radiocontroladas.»

En su virtud, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición antes mencionada, se dispone la publicación del artículo modificado de la Federación Andaluza de Motonáutica que figura en la presente Resolución.

Sevilla, 31 de octubre de 2003.- El Director General, José P. Sanchís Ramírez.

CONSEJERIA DE ECONOMIA Y HACIENDA

RESOLUCION de 27 de octubre de 2003, de la Viceconsejería, por la que se autorizan tarifas de taxis de Tomares (Sevilla). (PP. 4085/2003).

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional del Decreto 266/1988, de 2 de agosto, por el que se regula el ejercicio de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de precios autorizados, vista la propuesta de implantación de tarifas formulada por la Comisión Provincial de Precios de Sevilla, y en uso de las facultades que tengo atribuidas por el artículo 7 del citado Decreto 266/1988, de 2 de agosto, en la redacción dada por el Decreto 137/2000, de 16 de mayo.

R E S U E L V O

Autorizar las tarifas de taxis que a continuación se relacionan, ordenando su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Concepto	Tarifas autorizadas IVA incluido
Tarifa 1	
Bajada de bandera	0,95 euros
Km recorrido	0,64 euros
Hora de parada o espera	14,15 euros
Carrera mínima	2,59 euros

Concepto	Tarifas autorizadas IVA incluido
Tarifa 2	
Bajada de bandera	1,16 euros
Km. recorrido	0,79 euros
Hora de parada o espera	17,70 euros
Carrera mínima	3,26 euros

La tarifa 2 se aplicará en los supuestos siguientes:

- a) Servicios realizados en sábados, domingos y festivos de 0 a 24 horas.
- b) Servicios realizados en días laborables de 22 a 6 horas.
- c) Servicios realizados durante los días de Semana Santa.
- d) Servicios realizados los días 24 y 31 de diciembre de 0 a 24 horas.

Suplementos
Por cada maleta, bulto o conjunto de bultos de más de 60 cms: 0,36 euros.

Esta Resolución surtirá efecto el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la titular de esta Consejería en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su notificación o, en su caso, publicación, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115, en relación con el 48, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla, 27 de octubre de 2003.- El Viceconsejero, José Salgueiro Carmona.

RESOLUCION de 11 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se hace público el acuerdo de concesión de ayudas para la modernización y fomento de la artesanía andaluza, correspondiente al ejercicio 2003.

Examinadas las solicitudes presentadas al amparo de la Orden de 27 de febrero de 2002 por la que se establecen las normas reguladoras de la concesión de ayudas para la modernización y fomento de la artesanía andaluza esta Delegación Provincial

R E S U E L V E

Primero. Hacer pública la Resolución de 11 de noviembre de 2003 de la Delegación Provincial de Granada de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se acuerda la concesión de ayudas para la modernización y fomento de la artesanía andaluza solicitadas al amparo de la Orden citada.

Segundo. El contenido íntegro de dicha Resolución estará expuesto en el tablón de anuncios de esta Delegación Provincial, sita en C/ Tablas, 11, de Granada, a partir del mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Tercero. Los plazos establecidos en dicha Resolución se computarán a partir del día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Granada, 11 de noviembre de 2003.- El Delegado, Antonio Argüelles Peña.

RESOLUCION de 3 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Huelva, por la que se hace público el acuerdo de concesión de ayudas para la modernización y fomento de la artesanía andaluza, correspondiente al ejercicio 2003.

Examinadas las solicitudes presentadas al amparo de la Orden de 27 de febrero de 2002 por la que se establecen las normas reguladoras de la concesión de ayudas para la modernización y fomento de la artesanía andaluza esta Delegación Provincial

RESUELVE

Primero. Hacer pública la Resolución de 3 de noviembre de 2003 de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se acuerda la concesión de ayudas para la modernización y fomento de la artesanía andaluza solicitadas al amparo de la Orden citada.

Segundo. El contenido íntegro de dicha Resolución estará expuesto en el tablón de anuncios de esta Delegación Provincial, sita en C/ Los Mozárabes, 8, de Huelva, a partir del mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Tercero. Los plazos establecidos en dicha Resolución se computarán a partir del día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Huelva, 3 de noviembre de 2003.- El Delegado, Juan Félix Masa Parralejo.

RESOLUCION de 5 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Jaén, por la que se hacen públicas las subvenciones que se citan.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.5 de la Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 27 de febrero de 2003 por la que se establecen normas reguladoras de la concesión de ayudas para la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales, y dando cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 18.3 de la Ley 9/2002 de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2003, esta Delegación ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas, en la convocatoria del año 2003 a las empresas y particulares que en el Anexo se relacionan, con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias: 0.1.10.00.17.23.774.00.76A.2 y 0.1.10.00.01.23.774.00.76A.7.

ANEXO

Expte	Titular	Localidad	Subvención
YMJA/107/03	Sánchez Ruiz, Alcazar	Baeza	7.940,01 €
YMJA/143/03	Morales Martínez, Julián Luis	Porcuna	22.698,78 €
YMJA/190/03	García Olivera, Matías	Baeza	6.050 €

Jaén, 5 de noviembre de 2003.- El Delegado, Fernando Calahorro Téllez.

RESOLUCION de 3 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se hace pública la relación de solicitudes archivadas en la convocatoria de ayudas a los municipios de Andalucía en materia de Urbanismo Comercial correspondientes al ejercicio 2003.

Examinadas las solicitudes presentadas al amparo de la Orden de 27 de febrero de 2003 por la que se establecen

las normas reguladoras de la concesión de ayudas a los municipios de Andalucía en materia de Urbanismo Comercial esta Delegación Provincial

RESUELVE

Primero. Hacer pública la Resolución de 3 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Sevilla de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se acuerda el archivo de las solicitudes presentadas.

Segundo. El contenido íntegro de dicha Resolución estará expuesto en el tablón de anuncios de esta Delegación Provincial, sita en C/ Albareda, 18 de Sevilla, a partir del mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Tercero. Los plazos establecidos en dicha Resolución se computarán a partir del día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 3 de noviembre de 2003.- La Delegada, Rocío Marcos Ortiz.

RESOLUCION de 12 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se hace público el acuerdo de concesión de ayudas para la modernización y fomento de la artesanía andaluza, correspondiente al ejercicio 2003.

Examinadas las solicitudes presentadas al amparo de la Orden de 27 de febrero de 2002 por la que se establecen las normas reguladoras de la concesión de ayudas para la modernización y fomento de la artesanía andaluza esta Delegación Provincial

RESUELVE

Primero. Hacer pública la resolución de 12 de noviembre de 2003 de la Delegación Provincial de Sevilla de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se acuerda la concesión de ayudas para la modernización y fomento de la artesanía andaluza, solicitadas al amparo de la Orden citada.

Segundo. El contenido íntegro de dicha resolución estará expuesto en el tablón de anuncios de esta Delegación Provincial, sita en C/ Albareda, 20 de Sevilla, a partir del mismo día de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Tercero. Los plazos establecidos en dicha resolución se computarán a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 12 de noviembre de 2003.- La Delegada, Rocío Marcos Ortiz.

CONSEJERIA DE GOBERNACION

RESOLUCION de 31 de octubre de 2003, de la Delegación del Gobierno de Sevilla, de concesión de subvenciones a las Entidades Locales de la provincia de Sevilla que se citan, para mejora de su infraestructura en el año 2003.

Vista la Orden de 9 de enero de 2003, de convocatoria de subvenciones de mejora de infraestructuras municipales, reguladas por la Orden de 6 de febrero de 2002 y en base a los siguientes:

ANTECEDENTES

Primero. Las Entidades Locales, que se citan mediante Anexo a la presente, presentaron solicitudes de subvención al amparo de lo dispuesto en la mencionada Orden, en el plazo y forma establecidos en la misma.

Segundo. Por el órgano instructor se han cumplido los requisitos de tramitación, conforme al procedimiento establecido en la Orden reguladora.

Tercero. Se han atendido los criterios de valoración establecidos en la Orden reguladora así como las disponibilidades presupuestarias.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

I. El Título VIII de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, regula las subvenciones y ayudas públicas otorgadas en materias de competencia de la Comunidad Autónoma y que se concedan por la Administración Autonómica y sus Organismos Autónomos con cargo al Presupuesto de la Comunidad.

II. El Decreto 254/2001, de 20 de noviembre, aprueba el Reglamento Regulador de los Procedimientos de Concesión de Subvenciones y Ayudas Públicas por la Administración de la Junta de Andalucía y sus Organismos Autónomos y su régimen jurídico.

En el artículo 18 de la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el presente ejercicio se recogen las normas especiales en materia de subvenciones y ayudas públicas.

IV. La Orden de la Consejería de Gobernación, de 6 de febrero de 2002, establece las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a Entidades Locales para mejora de su infraestructura, disponiendo en su artículo 9 que la competencia para resolver las solicitudes tramitadas conforme al procedimiento competitivo corresponde al Delegado del Gobierno de la Junta de Andalucía, por delegación expresa del Consejero de Gobernación.

En virtud de lo expuesto y evaluados los proyectos presentados en la comisión de selección

DISPONGO

Primero. Conceder a las Entidades Locales que se citan mediante Anexo a la presente una subvención, por el importe que se señala para cada una de ellas y para la finalidad que igualmente se indica, con cargo a la aplicación presupuestaria 765.00.81A, código de proyecto 1998/41 0523.

Las subvenciones se imputarán al/los ejercicio/s económico/s que se señala/n, con indicación, en su caso, de la aportación de la Entidad Local y de las condiciones impuestas.

Segundo. Las subvenciones concedidas deberán ser aplicadas a la realización de las actuaciones para las que han sido otorgadas. El plazo para la ejecución de las mismas será de 6 meses, contados a partir de la fecha de materialización efectiva del pago.

Tercero. Las subvenciones otorgadas se harán efectivas mediante el abono de un único pago por el 100% de su importe, en virtud del Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 18 de febrero de 2003, por el que se exceptiona de lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el presente ejercicio a las subvenciones concedidas por la Consejería de Gobernación al amparo de la Orden de convocatoria.

Cuarto. La justificación del gasto total de la actuación subvencionada se realizará ante el órgano concedente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.1 del Reglamento Regulador de los Procedimientos de Concesión de Subvenciones y Ayudas Públicas por la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 254/2001, de 20 de noviembre, y en la forma establecida en el artículo 13 de la Orden reguladora.

Quinto. Las obligaciones de los beneficiarios de las subvenciones concedidas por la presente Resolución, así como, en su caso, el reintegro de las cantidades percibidas, se regularán por lo dispuesto en los artículos 105 y 112 de la Ley 5/1983, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Sexto. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

Séptimo. La presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, será publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Contra la misma se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante este mismo órgano, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar la publicación del presente acto, o interponer directamente el recurso contencioso-administrativo ante los correspondientes órganos judiciales de este orden, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este acto, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 116 y 117 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sevilla, 31 de octubre de 2003.- El Delegado del Gobierno, José del Valle Torreño.

ANEXO

Beneficiario: AYUNTAMIENTO DE CONSTANTINA

Nº Exp : IR4104803

Importe concedido: 32.692,00 euros

Presupuesto de la actuación subvencionada : 37.922,72 euros

Finalidad: INSTALACIÓN DE UN SISTEMA INFORMÁTICO EN RED (CAPS. HARDWARE Y OTROS)

Condiciones:

Ejercicio: 2003

Aportación del Beneficiario: 5.230,72 euros

Porcentaje ayuda con respecto al presupuesto aceptado: 86,21%

Beneficiario: AYUNTAMIENTO DE ESTEPA**Nº Exp :** IR4105303**Ejercicio:** 2003**Importe concedido:** 43.382,99 euros**Aportación del Beneficiario:** 0,00 euros**Presupuesto de la actuación subvencionada :** 43.382,99 euros**Porcentaje ayuda con respecto al presupuesto aceptado:** 100,00%**Finalidad:** ADQUISICIÓN DE MOBILIARIO PARA SALÓN DE PLENOS, SALA DE JUNTAS Y DESPACHOS**Condiciones:****Beneficiario:** AYUNTAMIENTO DE UTRERA**Nº Exp :** IR4103303**Ejercicio:** 2003**Importe concedido:** 125.910,74 euros**Aportación del Beneficiario:** 0,00 euros**Presupuesto de la actuación subvencionada :** 125.910,74 euros**Porcentaje ayuda con respecto al presupuesto aceptado:** 100,00%**Finalidad:** ADQUISICIÓN DE BIENES INVENTARIABLES DIVERSOS**Condiciones:****CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO**

ORDEN de 31 de octubre de 2003, por la que se aprueba la delegación de competencias de varias materias, en diversos Organos del Servicio Andaluz de Empleo.

La Ley 4/2002 de 16 de diciembre, por la que se aprueba la creación del Servicio Andaluz de Empleo, en su capítulo II regula la estructura orgánica del organismo, atribuyéndole la Presidencia al titular de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Razones de eficacia y celeridad en las materias de gestión de personal, gestión presupuestaria y del gasto público, de contratación administrativa y de ejecución de resoluciones judiciales, aconsejan adoptar medidas de racionalización administrativa mediante la delegación del ejercicio de determinadas competencias en los órganos directivos centrales y periféricos de este Organismo Autónomo, siendo el objetivo fundamental una mayor agilidad en la tramitación de los procedimientos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el artículo 47 de la Ley 6/83 del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma, dispongo:

Artículo 1. Delegación de competencias en el Director-Gerente.

Se delega en el Director-Gerente del Servicio Andaluz de Empleo, las siguientes competencias:

1. En materia de personal:

- a) Establecer los servicios mínimos.
- b) La propuesta de revisión de la relación de puestos de trabajo, correspondiente al Servicio Andaluz de Empleo.
- c) El ejercicio de las competencias previstas en los apartados 3, 4 del artículo 27 de la Ley 6/85, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

d) Autorizar indemnizaciones por razón del servicio, cuando el desplazamiento se realice fuera del territorio de la Comunidad Autónoma.

e) Provisión y remoción de los puestos de libre designación, previo informe favorable de la Consejería de Justicia y Administración Pública, cuando el candidato sea ajeno a la Administración de la Junta de Andalucía, y a propuesta del centro directivo en que se integre el puesto de trabajo.

f) Autorizar la asistencia a cursos de formación, selección y perfeccionamiento, fuera del territorio de la Comunidad Autónoma.

g) Destinar provisionalmente a funcionarios a puestos de trabajo desocupados del Organismo Autónomo, así como autorizar su destino a otras Consejerías, en los términos del artículo 30 de la Ley 6/85, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

h) Cualquier otra, que en materia de personal, corresponda al Presidente del Servicio Andaluz de Empleo y sea objeto de inscripción registral, salvo que esté atribuida a otro órgano del Servicio Andaluz de Empleo.

2. En materia de revisión de actos administrativos, reclamaciones previas y responsabilidad patrimonial:

- a) La resolución de los recursos administrativos.
- b) La resolución de las reclamaciones previas a la vía civil.
- c) La resolución de los expedientes de revisión de oficio de actos nulos y la declaración de lesividad de actos anulables.
- d) La resolución de expedientes de responsabilidad patrimonial.
- e) Cualquier otra no atribuida específicamente a ningún otro órgano del Servicio Andaluz de Empleo.

Artículo 2. Delegación en el Secretario General.

1. Se delega en el Secretario General, respecto del personal del Servicio Andaluz de Empleo:

- a) La convocatoria y resolución de los concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo.

b) Conceder vacaciones, permisos y licencias.

c) Autorizar indemnizaciones por razón del servicio, cuando el desplazamiento se realice dentro del territorio de la Comunidad Autónoma.

d) Autorizar la asistencia a cursos de formación, selección y perfeccionamiento, dentro del territorio de la Comunidad Autónoma.

e) El nombramiento de interinos, previa autorización de la Secretaría General para la Administración Pública, así como la contratación del personal laboral temporal, previa autorización de la Dirección General de la Función Pública, de acuerdo con los sistemas de selección establecidos.

f) Declarar situaciones de servicios especiales, excepto los apartados a), b) y j) del artículo 29.2 de la Ley 30/84, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

g) Declarar la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.

h) El reconocimiento del grado personal consolidado, por el desempeño del puesto de trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía.

i) El reconocimiento de trienios y servicios prestados a la Administración.

j) La declaración de jubilación forzosa, voluntaria y de incapacidad física, así como la prórroga del servicio activo.

k) La concesión de autorización respecto del deber de residencia.

l) Resolver situaciones de movilidad de personal laboral dentro del Organismo Autónomo.

m) Declarar las situaciones de excedencia del personal funcionario y laboral en las distintas modalidades.

n) Concesión del reingreso desde una situación administrativa o laboral, con derecho a reserva de un determinado puesto de trabajo.

o) La concesión y resolución del complemento de productividad.

p) Propuesta de resolución de la competencia prevista en el apartado 1 del artículo 27 de la Ley 6/85, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

q) La resolución de permutas entre funcionarios del Servicio Andaluz de Empleo.

r) El ejercicio de las competencias previstas en el apartado 2 del artículo 27 de la Ley 6/85, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

2. En materia presupuestaria:

a) Las modificaciones presupuestarias que son competencia del titular del Servicio Andaluz de Empleo, así como proponer las que son competencia de otros órganos.

b) La aprobación y disposición de los gastos en el ámbito de las competencias atribuidas al Presidente o Director del Organismo Autónomo, en los artículos 50.2 de la Ley General de la Hacienda Pública, y del 39.6 de la Ley del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma, su compromiso y liquidación, así como proponer la ordenación de los correspondientes pagos, respecto de los créditos del Servicio Andaluz de Empleo, salvo lo dispuesto en los artículos 3.2 y 4.3 de la presente Orden.

c) Establecer y fijar los anticipos de caja fija, en función de las necesidades del Servicio Andaluz de Empleo.

3. En materia de ejecución de sentencias y relaciones con los órganos de la Administración de Justicia:

a) Dictar las resoluciones precisas conforme a la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en relación con los recursos interpuestos contra los actos o disposiciones, que sean competencia del Servicio Andaluz de Empleo.

b) Disponer el cumplimiento y, en su caso, la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, de las reso-

luciones y sentencias dictadas por los Tribunales y Juzgados, en que sea parte el Servicio Andaluz de Empleo.

4. En materia de contratación todas las materias que corresponden al Presidente del Servicio Andaluz de Empleo, en materia de contratos administrativos y privados, así como las que correspondan en materia de legislación patrimonial.

Artículo 3. Delegación en Directores Generales.

Se delega en los Directores Generales del Servicio Andaluz de Empleo:

1. Respecto al personal destinado en sus Centros Directivos, las competencias recogidas en los apartados b), c), d) y k) del artículo 2.1 de la presente Orden.

2. La aprobación y disposición de los gastos, en el ámbito de las competencias atribuidas al Presidente o Director del Organismo Autónomo, en los artículos 50.2 de la Ley General de la Hacienda Pública, y del 39.6 de la Ley del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma, su compromiso y liquidación, así como proponer la ordenación de los correspondientes pagos, respecto de los créditos asignados a sus centros directivos para el ejercicio de las funciones que les otorga el Decreto 103/2003, de 15 de abril (BOJA número 80, de 29 de abril).

Artículo 4. Delegación en Directores Provinciales.

Se delegan en los Directores Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo:

1. En materia de personal y respecto al personal destinado en sus Direcciones Provinciales: Las competencias reguladas en los apartados a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), m), n) y o) del artículo 2.1 de la presente Orden.

2. En materia de gestión del gasto: Las funciones de aprobación, disposición, compromiso, liquidación y propuesta de pagos, a que se refiere el artículo 50.2 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en relación con los créditos de los Capítulos II, IV, VI y VII de los Servicios 02, 03, 04, 16, 17, y 18, que les sean transferidos.

3. En materia de contratación todas las materias que corresponden al Presidente del Servicio Andaluz de Empleo, en materia de contratos administrativos y privados, así como las que correspondan en materia de legislación patrimonial, respecto de los créditos contemplados en el apartado anterior.

Artículo 5. Avocación de competencias.

El Presidente del Servicio Andaluz de Empleo podrá avocar, en todo momento, la resolución de cualquier asunto o expediente comprendido en las delegaciones a que se refiere la presente Orden, sin perjuicio de que las mismas subsistan para los demás casos, salvo que por disposición expresa se produzca su revocación o modificación de la presente Orden.

Artículo 6. Constancia de la delegación.

En las Resoluciones que se adopten en virtud de esta delegación, se hará constar expresamente tal circunstancia.

Disposición transitoria única. Expedientes en tramitación.

Los expedientes iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Orden, serán resueltos conforme a las normas vigentes en el momento de iniciarse el procedimiento.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en esta Orden.

Disposición final única. Vigencia.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 31 de octubre de 2003

JOSE ANTONIO VIERA CHACON
Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico

ORDEN de 12 de noviembre de 2003, por la que se garantiza el funcionamiento del servicio público que presta la empresa Ecoreciclajes de Arcos, SL, encargada de la recogida de residuos sólidos urbanos en el municipio de Arcos de la Frontera (Cádiz), mediante el establecimiento de servicios mínimos.

Por los representantes de la empresa Ecoreciclajes de Arcos, S.A. encargada de la recogida de residuos sólidos urbanos en el municipio de Arcos de la Frontera (Cádiz), ha sido convocada huelga a partir del día 20 de noviembre de 2003, con carácter de indefinida y que, en su caso, podrá afectar a todos los trabajadores de dicha empresa.

Si bien la Constitución en su artículo 28.2 reconoce a los trabajadores el derecho de huelga para la defensa de sus intereses, también contempla la regulación legal del establecimiento de garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y el artículo 10 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, faculta a la Administración para, en los supuestos de huelgas de empresa encargadas de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, acordar las medidas necesarias a fin de asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Tribunal Constitucional en sus Sentencias 11, 26 y 33/1981, 51/1986 y 27/1989 ha sentado la doctrina en materia de huelga respecto a la fijación de tales servicios esenciales de la comunidad, la cual ha sido resumida últimamente por la Sentencia de dicho Tribunal 43/1990, de 15 de marzo.

De lo anterior resulta la obligación de la Administración de velar por el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, pero ello teniendo en cuenta que «exista una razonable proporción entre los servicios a imponer a los huelguistas y los perjuicios que padezcan los usuarios de aquéllos, evitando que los servicios esenciales establecidos supongan un funcionamiento normal del servicio y al mismo tiempo procurando que el interés de la comunidad sea perturbado por la huelga solamente en términos razonables».

Es claro que la empresa Ecoreciclajes de Arcos, S.A. encargada de la recogida de residuos sólidos urbanos en el municipio de Arcos de la Frontera (Cádiz), presta un servicio esencial para la comunidad, cual es el mantenimiento de la salubridad, y por ello la Administración se ve compelida a garantizar dicho servicio esencial mediante la fijación de servicios mínimos, por cuanto que la falta de salubridad en el término municipal de Arcos de la Frontera (Cádiz), colisiona frontalmente con el derecho a la salud proclamado en el artículo 43 de la Constitución Española.

Convocadas las partes afectadas por el presente conflicto a fin de hallar solución al mismo y, en su caso, consensuar los servicios mínimos necesarios, y habiendo sido esto último posible, de acuerdo con lo que disponen los preceptos legales aplicables, artículos 28.2 y 43 de la Constitución; artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo; artículo 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre; Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 26 de noviembre de 2002; y la doctrina del Tribunal Constitucional relacionada,

DISPONEMOS

Artículo 1. La situación de huelga convocada en la empresa Ecoreciclajes de Arcos, S.A. encargada de la recogida de residuos sólidos urbanos en el municipio de Arcos de la Frontera (Cádiz), a partir del día 20 de noviembre de 2003, con carácter de indefinida y que, en su caso, podrá afectar a todos los trabajadores de la citada empresa, 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, 12 de noviembre de 2003

JOSE ANTONIO VIERA CHACON
Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Ilmo. Sr. Director General de Trabajo y Seguridad Social.
Ilmo. Sr. Delegado Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Cádiz.

ANEXO

1 Camión de la dotación de 1 conductor y 2 peones, en jornada ordinaria, a fin de realizar los lunes el servicio del Barrio Bajo, los martes el servicio del Barrio Alto, el miércoles el servicio de las Barriadas Rurales, el jueves el servicio del Barrio Bajo, el viernes el servicio del Barrio Alto y el sábado el servicio de las Barriadas Rurales.

1 Camión con la dotación de 1 conductor y 2 peones, en jornada ordinaria, en días alternos, a fin de realizar el servicio de la Ruta del Casco Antiguo.

RESOLUCION de 31 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Deporte Andaluz, SA (7100812).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Deporte Andaluz (Código del Convenio 7100812), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 24 de octubre de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 21 de octubre de 2003 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 6/2000 de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción 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 convenio 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, 31 de octubre de 2003. El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUBLICA DEPORTE ANDALUZ, S.A.

CAPITULO PRIMERO: OBJETO, AMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1. Ambito funcional y personal.

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales entre la Empresa Pública Deporte Andaluz, S.A., en adelante Deporte Andaluz y sus trabajadores.

Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio regirán en todos los centros e instalaciones deportivas constituidos y/o gestionadas por Deporte Andaluz y será de aplicación a todos los trabajadores que formen parte de la plantilla de Deporte Andaluz y que presten sus servicios en la misma.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, y entrará en vigor el día uno de julio de dos mil tres.

En caso de que la firma de este convenio se realice pasado el día 1 de julio, la retroactividad a esa fecha se aplicará a aquellos aspectos económicos referidos a salario base, antigüedad, complementos genéricos, y complementos específicos. No serán de aplicación retroactiva las cuantías fijadas para dietas por desplazamientos, plus de ropa y ayudas de fondo social, que entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo 4. Denuncia.

Si ninguna de las partes que lo suscriben, formulase solicitud de revisión o rescisión, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este convenio se entenderá prorrogado en su totalidad por periodos anuales completos.

Si formulada la denuncia, y una vez expirado el presente Convenio o sus prórrogas, las partes no hubieran llegado aún a acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo, o bien las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera al de su vigencia, aquél se considerará prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de sus ámbitos y retroactividad en su caso.

Artículo 5. Revisión salarial.

Durante la vigencia del convenio los salarios se revisarán automáticamente en sus cuantías económicas, conforme a lo aprobado en la Ley anual de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen, compensan y absorben a las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

Asimismo estas condiciones se entenderán como mínimas y formarán un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación, serán consideradas global y conjuntamente.

CAPITULO SEGUNDO: REGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 7. Conceptos salariales.

Las retribuciones de los trabajadores de Deporte Andaluz, son las que se reflejan en el presente convenio, y están compuestas de salario base, antigüedad, complementos salariales y paga extraordinaria.

Artículo 8. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios sobre el salario base según las tablas salariales recogidas en los Anexos II y III de este convenio.

El citado trienio se abonará mensualmente, de forma proporcional a la fecha de vencimiento del trienio del mes en curso.

Para todo el personal de Deporte Andaluz, se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral, así como los prestados en Deporte Andaluz, formando parte de su plantilla.

Para el reconocimiento de dicha antigüedad será imprescindible la acreditación documental por parte del Instituto Nacional o Tesorería General de la Seguridad Social, o los certificados emitidos por la Administración Pública en la que se hayan prestado los servicios.

Artículo 9. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

Paga de verano: A percibir durante el mes de junio, se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: A percibir durante el mes de diciembre, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cantidad a abonar por Deporte Andaluz en cada una de estas pagas será de una mensualidad de salario base (según se describe en el artículo 10), antigüedad y complementos genéricos.

Artículo 10. Complementos salariales.

Los complementos de cargo y movilidad horaria, se entienden contenidos dentro del salario base, fijado en el presente convenio para cada categoría.

Desde la entrada en vigor del presente convenio quedan anulados los complementos que existiesen previamente para ser sólo reconocidos los siguientes:

10.1. Complementos genéricos.

A) Complemento de Asistencia:

- Sólo aplicable a Grupo IV y Grupo V según Anexo I de este convenio.

- Abonable en dos pagas, por igual importe, pagaderas en junio y diciembre.

- Equivalente al 1,3% del salario bruto anual del grupo, nivel y categoría laboral de cada trabajador.

Con carácter general la cantidad aplicada por este complemento será percibida íntegramente por el trabajador que no falte al trabajo durante el semestre correspondiente, excluyendo las ausencias derivadas de las siguientes causas:

- Embarazo.
- Permisos y licencias retribuidas previstas y reguladas en el nuevo convenio que se firme.
- Motivadas por accidentes de trabajo.
- Ausencias por vacaciones.
- Ausencias derivadas de compensaciones de horas por acumulación.

En caso de ausencia o falta al trabajo se deducirá proporcionalmente la cantidad a percibir, teniendo en cuenta los siguientes tramos de ausencias (no asistencia al puesto de trabajo durante el semestre correspondiente):

- Hasta tres días: 20%.
- Cuatro a seis días: 40%.
- Siete a nueve días: 60%.
- Ocho a doce días: 80%.
- Más de doce días: 100%.

B) Complemento de Especial Dificultad Técnica:

- Sólo aplicable a Grupo II y Grupo III según Anexo I de este convenio.
- Puestos de trabajo con cualificación determinada.
- Implica tareas como emisión de informes, estudios, programación, etc.
- Abonable en dos pagas de igual importe, pagaderas en junio y diciembre.
- Equivalente al 1,5% del salario bruto anual del grupo, nivel y categoría laboral de cada trabajador.

C) Complemento de Especial Responsabilidad:

- Sólo aplicable a Grupo I según Anexo I de este convenio.
- Puestos de trabajo con funciones de dirección, planificación, programación y control.
- Puestos con Plena Responsabilidad, lo que supone prolongación de jornada laboral.
- Abonable en dos pagas, igual importe, pagaderas en junio y diciembre.
- Equivalente al 1,8% del salario bruto anual del grupo, nivel y categoría laboral de cada trabajador.

10.2. Complementos específicos.

A) Complemento de acumulación de tarea:

- Se define este complemento como el que se aplica al trabajador cuando en el desempeño de su trabajo, éste se incrementa de forma notable por circunstancias de la actividad de la empresa.
- Se entenderá que existe esta circunstancia cuando el trabajador supere el cómputo mensual de 140 horas en más de 28 horas mensuales.
- Los trabajadores que no superen en más de 28 horas/mes esta circunstancia, podrán acumularlas al mes siguiente, renunciando al derecho a descansar las mismas, entendiéndose en este caso que se renuncia al descanso y se opta al abono del complemento en el mes siguiente. El trabajador deberá solicitarlo por escrito a su Jefe de Departamento y/o al Director de Área, quien dará el conforme y será necesario en cualquier caso el Vº Bº de la Dirección de la empresa. Esta acumulación no podrá solicitarse más de dos veces al año.
- Podrá ser solicitado por el trabajador, su duración irá en consonancia con el motivo que lo originó, nunca se consolidará y su aplicación será comunicada a los representantes de los trabajadores.
- Su cuantía será el 10% del salario base cuando no se sobrepase el límite de las 56 horas mensuales, y del 15%

cuando se supere esta cifra, y en ningún caso formará parte de la paga extra.

- El citado complemento se liquidará a trimestre vencido, y en ningún caso podrá percibirse más de cuatro veces al año por cada trabajador.

B) Complemento de funciones especiales.

- Este complemento engloba aquellas situaciones en que el trabajador desarrolle funciones de superior categoría, con mayor carga de responsabilidad a la propia del puesto de trabajo que ocupa, no estando englobadas dentro de su categoría.
- Su cuantía será la correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe en esta situación especial y se podrá percibir de forma proporcional al tiempo en que haya desarrollado dichas funciones a partir del día en que inicie dicha responsabilidad.

C) Complemento de actividades especiales.

Se podrá devengar este complemento cuando el trabajador desarrolle tareas que supongan la organización de actividades externas a Deporte Andaluz, entendiéndose por externas aquéllas en las que participe Deporte Andaluz junto a otras Administraciones y superen un rango de organización temporal mayor a 12 meses y se establezcan, por parte del Comité Organizador de la actividad externa, otras compensaciones económicas distintas a las descritas en los aptos. A y B del artículo 10.2.

Con carácter general la aplicación de los complementos reflejados en el artículo 10.2 podrá ser solicitada por el trabajador afectado y/o por los representantes de los trabajadores.

Los complementos recogidos en el artículo 10.2, no serán consolidables en ningún caso.

10.3. Plus de ropa.

Por parte de la Empresa se abonará, en concepto de plus de ropa, la cantidad de 103 euros mensuales. Este complemento se abonará en todas las pagas ordinarias, es decir, doce mensualidades, lo que supone un importe anual de 1.236 euros.

Este complemento entrará en vigor el 1 de enero de 2004.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Las partes convienen la supresión de las horas extraordinarias con carácter habitual.

Los excesos de jornada que pudieran producirse por motivos de servicios se tratarán en la siguiente forma:

- Las horas trabajadas que no excedan de un cómputo mensual de 168 horas, se compensarán en descansos en los siguientes seis meses a contar desde el fin de cada mes. En todo caso la fecha límite anual de disfrute de la compensación será el treinta y uno de enero del año siguiente.
- El cómputo de horas trabajadas se contabilizará por medio del sistema de control de presencia implantado en Deporte Andaluz.

Artículo 12. Dietas por desplazamientos.

Tendrán derecho a su percepción todos los trabajadores que por necesidad del servicio o por indicación expresa de un órgano o persona de rango jerárquicamente superior, se vean en la necesidad de realizar un viaje o desplazamiento a algún lugar situado fuera del término municipal donde se ubique el centro de trabajo.

Las dietas por desplazamiento se liquidarán una vez al mes a mes vencido y justificada detalladamente a través del procedimiento de régimen interno establecido a tal efecto.

Las dietas se abonarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1/2 dieta, cuando por causa del servicio, se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 14,00 horas y regrese al lugar de origen después de las 16,00 horas o se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 21,00 horas y regrese al lugar de origen después de las 23,00 horas.

- 1 dieta, cuando por causa del servicio, comience antes de las 14,00 horas y termine después de las 23,00 horas.

Los criterios expuestos en los párrafos precedentes se combinarán en función del tiempo total de duración del desplazamiento realizado.

Cuantía de las dietas:

- 1/2 Dieta = 19,02 €.
- 1 Dieta = 38,18 €.

En el caso de pernocta, Deporte Andaluz realizará directamente la contratación del alojamiento. Cuando por razón de la actividad existan circunstancias especiales se abonará en concepto de pernocta lo establecido en el Decreto 54/1989 de 21 de marzo.

En los desplazamientos el trabajador podrá elegir el medio de transporte que considere más adecuado a sus intereses y a las necesidades del servicio, según los siguientes casos:

- El vehículo de la empresa está disponible y lo usa el trabajador; la empresa abonará el combustible mediante presentación de factura o a través de vales/cheques gasolina de acuerdo al procedimiento interno establecido a tal efecto.

- El vehículo de la empresa no está disponible y el trabajador usa su vehículo particular; la empresa abonará al trabajador 0,21 euros por kilómetro recorrido.

- El vehículo de la empresa está disponible pero el trabajador prefiere utilizar su vehículo particular: La empresa abonará 0,06 euros por kilómetro recorrido.

- En el caso que se utilice transporte público la empresa procederá a su contratación y al pago del mismo.

En el caso en que se desplacen varios trabajadores del mismo centro de trabajo o provincia, lo harán en un único vehículo, y sólo uno de ellos tendrá derecho a indemnización por desplazamiento, salvo autorización expresa del Jefe de Departamento y Director del Área o la Dirección de la Empresa.

Para la liquidación de todo gasto que no corresponda estrictamente a manutención y alojamiento -peajes, taxis- caso que esté autorizado, será necesario entregar las facturas o documento sustituto que lo justifique.

La cuantía a abonar para los desplazamientos de los trabajadores al extranjero, serán las establecidas para los trabajadores de la Junta de Andalucía en el Decreto 190/93 de 28 de diciembre por el que se modifica el Decreto 54/89 de 21 de marzo sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía y se revisan determinadas cuantías, con una revisión del 15% al alza. Las cuantías que se aplicarán serán en cualquier caso y circunstancia, la prevista para el personal al servicio de la Consejería de Turismo y Deporte, Grupo 2.

Artículo 13. Incapacidad transitoria.

Desde el primer día de encontrarse el trabajador en incapacidad transitoria, el trabajador percibirá el 100% del salario base bruto, más los complementos que le correspondieren.

Igualmente, en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación y maternidad, el trabajador percibirá el 100% del citado salario base, más los complementos que le correspondieren, desde el primer día que causó baja.

En caso de maternidad, Deporte Andaluz, se compromete a adelantar a la trabajadora que se encuentre en situación de baja por maternidad y que lo solicite por escrito a la dirección de la empresa, el pago del salario total que le corresponda,

hasta que la misma perciba de la Seguridad Social el abono de dicha prestación, que reembolsará a la empresa al día siguiente de su percepción.

Para ello, y salvo que la trabajadora solicite formalmente la prestación económica como expone el convenio, la empresa no abonará ninguna cantidad, hasta que no reciba de manos de la trabajadora copia del documento que el INSS habrá hecho llegar a la interesada, en el que se recoge cantidades y porcentajes de cobro, cotización y tributación.

Artículo 14. Liquidaciones, anticipos y pagos.

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco últimos días laborables de cada mes.

A todo el personal que lo solicite, se le concederá un anticipo del 25%, 50%, 75% de la nómina neta del mes anterior a la solicitud, que será abonado por la empresa entre los 15 y 17 del mes solicitado. No podrán ser solicitados los anticipos consecutivamente, ni más de dos veces al año.

Las cuantías del anticipo serán del 25, 50 ó 75% de la nómina del mes anterior, y su devolución se hará a través de retenciones proporcionales en los siguientes períodos; tres meses para el 25%, seis meses para el 50% y nueve meses para el 75%.

No será posible volver a solicitar un anticipo mientras se esté en período de devolución de otro que se hubiese solicitado anteriormente.

La solicitud deberá efectuarse por escrito a la dirección de la empresa.

CAPITULO TERCERO: JORNADA Y VACACIONES

Artículo 15. Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo efectiva será de 35 horas semanales que, a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual, lo que supone un total de 1.520 horas, con la distribución que se establezca en cada centro de trabajo.

De forma general, su distribución será la siguiente:

Como norma general el horario de trabajo en la empresa en los meses comprendidos entre octubre y mayo, ambos incluidos, será el comprendido entre las 8,30 h y las 14,30 h, y de 16,30 h a 19,00 h, siendo flexible tanto la entrada como la salida al trabajo. En todo caso las horas comprendidas entre las 10,00 h y las 13,00 h, y de las 17,00 h a las 18,30 h, serán de obligado cumplimiento. De forma habitual este horario se desarrollará a lo largo de cinco mañanas y dos tardes por semana.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre el horario de trabajo será el comprendido entre las 8,00 h y las 15,00 h, siendo la jornada laboral de 6,30 h diarias, admitiéndose la flexibilidad horaria.

Durante Semana Santa, los días comprendidos entre el 26 de diciembre y el 6 de enero así como los días de feria de cada lugar, contemplados en el calendario laboral, la jornada laboral será de 5,00 horas diarias, admitiéndose la flexibilidad horaria en el horario de entrada y salida comprendido entre las 8,30 h y 14,30 h respectivamente.

En caso de que la empresa tenga que cubrir servicios por la tarde en algún departamento o área durante los días señalados en los dos párrafos anteriores, se procurará atender con empresa de servicios.

Los trabajadores adscritos al área de mantenimiento, de forma general, desarrollarán su trabajo en jornada continuada, bien de mañana, o bien de tarde, con un horario comprendido entre las 8,00 h y las 15,00 h, y entre las 15,00 h, y las 22,00 h.

El trabajador tendrá derecho a un descanso durante la jornada laboral de 30 minutos que será computado como jornada.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos, además de los que se contemplan en el calendario laboral. La prestación del trabajo en días festivos se compensará mediante el abono en nómina del doble del valor del día trabajado.

Sólo en circunstancias especiales el horario general podrá ser alterado siempre que exista acuerdo con el trabajador afectado y la aprobación de los representantes de los trabajadores del correspondiente centro de trabajo, si así lo solicitara el trabajador.

No obstante lo anterior, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, el trabajador, dentro de los límites marcados respecto a la jornada y descansos recogidos en el convenio colectivo y con respeto a los límites legales de prestación del trabajo entre jornadas, vendrá obligado a desarrollar el trabajo encomendado por la dirección de la empresa.

En cada centro de trabajo el horario será establecido por los Directores de Área y Jefes de Departamento, teniendo en cuenta los servicios y plan de actividades que en cada centro de trabajo se desarrollen. En todo caso el horario deberá ser aprobado por la dirección de la empresa.

La empresa determinará el calendario laboral y los horarios especiales de cada centro de trabajo antes de la finalización del primer trimestre del año, según los criterios comunes recogidos en el Convenio y las condiciones particulares de cada centro de trabajo, previo consenso con los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. Descanso semanal.

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, los cuales se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos, pudiendo acumularse el disfrute del mismo por periodos de hasta catorce días.

Las características generales de la empresa y las particulares de cada centro de trabajo o instalación deportiva, conducirán a la necesidad de consensuar este punto para cada uno de ellos, situación que deberá igualmente ser tratada en los supuestos en que los diferentes acontecimientos deportivos obliguen a alterar el horario normal de funcionamiento.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 23 días laborables, entendiéndose por laborable, los comprendidos entre el lunes y el viernes de cada semana ambos inclusive, excluyendo en su caso los festivos, siempre computándose 5 días laborales por semana. Se podrá convenir su división en dos períodos, no pudiendo ser ninguno de ellos de duración inferior a 7 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que las circunstancias laborales del momento lo permitan y siempre antes del 31 de diciembre del año en curso. De la misma manera, y si esto no fuera posible, la empresa permitiría el aumento del período de disfrute de las vacaciones hasta el 15 de enero del siguiente año.

La dirección de la empresa establecerá con los representantes de los trabajadores la organización de las vacaciones antes del 31 de mayo de cada año.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T., este período no será computado a efectos de vacaciones. Todos estos casos que se produzcan serán examinados en la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, que resolverá acerca de los mismos.

CAPITULO CUARTO: EXCEDENCIAS Y PERMISOS

Artículo 18. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases, voluntaria y forzosa:

1. Se considera excedencia voluntaria:

- La que se concede por motivos particulares, a instancia del trabajador y siempre que tenga más de dos años de antigüedad en la empresa. El período mínimo que se podrá conceder será de un año y el máximo de cinco. El trabajador podrá solicitar prórrogas de la primitiva solicitud, hasta un máximo de cinco años, debiendo solicitarlo con un plazo de dos meses de antelación a la finalización de la excedencia. Esta excedencia no será computable a efectos de antigüedad.

Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurridos, como mínimo, dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de la excedencia será resuelta por Deporte Andaluz, en el plazo máximo de 20 días hábiles.

- En algún caso concreto podrá considerarse entre Deporte Andaluz, y los representantes de los trabajadores, la concesión de excedencia voluntaria con reincorporación al término de la misma, o en el plazo máximo de un mes al cesar la causa que determinó la causa de la excedencia. Esta excedencia no será computable a efectos de antigüedad.

- En caso de nacimiento o adopción de un hijo, un máximo de tres años de excedencia para el trabajador, computable a efectos de antigüedad, condicionado a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reintegro automático al cumplirse el plazo solicitado.

2. Se considera excedencia forzosa:

- La motivada por la designación o elección de un cargo público de ámbito local, provincial, autonómico o nacional, que imposibilite la asistencia al trabajo.

- El personal que se encuentre en esta situación tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de un mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó tal situación. Esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

- Deporte Andaluz, podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

En todos los casos previstos en este artículo, el trabajador tiene derecho a la reserva de plaza, centro de trabajo, y turno de trabajo, en caso de no existir cambio en la organización del trabajo.

Artículo 19. Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 8 días al año con percepción de sus retribuciones correspondientes por asuntos propios teniendo como fecha límite hasta el 15 de enero del año siguiente.

Deporte Andaluz, vendrá obligada a conceder dicha licencia siempre que las necesidades de la empresa lo permitan y siendo condición imprescindible que sea solicitado por escrito y con un mínimo de 48 horas de antelación al Director del Área, Jefe de Departamento, o en su caso, a la Dirección de la Empresa.

La licencia por asuntos propios no será acumulable a las vacaciones reglamentarias y nunca podrán disfrutarse más de 4 días seguidos.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de tres años y si las necesidades del trabajo lo permiten, podrán solicitar una licencia o permiso sin retribución, con una duración máxima de seis meses.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años y si las necesidades del trabajo lo permiten, podrán solicitar una licencia o permiso sin retribución, con una duración mínima de 15 días y máxima de un mes.

En ambos casos, no se podrá solicitar este derecho, más de una vez cada dos años, siempre y cuando se hayan agotado los plazos de otros permisos o licencias.

Artículo 20. Permisos.

Todos los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos habrán de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados, por escrito con al menos tres días de antelación a su disfrute, al Director de Área o Jefe de Departamento, o en su caso, a la Dirección de la Empresa. Asimismo deberán justificarse en un plazo de dos días con posterioridad a su disfrute.

Se exceptúan de este plazo de solicitud los supuestos recogidos en los puntos b), e), g) y h) del artículo 20 del convenio.

Los días de permiso que en cada caso correspondan deberán disfrutarse de forma continuada.

a) Por matrimonio o convivencia de hecho, suficientemente justificada, 15 días naturales consecutivos antes y/o después del enlace, prorrogables 10 días más sin que estos sean retribuidos.

b) Por nacimiento o adopción, 3 días naturales por cada hijo.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, 1 día natural que será el de la celebración del acto civil o religioso y 2 días naturales si es fuera de la provincia.

d) Por cambio de domicilio, 2 días naturales en la misma localidad, y 3 días naturales en localidad distinta.

e) Para asistencia a consulta médica del trabajador y de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, -padres, cónyuge, hijos, y hermanos-, el tiempo que sea necesario para ello.

f) Para preparación o asistencia a exámenes oficiales, un máximo de 10 días anuales, pudiendo disfrutarse el día anterior al examen y el de su celebración cuando el examen se celebra en la misma localidad, y 2 días cuando el examen se celebra fuera de la misma.

g) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, compañero/a, pareja de hecho, nietos y hermanos, 3 días naturales si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador, y 4 días naturales si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre los representantes de los trabajadores y la dirección de Deporte Andaluz.

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado g) hasta un máximo de 6 días naturales estudiándose en cada caso con el trabajador y los representantes de los trabajadores la circunstancia concreta, debiendo aportar informe médico justificativo.

i) En caso de enviudar teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días. Este permiso no será acumulable al regulado en el apartado g).

j) Para atender deberes inexcusables de carácter público siempre con la presentación de documento acreditativo.

Artículo 21. Lactancia y maternidad.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada laboral.

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada.

En todo caso, en lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en el caso de que esta mejore lo dispuesto en este convenio colectivo o incluya nuevos derechos para la madre o el padre, se aplicará la norma más favorable para los/as trabajadores/as.

Artículo 22. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En ningún caso se considerarán injustificadas las faltas de asistencia al trabajo derivadas de la detención del trabajador, que tengan su origen en motivaciones socio-laborales o políticas.

CAPITULO QUINTO: PROVISION DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 23. Cobertura de vacantes y plazas de nueva creación.

A) Cobertura de vacantes:

Siempre que se produzca una vacante, en cualquier categoría, excepto en los puestos de libre designación que corresponden al consejo de administración, esta será cubierta teniendo en cuenta prioritariamente estos tres aspectos:

- Personal en excedencia de la misma categoría.
- Personal del mismo u otros centros en la misma categoría.
- Personal de la categoría inmediatamente inferior, siempre que cumplan con los requisitos adecuados y especificados en los grados de formación correspondientes a las categorías profesionales del presente convenio.

La aparición de una nueva vacante a la que pudieran optar los trabajadores de la empresa requerirá publicidad por parte de la dirección de la empresa, a fin de que los trabajadores puedan tener conocimiento de ella y puedan optar.

La dirección de la empresa tendrá en cuenta a la hora de tomar decisiones a este respecto, todos los méritos que el trabajador pudiese aportar, así como informes de los superiores del trabajador.

B) Plazas de nueva creación:

Las nuevas contrataciones de personal serán suficientemente publicitadas atendiendo a criterios de número de plazas de nueva creación y se someterán al criterio de selección establecido mediante la externalización de este proceso a través de una consultora especializada, aún así la empresa definirá los perfiles a elegir, hará un seguimiento de la labor de dicha consultora y podrá facilitar candidatos que se ajusten al perfil de su propia base datos. De todo ello se dará puntual cuenta a los representantes de los trabajadores.

Para el caso en que las plazas de nueva creación sean cubiertas por promoción interna que implique un ascenso, se estará a los informes de los Directores de Áreas, teniendo la Dirección la última palabra en la decisión. De todo ello igualmente tendrán puntual información los representantes de los trabajadores.

Tanto en los casos de cobertura de vacantes, como en los casos de plaza de nueva creación, la empresa podrá someter a un período de adaptación máximo de seis meses a cada persona que por los criterios anteriores ocupe este puesto, a fin de ratificar su cualificación real para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 24. Formación.

La dirección de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente y en la medida de lo posible, facilitará a su personal la compatibilización entre el trabajo y la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

La empresa, bien directamente o en concierto con centros oficiales reconocidos, promoverá la realización de cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas que se produzcan en los puestos de trabajo, así como cursos de renovación profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. Se procurará en todo momento que dichos

cursos de capacitación sean dentro de su especie los más asequibles económicamente y a ser posible procurados por un órgano público o privado de origen en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La empresa elaborará el plan de formación que tendrá carácter bianual, cuya propuesta y desarrollo será consensuada con los representantes de los trabajadores, en él quedarán reflejados los procesos y procedimientos a seguir así como los compromisos asumidos por la empresa y los trabajadores en el desarrollo de dicho plan de formación.

Artículo 25. Traslados.

El traslado de los trabajadores entre los distintos centros o instalaciones deportivas se realizará de acuerdo con las siguientes directrices:

A) Traslado a petición del trabajador:

Sólo podrá solicitarse cuando se pretenda ocupar un puesto de trabajo en un centro de trabajo determinado. Los traslados se articularán a través de la participación de los trabajadores en los procedimientos establecidos a tal efecto, cuyas bases se negociarán con los representantes de los trabajadores, en el momento en que se produzcan.

B) Traslado forzoso:

Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de centro de trabajo, la dirección de Deporte Andaluz deberá comunicarlo por escrito en propuesta razonada al trabajador y a los representantes de los trabajadores, quien en el plazo de seis días hábiles manifestará su conformidad o disconformidad. En el primer caso la empresa resolverá en consecuencia y en el segundo se elevará propuesta razonada a la empresa y el informe escrito del trabajador y de los representantes de los trabajadores, para que resuelva lo procedente. Siempre se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador y entre puestos de trabajo de la misma categoría o grupo.

Cuando el traslado forzoso implique el cambio de residencia el trabajador tendrá derecho a:

- Abono del importe de 18 mensualidades de alquiler, con un máximo de 6.000 euros.
- Abono del importe del traslado de mobiliario y enseres, previa justificación.

A los 90 días desde la efectividad del traslado forzoso, a petición del afectado, podrá revisarse por el mismo procedimiento dicho traslado.

Artículo 26. Organización del trabajo.

La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa y Consejo de Administración.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes y todos aquellos derechos y facultades reconocidos por la legislación vigente de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 27. Trabajos de superior categoría.

El trabajador que realice trabajos de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva de acuerdo al art. 10.2, aptdo. b) de este convenio.

La realización de funciones de categoría superior, responderá a necesidades excepcionales y perentorias, durando el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en estas condiciones nunca excederá de seis meses anuales o de ocho meses en dos años, y su desempeño no supondrá la consolidación de la categoría superior para el trabajador que la desempeñe.

Salvo casos de urgencia, se procurará previamente y por convocatoria pública que todos los trabajadores en condiciones de ello puedan optar a la realización de trabajos de superior categoría, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan y tras la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 28. Ingresos y contrataciones temporales.

Deporte Andaluz preferentemente contratará a trabajadores que no se encuentren en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo, salvo compatibilidad expresa demostrada.

Todo trabajador que se incorpore a Deporte Andaluz tendrá que superar un período de prueba mínimo de seis meses. Este período será prorrogable tres meses más e incluso otros tres si a juicio de la dirección, no existiera certeza de la capacitación del trabajador para el desempeño de su puesto. Finalizado este período máximo de prueba de doce meses, la Empresa deberá decidir entre la contratación indefinida o la finalización de la relación laboral con el trabajador.

Las tareas que se realizan por necesidades estructurales de la empresa y que no sean coyunturales deben ser desarrolladas por personal con contrato indefinido, que accederá al puesto según el sistema establecido.

Deporte Andaluz está obligado a facilitar a todos los trabajadores, al inicio de sus relaciones laborales, el contrato de trabajo por escrito que detalle claramente: retribuciones y complementos salariales, categoría profesional, etc.

Para lo referente a información a los representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91 de 7 de enero, sobre derecho de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación laboral.

CAPITULO SEXTO: ACCION SOCIAL

Artículo 29. Jubilación.

El trabajador a partir del cumplimiento de la edad de 60 años, podrá solicitar la jubilación anticipada. Deporte Andaluz, establecerá reglamentariamente y en colaboración con los representantes legales de los trabajadores las cuantías en concepto de indemnización que el trabajador tendrá derecho a percibir por acogerse a esta jubilación anticipada.

Lo regulado en esta materia podría verse afectado por la creación de un plan de pensiones de empresa, en la medida en que este cubra económicamente las contingencias que pudiesen desarrollarse reglamentariamente.

Artículo 30. Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil.

Deporte Andaluz, contratará un seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 35.000,00 €, cuando la causa sea enfermedad común y 70.000,00 €, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, revisable en caso de prórroga del convenio.

A estos efectos tendrá igualmente la consideración de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio habitual al centro de trabajo y viceversa.

También correrá por cuenta de Deporte Andaluz, la cobertura de los riesgos derivados del ejercicio profesional en la empresa. Este seguro será de responsabilidad civil de la propia empresa y de los trabajadores que formen parte de la plantilla y presten sus servicios en el ámbito de este convenio, suscribiendo pólizas de carácter colectivo o individual y defenderá a los trabajadores jurídicamente en todas las acciones derivadas de su ejercicio profesional.

Artículo 31. Carnet de empleado.

Deporte Andaluz, facilitará a sus empleados una tarjeta identificativa de empresa. Esta tarjeta tendrá como objetivo, además de la identificación del trabajador y utilización para

el sistema de control de presencia implantado por Deporte Andaluz, la posibilidad de instrumentar algún tipo de beneficio que la empresa pudiese ofrecerles en algún momento. En la tarjeta figurarán únicamente foto, nombre y apellidos y DNI/CIF del trabajador y datos de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 32. Plan de pensiones.

Deporte Andaluz, se compromete, durante la vigencia del presente convenio, a estudiar la viabilidad de un plan de pensiones para los trabajadores afectos a esta empresa.

Artículo 33. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica de algún organismo ajeno a Deporte Andaluz.

Deporte Andaluz se compromete a reservar el 2% del personal de la plantilla a trabajadores minusválidos.

Artículo 34. Asistencia jurídica.

Por Deporte Andaluz se designará, a su cargo, la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas e indemnizaciones, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia de culpa, dolo, negligencia o mala fe. Y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o ser Deporte Andaluz el demandante.

Artículo 35. Ayudas del Fondo Social.

Se constituye el Fondo de Acción Social para el personal perteneciente a la plantilla de Deporte Andaluz, de acuerdo a los requisitos establecidos para cada modalidad.

Tendrán carácter de prestación económica, que quedará definida con carácter fijo en cada modalidad, aplicándose anualmente el porcentaje de subida correspondiente al establecido en la Ley de Presupuestos Anual.

Las cuantías destinadas a las distintas modalidades, casos en los que serán de aplicación así como los requisitos para su aplicación se determinarán por la Dirección de la Empresa previa negociación con los Representantes de los Trabajadores en la primera Comisión Paritaria que se celebre una vez aprobado este convenio.

Se podrá otorgar, en función de la disponibilidad presupuestaria, por cada beneficiario y ejercicio económico una sola prestación por concepto, salvo indicación contraria en las disposiciones específicas.

Podrán resultar beneficiarios de estas ayudas el personal incluido en la plantilla de Deporte Andaluz, cónyuge o pareja de hecho (registro de parejas) e hijos.

En aquellos supuestos en que dos personas incluidas en el ámbito de aplicación de cualquiera de las modalidades tengan beneficiarios comunes, sólo una de ellas podrá causar derecho en favor de los mismos, salvo indicación contraria en las disposiciones específicas.

Las modalidades de ayudas son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad, para el mismo ejercicio económico o año académico.

La ocultación de datos, falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida dará lugar a la denegación de la solicitud o pérdida de la concedida, con la devolución, en este último caso, de las cantidades que hayan podido percibirse. Todo ello con independencia de las responsabilidades o apertura de expediente disciplinario a que hubiere lugar.

Estas ayudas, que entrarán en vigor a partir del uno de enero de 2004, irán dirigidas a los siguientes conceptos:

A) Ayudas de Escolaridad:

Con carácter general irán dirigidas a hijos de trabajadores de Deporte Andaluz menores de 25 años escolarizados. Estarán incluidas en esta modalidad las ayudas destinadas a guardería para hijos menores de 3 años.

B) Ayudas protésicas, odontológicas y oftalmológicas:

Esta modalidad irá destinada a atender aquellas situaciones no cubiertas por el sistema de la Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otro organismo o sistema mutualista. Por cada acto médico (en cada una de las especialidades mencionadas) solo se podrá obtener una ayuda por ejercicio.

C) Ayudas para atención a disminuidos:

Esta modalidad irá destinada a compensar los gastos derivados del tratamiento, rehabilitación o atención especial de discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales de los beneficiarios que se definan a estos efectos, siempre que no estén cubiertas por otros organismos.

D) Créditos Preferentes:

Deporte Andaluz se compromete, a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio, a negociar líneas de crédito preferente y otros servicios que puedan ofrecer distintas entidades bancarias, a favor de los trabajadores que formen parte de la plantilla de Deporte Andaluz.

E) Otros:

Deporte Andaluz facilitará el desarrollo de cuantas mejoras puedan derivarse de convenios que suscriba con otras empresas o entidades en materia de suministros y servicios y sean de aplicación a favor de los trabajadores que formen parte de la plantilla de Deporte Andaluz.

Artículo 36. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

Conforme a la legislación vigente de ámbito nacional y autonómico, Deporte Andaluz, dispondrá de un plan de prevención de riesgos laborales para sus instalaciones, así como los mecanismos necesarios para su puesta en marcha.

Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo sobre los que se designen una uniformidad oficial, tendrán obligación de ir uniformados durante su jornada de trabajo.

CAPITULO SEPTIMO: DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL

Artículo 37. Acción sindical en la empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 38. Representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores se constituirán en comité de empresa y delegados de personal, según la legislación vigente, y son los únicos representantes legales de los trabajadores afectados por el presente convenio.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales.

Quedan excluidas del crédito horario los que correspondan a reuniones convocadas por Deporte Andaluz, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, negociación colectiva, Comités y citaciones de organismos oficiales.

Las funciones y competencias que tienen atribuidas serán:

- Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la empresa de las posibles infracciones

y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

- Todas las sanciones que se vayan a imponer por la comisión de faltas a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo a los representantes de los trabajadores, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por Deporte Andaluz, pudiendo ser acompañado el afectado por el delegado que solicite.

- Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente, sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.

- En materia de seguridad e higiene corresponde a los representantes de los trabajadores designar a sus representantes.

- Todas las funciones que tienen expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio colectivo.

- Tendrán derecho, previa solicitud por su parte, de la siguiente información por escrito:

Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas, así como al montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales.

Trimestralmente: Planes de formación, modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional y contratos se produzcan.

Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas a los trabajadores.

- Es competencia del conjunto de los representantes de los trabajadores la negociación del convenio colectivo.

- Deporte Andaluz, celebrará a petición de las partes, reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores.

- Elaboración de la plataforma reivindicativa.

- Ser informado previamente y emitir informe, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente a aquéllas que pudieren tomarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

- La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, cuando las condiciones lo permitan, un lugar adecuado provisto de material para el ejercicio de sus funciones.

Sus derechos y garantías serán:

- En caso de imposición por parte de Deporte Andaluz, de cualquier sanción a los representantes de los trabajadores, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

- Reconocido por el órgano judicial la improcedencia del despido, en los casos recogidos en el art. 68.C del E.T, corresponde a los representantes de los trabajadores la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 39. Secciones sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales, que como trabajadores le son propios.

A los fines antedichos, los trabajadores podrán afiliarse a las centrales sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas centrales sindicales gozarán de total independencia respecto de las autoridades y organizaciones empresariales, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de estas.

Deporte Andaluz dispensará la adecuada protección a los trabajadores a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o mérito, relacionado con su empleo.

Dicha acción se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

- Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que este no se afilie a una central sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

- Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una central sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

- Sujetar el empleo a la condición de no afiliación a una central sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Artículo 40. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores tienen derecho a la utilización de los locales de Deporte Andaluz, para realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, regulándose la convocatoria y celebración de la misma conforme a lo dispuesto en los arts. 77 y ss del E.T.

Artículo 41. Régimen disciplinario.

A) Faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores podrán considerarse como leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Son faltas leves:

- La falta de puntualidad dentro de un mismo mes sin causa justificada y hasta tres días y la no realización de la jornada pactada, en el período de un mes.

- Una falta de asistencia sin causa justificada.

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada ni aviso durante la jornada laboral.

- La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

- La negligencia del trabajador en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio.

- El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

- El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.

- El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

- La no comunicación a los jefes de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

2. Faltas graves. Son faltas graves:

- La reincidencia de tres faltas leves en tres meses.

- La falta durante dos días al trabajo sin causa justificada en un mes.

- El abandono del puesto de trabajo, si este causare perjuicio al servicio.

- La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.

- La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando fraudulentamente los medios de control impuestos a tal fin.

- El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

- La reincidencia en la desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.

- La manipulación intencionada de fichas, listas de asistentes o cualquier otro elemento de control horario.

- La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, salvo caso de fuerza mayor que impida su tramitación, en cuyo caso el trabajador estará obligado a comunicarlo.

- La incorrección o la falta notoria de respeto, con el público, usuarios, clientes y con compañeros de trabajo, cual-

quiera que sea su situación dentro de la estructura Deporte Andaluz.

- La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

- El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

- El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.

- El incumplimiento del control, por parte de los responsables superiores, de las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia en el trabajo de los trabajadores a su cargo.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.

- La imprudencia en el acto de servicio, que implique riesgo de accidente para sí o para otro.

3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

- La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

- Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en el período de seis meses o veinte en un año, o la no realización de la jornada pactada durante tres meses en un año.

- Más de tres faltas injustificadas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un año.

- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- La reincidencia en la simulación de presencia de otro trabajador, utilizando fraudulentamente los elementos de control impuestos para estos fines.

- El hurto o el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa.

- Violar secretos de Deporte Andaluz, cuando existan, con perjuicio para la misma.

- El acoso sexual o moral respecto al público, usuarios, clientes y compañeros de trabajo.

B) Sanciones:

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

1. Las sanciones por faltas leves serán las siguientes:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

2. Las sanciones por faltas graves: Serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

3. Las sanciones por faltas muy graves serán las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

- Despido.

C) Prescripción:

La prescripción de las faltas serán las siguientes:

- Faltas leves: Prescriben a los 10 días.

- Faltas graves: Prescriben a los 20 días.

- Faltas muy graves: Prescribirán a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse producido.

D) Procedimiento disciplinario:

Para la imposición de sanciones por faltas leves será competente la dirección de la empresa, previa audiencia del interesado sin necesidad de apertura de expediente.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Instrucción: tras la constatación por el Jefe del Departamento o Director de Área de la comisión de faltas graves o muy graves, la dirección de la empresa nombrará un instructor del expediente, en el plazo de dos días hábiles, que en ningún caso será el inmediato superior.

2. Sustanciación: Una vez nombrado el instructor, este dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, para formular el correspondiente pliego de cargo, con expresión de los hechos imputados, faltas cometidas y posibles sanciones aplicables en su caso, para ello podrá recabar cualquier información que estime necesaria.

3. Audiencia del interesado: El infractor dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, contado desde la notificación del pliego de cargos, para alegar y practicar las pruebas que estime oportunas.

4. Terminación: El instructor formulará, en el plazo de cinco días hábiles, una propuesta de resolución dando traslado de la misma a la empresa quien lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

5. Réplica: Los representantes de los trabajadores podrán presentar por escrito su réplica a la resolución.

Artículo 42. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y arbitraje del convenio.

Para la interpretación y cumplimiento del convenio se constituirá, en el plazo de 15 días a contar desde la firma del presente convenio, la comisión de vigilancia e interpretación del mismo quien aprobará el reglamento de funcionamiento interno.

La comisión estará integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro lo serán en representación de la empresa y cuatro en representación de los trabajadores, habrá un secretario/a con voz, pero sin voto.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.

- Vigilar la correcta aplicación del mismo.

- Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales se someterá a la consideración de la comisión.

- Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.

- Todas aquellas materias no previstas en el articulado que se deriven de la aplicación del presente convenio.

Artículo 43. Disposiciones adicionales.

1. Los efectos económicos de este convenio producirán efectos retroactivos a 1 de julio de 2003, de acuerdo a los Anexos I, II y III de este convenio.

2. Se aplicará de forma supletoria la normativa estatal o autonómica, que regirá los posibles vacíos del presente convenio.

ANEXO I

CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	TITUL. REQUI. MIN. PZA. NUEVA CREACIÓN
GRUPO I	NIVEL A	DIRECTOR DE ÁREA	Titulación Superior Universitaria
	NIVEL B	JEFE DE DEPARTAMENTO	Titulación Superior Universitaria
GRUPO II	NIVEL A	ASESOR TÉCNICO	Titulación Superior Universitaria
	NIVEL B	JEFE DE UNIDAD	Titulación Superior Universitaria
GRUPO III	NIVEL A	TÉCNICO ESPECIALISTA	Titulación Universitaria Media (Diplomatura)
		SECRETARIA DE DIRECCIÓN	Titulación Universitaria Media (Diplomatura)
	NIVEL B	TÉCNICO DEPORTIVO	Tit.Tco. Sup. En Ciclos Formativos
		TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	Tit.Tco. Sup. En Ciclos Formativos
GRUPO IV	NIVEL A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Tit.Tco. Medio en Ciclos Formativos
		AUXILIAR DEPORTIVO	Tit.Tco. Medio en Ciclos Formativos
		ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	Tit.Tco. Medio en Ciclos Formativos
		RECEPCIONISTA	Tit.Tco. Medio en Ciclos Formativos
GRUPO V	NIVEL A	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	Certificado Escolaridad / ESO
	NIVEL B	PEÓN	Certificado Escolaridad / ESO

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2003

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	Salario Base	Antigüedad	BRUTO ANUAL Año 2003	Complementos
GRUPO I	NIVEL A	DIRECTOR DE ÁREA	2.487,11	39,08	34.819,54	1,8%
	NIVEL B	JEFE DE DEPARTAMENTO	2.438,11	39,08	34.133,54	1,8%
GRUPO II	NIVEL A	ASESOR TÉCNICO	2.438,11	39,08	34.133,54	1,5%
	NIVEL B	JEFE DE UNIDAD	1.936,67	39,08	27.113,38	1,5%
GRUPO III	NIVEL A	TÉCNICO ESPECIALISTA	1.527,32	39,08	21.382,48	1,5%
		SECRETARIA DE DIRECCIÓN	1.527,32	39,08	21.382,48	1,5%
	NIVEL B	TÉCNICO DEPORTIVO	1.263,56	39,08	17.689,84	1,5%
		TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.263,56	39,08	17.689,84	1,5%
GRUPO IV	NIVEL A	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1.263,56	39,08	17.689,84	1,5%
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.067,14	32,01	14.939,96	1,3%
		AUXILIAR DEPORTIVO	1.067,14	32,01	14.939,96	1,3%
		ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	1.067,14	32,01	14.939,96	1,3%
GRUPO V	NIVEL A	RECEPCIONISTA	1.067,14	32,01	14.939,96	1,3%
		AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1.018,37	32,01	14.257,18	1,3%
	NIVEL B	PEÓN	998,98	32,01	13.985,72	1,3%

ANEXO III
TABLAS SALARIALES AÑO 2004

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	Salario Base	Antigüedad	Plus Ropa	BRUTO ANUAL Año 2004	Complementos
GRUPO I	NIVEL A	DIRECTOR DE AREA	2.536,85	39,86	103	36.751,93	1,8%
	NIVEL B	JEFE DE DEPARTAMENTO	2.486,87	39,86	103	36.052,21	1,8%
GRUPO II	NIVEL A	ASESOR TÉCNICO	2.486,87	39,86	103	36.052,21	1,5%
	NIVEL B	JEFE DE UNIDAD	1.975,39	39,86	103	28.891,50	1,5%
GRUPO III	NIVEL A	TÉCNICO ESPECIALISTA	1.557,87	39,86	103	23.046,13	1,5%
		SECRETARIA DE DIRECCIÓN	1.557,87	39,86	103	23.046,13	1,5%
	NIVEL B	TÉCNICO DEPORTIVO	1.288,83	39,86	103	19.279,64	1,5%
		TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.288,83	39,86	103	19.279,64	1,5%
GRUPO IV	NIVEL A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
		AUXILIAR DEPORTIVO	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
		ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
		RECEPCIONISTA	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
GRUPO V	NIVEL A	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1.038,74	32,65	103	15.778,32	1,3%
	NIVEL B	PEÓN	1.018,95	32,65	103	15.501,29	1,3%

RESOLUCION de 3 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, SA (7100552).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, S.A. (Código del Convenio 7100552), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de octubre de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 24 de septiembre de 2003 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 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción 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 convenio 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, 3 de noviembre de 2003.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

TEXTO ARTICULADO DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS

Legitimación.

Artículo 1.º Ambitos.

Artículo 2.º Preaviso, denuncia y prórroga.

Artículo 3.º Unidad de Convenio.

Artículo 4.º Compensación y absorción de mejoras.

Artículo 5.º Garantía personal.

Artículo 6.º Normas generales.

Artículo 7.º Cobertura de puestos: Procesos internos y externos.

Artículo 8.º Plantilla.

Artículo 9.º Inicio de la relación laboral.

Artículo 10.º Período de prueba.

Artículo 11.º Extinción de la relación laboral.

Artículo 12.º Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador.

Artículo 13.º Movilidad funcional.

Artículo 14.º Movilidad geográfica.

Artículo 15.º Jornada.

Artículo 16.º Sistemas de turno y calendario laboral.

Artículo 17.º Modificación de horario y de turnos.

Artículo 18.º Descanso semanal.

Artículo 19.º Vacaciones.

Artículo 20.º Permisos retribuidos.

Artículo 21.º Excedencias, permisos no retribuidos y otras situaciones.

Artículo 22.º Conceptos retributivos.

Artículo 23.º Póliza de seguros.

Artículo 24.º Retirada del permiso de conducción.

Artículo 25.º Incapacidad temporal.

Artículo 26.º Régimen disciplinario.

Artículo 27.º Representación colectiva.

Artículo 28.º Comisiones paritarias.

Artículo 29.º Formación.

Artículo 30.º Salud laboral.

Artículo 31.º Acuerdo de mediación.

Disposiciones adicionales.

Disposiciones transitorias.

Anexo I. Clasificación profesional.
 Anexo II. Tablas salariales.
 Anexo III. Baremo de traslados internos.

LEGITIMACION

Los integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo se reconocen mutuamente como únicos interlocutores con capacidad, personalidad jurídica y legitimación suficiente para negociar en exclusiva el mismo, en consonancia con lo previsto en los artículos 82, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1.º Ambitos.

1.1. Ambito funcional. El presente Convenio Colectivo regirá las relaciones de trabajo entre la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias y sus trabajadores.

1.2. Ambito personal. Quedarán incluidos en el Ambito del Presente Convenio todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional que, en virtud de contrato de trabajo con la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, presten sus servicios para la misma en la actualidad o en el futuro, sin otras excepciones que las establecidas por mandato legal expreso o por el propio Convenio.

Quedan excluidos expresamente:

- a) Quienes se vinculen a EPES por contratos de Alta Dirección.
- b) Quienes desempeñen funciones directivas en EPES.
- c) Quienes asuman la responsabilidad directa en la Coordinación y Dirección de Proyectos o líneas corporativas en la sede central.

1.3. Ambito temporal. El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2002, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, manteniéndose su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2005, teniéndose en cuenta las Disposiciones Transitorias respecto a la vigencia de los efectos.

Artículo 2.º Preaviso, denuncia y prórroga.

El presente Convenio se prorrogará tácitamente, por períodos sucesivos de un año, manteniendo su eficacia normativa, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes dentro del plazo de los 90 días anteriores a la fecha de su vencimiento.

La parte denunciante deberá proceder a comunicar tal denuncia al resto de las representaciones firmantes en el plazo de 10 días, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en plazo improrrogable de treinta días a partir de la fecha de la denuncia.

En todo caso, el Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto en cuanto no sea sustituido por otro.

Artículo 3.º Unidad de Convenio.

Las condiciones de trabajo aquí pactadas forman un todo orgánico, indivisible, en el conjunto de su texto, quedando las partes obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Tales condiciones, en cualquier caso, serán consideradas global o individualmente, pero siempre con referencia a cada profesional en su respectiva categoría.

Si algunos de los pactos recogidos en este Convenio fuese anulado o invalidado por cualquier procedimiento legal, la Comisión Paritaria Regional se compromete a reunirse dentro de los treinta días siguientes, al objeto de alcanzar un acuerdo sobre los pactos declarados nulos.

De producirse la situación planteada en el párrafo anterior, el resto del articulado, no afectado por la nulidad o invalidación, mantendrá su vigencia, salvo que afecte a los artículos 14, 15 o 22, en cuyo caso habrá que negociar un nuevo convenio

en su integridad, de no alcanzarse acuerdo en el plazo de los treinta días.

Artículo 4.º Compensación y absorción de mejoras.

4.1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global y cómputo anual, por aquellos otros que pudiesen existir con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

4.2. Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas otras que, en el futuro, pudieran derivarse de disposición convencional, o legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

4.3. Lo aquí dispuesto se entiende sin perjuicio de disposiciones específicas que se contienen en este Convenio, en concreto en lo dispuesto en el articulado sobre antigüedad.

Artículo 5.º Garantía personal.

5.1. Se respetarán las situaciones individuales, derivadas de Ley, contrato individual o colectivo, que, en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general se establezcan por normas o contratos posteriores.

5.2. Garantía Laboral. En caso de despido del trabajador declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social, se debatirá su posible indemnización o readmisión en el seno de la Comisión Paritaria Regional.

Cuando no exista acuerdo expreso en la citada Comisión, el trabajador podrá optar entre la readmisión en su puesto de trabajo o la indemnización.

Artículo 6.º Normas generales.

1. La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo son facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación vigente y a lo dispuesto en este Convenio y, en consecuencia, salvadas las competencias de información, orientación y propuesta asignadas a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de calidad en los servicios que ha de prestar, sin perjuicio de la necesaria productividad, objetivos ambos que han de basarse en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

3. Los representantes de los trabajadores tienen el derecho y el deber de participar, en funciones de información, orientación y propuesta en la organización y racionalización del trabajo, según se establece en la Ley y en el presente convenio.

4. En todo caso, y dentro de dichos límites, los representantes de los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar en todos los supuestos en que se establezcan o modifiquen las condiciones en trabajo.

5. Se entienden comprendidos en el concepto de organización del trabajo, a efectos de lo establecido en este Convenio:

a) La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.

b) La distribución de las actividades en el tiempo, así como la adecuación, movilidad y distribución de los recursos humanos disponibles a las actividades del servicio, en cada momento y centro de trabajo, y con arreglo a las necesidades de la organización.

c) La fijación de normas y sistemas de trabajo y utilización de recursos que garanticen la óptima realización de las actividades, tanto a nivel individual como colectivo.

d) La determinación de las formas de compensación e incentivación más adecuadas para cada actividad de la Empresa.

e) El establecimiento de los sistemas de formación continua, desarrollo y actualización profesional.

f) El establecimiento e implantación de un sistema de consecución de objetivos, así como de los sistemas de valoración correspondientes, incluyendo los indicadores de calidad que garanticen la consecución de los estándares establecidos para el servicio.

g) Cualesquiera otras funciones análogas o que vengan asignadas por la legislación vigente.

6. A los efectos indicados, se hace necesaria la mutua cooperación y participación de las partes integrantes de la empresa (dirección, trabajadores, y sus representantes).

7. La Unidad de Atención para la Emergencia Sanitaria Extrahospitalaria Primaria en Unidad Móvil está constituida por un/a médico/a, un/a enfermero/a y un técnico de emergencias sanitarias, coordinados por un/a médico/a, todos ellos pertenecientes a la EPES, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

En cualquier caso, la Empresa garantiza a los profesionales que actualmente prestan sus servicios en Sevilla, su pertenencia a dicho Servicio Provincial.

8. Los Equipos de Coordinación Avanzada (ECA), constituidos por un/a enfermero/a y un/a Técnico/a de Emergencias Sanitarias, ambos de la EPES, apoyan a las labores médicas de coordinación por indicación del médico coordinador.

9. Los Equipos de Soporte Vital Básico, integrados por dos Técnicos de Emergencias Sanitarias de la EPES, prestan los servicios necesarios de acuerdo a la capacitación de la categoría profesional de TES de la EPES, por indicación del médico coordinador.

Artículo 7.º Cobertura de puestos: Procesos internos y externos.

La cobertura de puestos en la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), se realizará mediante el siguiente orden de prelación: Primera opción traslado interno, segunda opción promoción interna y tercera opción provisión externa.

Se procederá por parte de la Empresa a la convocatoria de un proceso de provisión de puestos de carácter laboral fijo, de conformidad con lo establecido en este artículo, cuando se produzcan alguna de las siguientes condiciones:

a) Incremento de plantilla derivado de la creación de nuevos equipos.

b) Al menos, una vez cada treinta meses, a computar desde el inicio del proceso.

7.1. Traslados internos a instancias del trabajador.

Será facultad de la empresa la apertura en cada momento del proceso de cobertura de puestos de trabajo de aquellos/as profesionales fijos que, dentro de la misma categoría profesional, soliciten trasladarse de Servicio Provincial voluntariamente. Dicho traslado se regirá por los siguientes criterios:

1. Cumplir los requisitos y características del puesto a cubrir.

2. Con motivo de las adjudicaciones irán quedando puestos resultantes, que se adjudicarán en vueltas sucesivas dentro del mismo proceso.

3. Cuando en una convocatoria de traslado interno concurra más de un candidato, dirime los servicios prestados en EPES.

4. Ante igualdad en servicios prestados en EPES dirime el tiempo de servicios prestados en 061 SAS.

5. Si persiste la igualdad una vez valorados los puntos 3 y 4, se procederá a valorar el expediente individual de cada candidato en Comisión Paritaria Regional, según baremo que

se adjunta al presente Convenio como Anexo número III. En el mismo se autobaremarán los candidatos.

6. En el supuesto de oferta múltiple se establecerá un límite de cobertura interno por Servicio Provincial de hasta un 50% de los puestos de trabajo de dichos servicios y, en cualquier caso, hasta un 50% por categoría profesional en cada servicio provincial. Todos los cálculos se redondean por exceso al número natural inmediato superior.

7. Las convocatorias son únicas.

En función de las necesidades organizativas de la empresa y de la normativa establecida al respecto, se determinarán las fechas de efectividad de los traslados.

7.2. Promoción interna.

La empresa, respetando en todo caso los principios de mérito, capacidad y concurrencia, favorecerá los procesos de promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo existentes; siempre que el trabajador tenga una antigüedad en EPES de al menos 1 año y cumpla las condiciones de titulación, formación y capacitación definidas para estos puestos, según el mecanismo y criterios de valoración establecidos en el proceso de traslados internos.

7.3. Provisión externa.

Cuando el proceso de cobertura de puestos de trabajo se realizara de manera externa, éste atenderá a los siguientes principios:

- Legalidad, igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al puesto de trabajo que se oferta.

- Información, transparencia y participación respecto a la representación sindical.

- Gestión eficiente de los recursos humanos para adecuarlos a las necesidades del servicio y a las convocatorias.

- Adecuación de los procedimientos de selección, de sus contenidos y pruebas a las funciones a desarrollar en los puestos ofertados.

- En el apartado experiencia del baremo, se valorarán con homóloga puntuación los servicios prestados en el Sistema Sanitario Público Andaluz y los servicios prestados en EPES (se tomará como referencia el modelo de baremo del SAS en el apartado citado).

Los procesos de selección externos que se realicen para la cobertura de puestos de trabajo estables y la metodología referente a los mismos, es la recogida en el proceso selectivo de personal fijo en EPES. En las convocatorias de dichos procesos de selección se harán constar los siguientes datos:

a) Número de puestos y categoría profesional de los mismos.

b) Requisitos para la admisión en el proceso selectivo.

c) Baremo de méritos, en el que se valorarán formación, experiencia profesional y otras actividades.

d) Características de las pruebas.

e) Modelo de solicitud y Centro al que dirigir las solicitudes.

f) Plazo de presentación de las mismas.

La representación sindical tendrá acceso a los méritos aportados por los aspirantes, y estará presente en las pruebas de selección de dicho proceso. Una vez realizadas las mismas, se facilitará a la representación sindical el resultado desglosado del proceso de selección.

Para la contratación temporal, la empresa utilizará el listado de aspirantes de los procesos de provisión externa, según el orden de puntuación obtenida en el proceso de selección. En previsión de que los listados de aspirantes se agoten, la empresa actualizará dicho listado mediante acciones específicas, efectuando comunicación pública (BOJA), prensa o página web oficial. Se emplearán los mismos criterios de baremación que en el proceso de selección externa, normalizados.

Se facilitará información sobre estos listados a los representantes de los trabajadores, donde se especificará la preferencia por Servicios Provinciales y el orden que ocupa en la lista, siguiendo los mismos criterios de información, transparencia y participación.

7.4. Cobertura provisional de puestos:

a) Traslados internos temporales.

Con objeto de facilitar el traslado de manera temporal a un Servicio Provincial diferente del que se viene ejerciendo la actividad con igual categoría profesional, la empresa podrá ofertar los traslados internos temporales teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Duración mínima de 4 meses por motivos de baja maternal, excedencias con reserva de puesto o permisos no retribuidos. Se incluyen también aquellas otras circunstancias que generen una contratación laboral por un plazo estimable de, al menos, 6 meses.

2. El proceso se desarrollará en el primer trimestre del año para que los profesionales en el plazo de un mes aporten su solicitud y méritos con el destino provisional elegido.

3. Se utilizará el mismo baremo que para los traslados internos definitivos.

4. En caso de renuncia por parte del trabajador, éste pasará al final de la lista para dichos traslados.

5. Dicha solicitud de traslado se mantendrá durante un año, pudiendo renovarse anualmente a instancias de cada solicitante.

Los traslados internos temporales no darán derecho a indemnización o compensación alguna y finalizarán por el cese de la causa que motivó dicho traslado o por cobertura del puesto mediante traslado interno definitivo o provisión externa, regresando el trabajador a su puesto de origen.

El proceso de traslado interno temporal contempla un solo movimiento y debe primar la cobertura por contratación en el servicio provincial de origen frente al traslado.

b) Permutas.

Este es un caso de traslado interno temporal con unas características propias que tiene las siguientes peculiaridades:

1. Dos profesionales de distintos servicios provinciales expresan por escrito su deseo de permuta.

2. La duración del intercambio o permuta será de un año, prorrogable hasta tres. Una vez disfrutado un período de permuta deberá pasar un año antes de solicitar otra.

3. La Comisión Paritaria Regional resolverá en el plazo de un mes, previo análisis de cada solicitud de forma individual, ajustando la simetría en el cumplimiento de la jornada establecida en convenio.

Los traslados por permuta no darán derecho a indemnización alguna y quedarán sin efecto en el caso de verse concluido o suspendido el contrato de trabajo de cualquiera de los beneficiarios de la permuta.

Artículo 8.º Plantilla.

La Empresa adecuará sus recursos, en cada momento, al cumplimiento de su objeto social lo que habrá de traducirse en un organigrama de cuya evolución, en su caso, se mantendrá informada previamente a la representación de los trabajadores.

Una vez al año, en el momento que se acuerde entre la Dirección y la representación de los trabajadores, se facilitará a dichos representantes listado del personal de la empresa en que habrá de figurar, junto con el nombre y apellidos de cada trabajador, su fecha de ingreso en la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, categoría profesional a la que esté adscrito, y antigüedad reconocida.

La Empresa deberá recurrir al empleo público ante cualquier política de expansión en materia de Emergencia Extrahospitalaria Primaria.

Artículo 9.º Inicio de la relación laboral.

1. Respetando aquellas condiciones que, respecto del personal procedente del SAS, fueron recogidas por la Ley 2/1994, cualquier otro personal que ingresara en la actividad a partir de la firma del presente Convenio, será considerado de nueva contratación, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria de la antes citada Ley.

2. En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, y tanto a tiempo pleno como a tiempo parcial, y bajo cualquier modalidad de contrato de entre las autorizadas por la Legislación vigente.

Su régimen jurídico será el establecido en éste Convenio, y con carácter subsidiario, el determinado por las disposiciones legales vigentes (excepción hecha de la modalidad de contrato llamado de «aprendizaje»).

3. Así, será personal eventual el contratado para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de requerimientos de prestación de servicios, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, se estará a lo previsto en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato podrá tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

4. Será personal interino el contratado para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

5. Procederá el contrato por obra o servicio determinado en aquellos casos en que el objeto del mismo sea la realización de funciones suficientemente identificables, bien por sí mismas o porque deriven de un contrato mercantil o civil de la empresa contratante con un tercero.

6. El contrato en prácticas, sólo se autorizará por la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias respecto de aquellas personas que, teniendo la titulación requerida para el puesto de trabajo a cubrir, opte a su primer empleo y no presten servicios calificables como asistenciales (médico/a, enfermero/a y TES).

Los profesionales que presten sus servicios calificables como asistenciales (médico/a, enfermero/a y TES), que sean contratados a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, e independientemente de la modalidad del contrato laboral suscrito con EPES, gozarán de las condiciones de trabajo y retributivas fijadas en el mismo.

7. En todos los contratos de trabajo que sean celebrados por la empresa se hará constar todos los requisitos mínimos exigidos en la legislación vigente y en particular el Servicio Provincial (integrado por el Centro de Trabajo y los lugares de producción) donde el profesional preste sus servicios.

Artículo 10.º Período de prueba.

Los trabajadores de EPES deberán superar un período de prueba, a contar desde el inicio de la primera relación laboral, y que será acumulable por contratos sucesivos, de la siguiente duración:

1. Seis meses en personal titulado superior.
2. Tres meses en personal titulado de grado medio.
3. Dos meses en resto de personal titulado.
4. Un mes para personal no titulado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá pro-

ducirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento de la relación laboral, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo como de servicios prestados.

Artículo 11.º Extinción de la relación laboral.

La extinción de la relación laboral, salvados los casos en que la misma sea voluntad del trabajador, o imputable al mismo, se producirá mediante comunicación a éste con una antelación mínima de quince días, cuando ello sea posible y preceptivo legalmente, acompañada de una propuesta del documento de liquidación de cuentas.

Artículo 12.º Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador.

Todo trabajador que desee cesar en la empresa deberá comunicar su decisión a ésta con los siguientes plazos de preaviso:

Personal facultativo o técnico: Un mes.
Resto del personal: Quince días.

Estos plazos de preaviso se ampliarán, en su caso, respecto de los profesionales que hayan recibido de la empresa, y a su cargo, niveles de formación o capacitación específicas, que no sean de carácter obligatorio, superiores a los que ostentaba a su ingreso, conforme a la siguiente fórmula:

CF/RD = TT, en la que:

CF= Coste de Formación.

RD= Retribución diaria sin Incentivos.

TT= Tiempo Total, en días, entre la adquisición de la formación y la fecha efectiva del cese de la relación laboral solicitado.

En cualquier caso, la ampliación mínima del período de preaviso, en los casos citados antes, tendrá un tope de hasta cuatro meses adicionales en el primer caso, y dos en el segundo.

El incumplimiento de los plazos de preaviso dará derecho a la Empresa a resarcirse con una cantidad equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación. más la parte proporcional de las pagas extraordinarias, pudiendo detraer dichas cantidades del finiquito que, por liquidación de la relación laboral, le corresponda al trabajador.

Artículo 13.º Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa, se efectuará siempre que la organización de la actividad así lo aconseje y sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

No tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional a que pudieran estar adscritos, o categoría profesional equivalente en su caso. Se dará preferencia al carácter de voluntariedad, de no existir esta circunstancia, se hará con carácter rotatorio y por un máximo de seis meses.

2. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que tuviere reconocida por un período superior a seis meses, durante un año, u ocho meses a lo largo de dos años, se reclasificará en la categoría que haya desempeñado, si procede legalmente.

Cuando desempeñadas funciones de categoría superior, no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva que pudiera existir entre la función efectivamente realizada y aquella anteriormente desempeñada.

3. Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar puntualmente

un trabajador a tareas inferiores a la categoría profesional que tuviese asignada, deberá mantener tanto su retribución, como el resto de derechos que pudiera corresponder a su categoría profesional.

Tal situación, que deberá estar debidamente motivada, será comunicada a la representación sindical. El trabajador afectado, percibirá íntegramente cualquier mejora, tanto de carácter laboral como retributiva, que corresponda aplicar a los profesionales de su categoría de origen.

4. Durante el período de embarazo la mujer, previo informe del facultativo que la asista en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable, tendrá derecho al cambio de su puesto de trabajo cuando no resultase posible la adaptación de las condiciones del que viniese desempeñando.

Tal situación de cambio se mantendrá en tanto el estado de la trabajadora no permita la reincorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 14.º Movilidad geográfica.

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas la empresa podrá efectuar traslados de sus profesionales para la realización de actividades en otro servicio provincial distinto al de su contratación, que requiera cambio de residencia. En estos supuestos se estará, en primer lugar, a lo previsto en el artículo 7 del presente Convenio, y de no procederse por esta vía a la cobertura de las necesidades de la empresa, a los procedimientos, requisitos y condiciones que prevé el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus profesionales para la realización de sus actividades en otro Servicio Provincial distinto al de su contratación. La empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas correspondientes. En dichos desplazamientos, se dará prioridad a la voluntariedad entre los profesionales de la categoría afectada, y de no existir voluntarios, dichos desplazamientos temporales no podrán superar los seis meses por cada profesional afectado.

3. Los Servicios Provinciales están integrados por un Centro de Trabajo (CCU) y uno o varios lugares de producción (Bases Asistenciales). Los profesionales solicitarán la adscripción (lugar donde el trabajador desarrolla preferentemente su actividad profesional) a alguno de los lugares antes mencionados. En el supuesto de que no se adscribiera, se entenderá que lo está al Centro de Trabajo (CCU). Para cubrir las necesidades organizativas del Servicio Provincial, prevalecerá el acuerdo entre los profesionales siempre que se garanticen dichas necesidades y los porcentajes mínimos de adscripciones a bases periféricas existentes el día 1 de enero de 2003, como se establece en la Disposición Adicional Primera. En el caso de que dichas necesidades organizativas no queden cubiertas, no se respeten los porcentajes de adscripciones, o no exista acuerdo entre los profesionales, la Dirección del Servicio Provincial afectado, convocará a la Comisión Paritaria Provincial donde se estudiarían las medidas organizativas que garanticen los requisitos antes indicados. En caso de existir acuerdo en el seno de dicha Comisión, éste tendrá carácter vinculante, y en el supuesto de no existir, la Dirección del referido Servicio Provincial será quien decida en última instancia.

Se podrá optar a la asignación preferente a una de las Bases Asistenciales Periféricas, no pudiéndose adscribir a una base periférica un número de profesionales superior a los necesarios para cubrir dicha Base. No obstante, se respetarán los derechos adquiridos de los profesionales adscritos anteriormente a la firma del presente Convenio.

En aquellos casos en que no hubiese acuerdo en la Comisión Paritaria Provincial, la Dirección del Servicio Provincial podrá disponer la prestación del servicio en un lugar de producción distinto a aquella base periférica en la cual el pro-

fesional esté adscrito preferentemente con el máximo del 30% de la jornada anual programada.

A los efectos de abono de los gastos de desplazamientos a los profesionales de las Bases asistenciales periféricas situadas en Campo de Gibraltar, se les abonará el 50% de los turnos realizados, tomando Algeciras como lugar de referencia de adscripción en lugar del CCU.

Se considerarán como desplazamientos aquellos que excedan de 24 km contados desde el CCU o, en su caso, base periférica de adscripción. Se abonarán a razón de 0,17 € km. Podrá sustituirse el pago individualizado de los desplazamientos por otros medios previo acuerdo entre trabajadores y empresa en el ámbito del servicio provincial.

Cuando el profesional esté adscrito voluntariamente a una Base Asistencial, sólo se le pagará el kilometraje y se le contabilizará el tiempo de desplazamiento cuando tenga que trasladarse obligatoriamente hacia el Centro de Coordinación u otra Base Asistencial.

Se contabilizarán los tiempos empleados como jornada laboral, aplicándose para ello, los siguientes tramos:

Distancia entre el CCU o, en su caso, base periférica de adscripción preferente, al lugar de desempeño:

a) Entre 24 y 60 kilómetros, de distancia: Una hora por desplazamiento, que incluye la ida y la vuelta.

b) Más de 60 km de distancia: Dos horas, por desplazamiento, que incluye la ida y la vuelta.

Cuando dos profesionales modifiquen voluntariamente sus turnos, no generarán más derecho, ni económicos por compensación de gastos, ni en jornada, que el derecho que tuvieran antes de dicho cambio de turnos.

Así mismo, y en aquellos supuestos en los que el desplazamiento sea motivado por la activación en Guardia Localizada o formación obligatoria, procederá el abono de los kilómetros recorridos a razón de 0,17 €/km, desde su lugar de adscripción. Este concepto tendrá el carácter de no consolidable y será percibido individualmente.

La Comisión Paritaria Provincial, si es necesario, podrá acordar la apertura de un período de cambio de adscripción, durante el mes de septiembre, con aplicación a partir del año siguiente.

Artículo 15.º Jornada.

En aplicación de la jornada de 35 horas semanales, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.582 horas por profesional, que se distribuye:

1. Para el personal asistencial y con adscripción provincial:

a) 1.452 horas de jornada asistencial directa.

b) 48 horas para actividades de formación obligatoria para el puesto de trabajo.

c) 44 horas: Libre disposición para el profesional.

d) 38 horas, de compensación máxima por desplazamientos, y, en caso de no utilización, para actividades de formación obligatoria, que podrá ser propuesta por el profesional entre la planificada para el puesto de trabajo.

2. Para el personal no asistencial:

a) 1.452 horas de jornada efectiva directa.

b) 86 horas para actividades de formación obligatoria para el puesto de trabajo.

c) 44 horas: Libre disposición para el profesional.

Cuando por necesidades del servicio se prolongue la jornada laboral diaria, se computarán las horas acumulándose para disfrutar la correspondiente compensación horaria.

Artículo 16.º Sistemas de turno y calendario laboral.

El sistema de turnos establecido en cada centro de trabajo tienen por definición carácter rotatorio, por lo que no se contempla personal específico adscritos a turnos de día, de tarde o de noche. En cualquier caso, la especial actividad de la empresa hace necesario que quede garantizado el funcionamiento del servicio durante las 24 horas de los 365 días del año.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

En el calendario laboral anual se recogerán los siguientes datos:

- Los horarios de turnos establecidos tanto en coordinación como en equipos, así como los turnos de guardias localizadas que cubran la expectativa de llamada por unidad funcional de asistencia y para los motivos de activación recogidos en este Convenio.

El desarrollo de los cuadrantes desde enero a diciembre. Estos cuadrantes determinan los turnos de trabajo de cada profesional en cada mes, sujetos a las siguientes consideraciones:

La Dirección del Servicio Provincial realizará la planificación de toda la actividad anual programada (guardias asistenciales, guardias localizadas y turnos de coordinación), incluyendo el período vacacional.

Los representantes de los trabajadores, con el acuerdo de los mismos, podrán presentar su propuesta anual de cuadrantes. Será validada por el director provincial, siempre que se acrediten criterios equitativos en las cargas de trabajo, rotación por bases, si así lo requieren los profesionales, cumplimiento de la normativa laboral, y se garanticen las necesidades organizativas de la Empresa.

- Los profesionales determinarán en el mes de noviembre de cada año, los meses de período vacacional para el año a planificar.

- En virtud del cumplimiento de la función asistencial, los cuadrantes podrán estar sujetos a cambios con el fin de cubrir bajas ocasionales, vacaciones de los profesionales contratados por la empresa, dispositivos especiales, necesidades por cambios en la demanda, o situaciones similares. Cualquier cambio en el turno deberá ser comunicado con la máxima antelación posible.

- En este sentido, los cambios producidos por la apertura de nuevos equipos se preavisarán con un mes de antelación.

- En estos cuadrantes sólo se contempla la jornada previsible y programable anualmente, que deberá corresponder a la mayor parte de la jornada total anual; produciéndose, una vez conocidas las otras actividades de distribución irregular, ajustes por periodos de tiempo en cada Servicio Provincial.

- Las actividades que se tengan que realizar sobre la marcha, se harán en consonancia con la disponibilidad horaria y organizativa dada en cada momento por los cuadrantes vigentes.

- El trabajador podrá solicitar por los procedimientos habituales cambios internos de alguno de los turnos establecidos en cuadrante, en cuyo caso necesitaría la aprobación explícita del compañero por el que se cambia y de la Dirección del Servicio Provincial o, cuando ésta no sea posible, de la persona en quien delegue, que deberá ser puesta en conocimiento de los trabajadores.

- En cualquier caso, el trabajador interesado tendrá a su disposición la información actualizada de su registro horario, estando esta información también a disposición de la representación de los trabajadores para el análisis y estudio de su mejor aprovechamiento.

- Si se genera variabilidad indiscriminada por necesidad de la Empresa, o se produjeran posibles faltas de equidad,

en cuanto a la asignación de turnos en festivos o nocturnos no previstas en los procedimientos acordados, superior al 6%, se reunirá la Comisión Paritaria Provincial para analizar las causas y buscar posibles soluciones a esta situación. Siempre que se llegue a un acuerdo, éste tendrá carácter vinculante y deberá ser cumplido por los trabajadores y la empresa.

Artículo 17.º Modificación de horario y de turnos.

Los horarios establecidos, así como los turnos generales que devienen de este Convenio, podrán modificarse por necesidades organizativas, estructurales y/o por acuerdo entre la Dirección de la Empresa, y los propios trabajadores o la representación legal de estos, respetando en todo caso lo dispuesto en el artículo 16 del presente Convenio y en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.º Descanso semanal.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo de día y medio ininterrumpido por módulo de siete días naturales, que podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas, salvo que por circunstancias excepcionales (tales como catástrofes, terremotos, inundaciones, incendios, grandes accidentes y supuestos similares), la empresa se vea obligada a la utilización de recursos extras.

Artículo 19.º Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones dentro del año laboral.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las especiales características del servicio. Las vacaciones podrán fraccionarse en no más de dos períodos, cada uno de ellos de una duración mínima de siete días. Se asegurará que, al menos 15 días, se disfrutarán en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, si así es solicitado por el trabajador.

El trabajador conocerá las fechas para su disfrute con una antelación de, al menos, dos meses antes de su comienzo.

Una vez fijada la fecha, la incapacidad temporal sobrevenida antes del comienzo de las vacaciones, interrumpirá el cómputo del período de disfrute, que se reanudará, obtenida el alta médica, en una nueva fecha acordada, de común acuerdo, conforme a lo previsto anteriormente, siempre que la media del absentismo del trabajador (calculada según el cociente entre turnos de baja laboral y turnos planificados de los cuadrantes anuales) en los tres años inmediatamente anteriores, contados de fecha a fecha, al inicio previsto de las vacaciones, sea inferior al 6%. Quedan expresamente excluidas de este porcentaje, las bajas por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 20.º Permisos retribuidos.

1. 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, o de formalización legal de pareja de hecho.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado, inclusive, de consanguinidad o afinidad. Se considera enfermedad grave aquélla que suponga una hospitalización mínima de 48 horas.

En los casos de cirugía ambulatoria, se concederá el día de la intervención, y uno más si se requiere ingreso hospitalario.

Si la enfermedad requiriese más de siete días de hospitalización, el permiso del trabajador será de cuatro días.

En cualquier caso, si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cinco días.

Lo previsto en este apartado será igualmente aplicable para los supuestos de parejas de hecho, mediante acreditación.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, incrementándose a dos días cuando el traslado se efectúe fuera de la provincia de residencia.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter inexcusable el que sea consecuencia de citaciones efectuadas por Autoridades, asistencia a Tribunales y otras de análoga naturaleza.

e) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

f) Permiso necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Asimismo tendrán el mismo tratamiento, cuando sean convocados para concurrir a exámenes en otros Organismos e Instituciones Públicas.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, en los términos previstos en el presente Convenio.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, o de hora y media si la jornada es de doce horas, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, o cuarenta y cinco minutos en jornadas de doce horas, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras afectadas por un contrato de jornada reducida, tendrán los mismos derechos, en la relación proporcional de la jornada contratada.

Será de aplicación a todos los trabajadores de EPES lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 21.º Excedencias, permisos no retribuidos y otras situaciones.

1. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca una situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año ni mayor a cinco, siempre que acredite una prestación de servicios en la Empresa de, al menos, un año continuado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

En los casos de no reunir los anteriores requisitos, el trabajador podrá solicitar a la Empresa la concesión de la excedencia. Discrecionalmente la Empresa la podrá conceder o denegar, e informará a la representación de los trabajadores del período y condiciones de la excedencia concedida.

El trabajador excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produzcan en la Empresa.

2. Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Si el desempeño del deber o función pública o representativa imposibilita la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales a lo largo de un período de tres meses, la empresa podrá situar al trabajador en la situación de Excedencia Forzosa, tal y como se regula en este artículo.

Asimismo, podrán solicitar su paso a esta situación los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El tiempo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización de la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

3. Excedencia parental.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, EPES podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas basadas en el interés del Servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la Empresa. Durante su vigencia tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

4. Excedencia por cuidados de familiares discapacitados.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una discapacidad física, psíquica o sensorial. Esta situación sólo podrá ser ejercida por uno de los profesionales, cuando ambos trabajen. Durante su vigencia, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año de excedencia.

5. Situación especial del personal con dedicación a Proyectos.

La Empresa garantizará la reserva de puesto de trabajo a aquel personal laboral fijo de EPES que dedique, total o parcialmente, a la realización de labores encomendadas por la Empresa o relacionadas con Proyectos. En el supuesto de que sea necesaria su sustitución se realizará mediante contrato de interinidad, por el tiempo que dure dicha situación.

6. Permiso no retribuido.

Los trabajadores podrán solicitar permiso no retribuido por un período continuado no superior a un año, salvo estudios reglados, que supongan una aportación posterior a la Empresa, que tendrá la consideración de una suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, según lo establecido en el art. 45 E.T.

Durante dicho período los trabajadores afectados no generarán antigüedad y causarán baja en S.S.

En el supuesto de solicitud de varios profesionales de un mismo Servicio Provincial, se establecerá un límite provincial de hasta un 20% del total de trabajadores y, en cualquier caso, hasta un 10% de una misma categoría profesional por Servicio Provincial. Todos los cálculos se redondean por exceso al número natural inmediato superior.

La Comisión Paritaria Provincial analizará las solicitudes y concederá dichos permisos. Al profesional que solicite un permiso no retribuido se le reservará su puesto de trabajo en el Servicio Provincial donde desempeña su labor asistencial en el momento de concedérsele el permiso durante el tiempo que suponga éste.

Artículo 22.º Conceptos retributivos.

1. Cuantías y efectos de las retribuciones.

Las cuantías y efectos correspondientes a las retribuciones del personal incluido en el presente convenio son las establecidas en el Anexo II.

2. Estructura salarial. Definiciones.

2.1. Salario Base.

Retribución fijada por unidad de tiempo. Se fija con carácter anual para cada categoría profesional en la Tabla de Salarios. Se hace efectivo en catorce pagas: 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Las pagas extraordinarias por valor, cada una de ellas, de una mensualidad de Salario Base y Antigüedad y denominadas de «Verano» y de «Navidad» se devengarán semestralmente, la primera desde el 1 de enero al 30 de junio, y la segunda desde el 1 de julio al 31 de diciembre. El devengo será proporcional al número de días trabajados en el semestre, para el caso de que el tiempo trabajado fuera menor.

El trabajador podrá optar por percibir su salario en 12 o 14 pagas mensuales solicitándolo, con carácter individual y antes del 15 de diciembre del año anterior al que deba surtir efectos.

2.2. Complemento Funcional.

En él se contemplan y resumen todos los conceptos salariales que pudieran corresponder a cada puesto de trabajo, y específicamente, las siguientes:

- Turnicidad.
- Trabajo nocturno.
- Trabajo en festivos.
- Utilización de medios de transporte diversos, en los supuestos y con las compensaciones previstas en el presente Convenio.

Se abonará en doce mensualidades, y su cuantía variará según que el desplazamiento sea terrestre o aéreo, en la cuantía que se recoge en la Tabla de Salarios.

2.3. Antigüedad.

Se contemplará para aquel personal que haya consolidado dicho concepto en la empresa. Las nuevas cantidades por el citado concepto que se puedan generar se calcularán en función de las tablas existentes al efecto, con una limitación, para todos los casos, de un tope de 21 años de devengo y un 20% máximo de su remuneración total de salario base y complemento funcional, respetando, en cualquier caso, las cantidades económicas correspondientes al concepto de antigüedad ya reconocidas al personal estatutario que procedía del SAS.

En el supuesto de contratos temporales, se computará antigüedad siempre que existan discontinuidades inferiores a veintidós días hábiles.

2.4. Incentivos Variables.

Con objeto de primar el alto nivel de rendimiento y calidad en el servicio, así como la eficacia y dedicación en el trabajo, se desarrolla un sistema de incentivación cuya cuantía se especifica en la Tabla de Salarios.

Este es un concepto variable y no consolidable, y va en función del cumplimiento de objetivos, según la metodología ya establecida que, con la participación de los representantes de los trabajadores podrán ser mejorada y perfeccionada en el tiempo.

Su estructura se basa en dos tipos:

- Incentivo A: Se retribuye según las tablas contenidas en el Anexo II en función del porcentaje de los objetivos conseguidos y marcados en cada servicio provincial. Estos objetivos serán conocidos por los trabajadores con antelación al período en que lo sean.
- Incentivo B: Se retribuye según las tablas contenidas en el Anexo II en función del desempeño y desarrollo individual en el puesto.

Todos los objetivos que sean objeto de incentivación, tendrán que basarse en los siguientes criterios:

- a) Habrán de ser conocidos previamente.
- b) Sus criterios de valoración, serán igualmente conocidos.
- c) Los trabajadores serán informados del porcentaje de objetivos logrados y el modelo empleado para el establecimiento de su cuantía.

2.5. Traslados fuera de la Comunidad.

Los traslados de pacientes fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía se verán retribuidos, por servicio realizado, en las cuantías expresadas en el Anexo II tablas salariales.

Las horas empleadas en el servicio serán computadas como de jornada efectiva. La Empresa ofrecerá dicha compensación en tiempo o en efectivo al precio de hora ordinaria. Los traslados fuera de la Comunidad se cubrirán, con carácter preferente, por personal voluntario y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 22.2.

3. Guardias Localizadas.

Se denomina Guardia Localizada a la situación en la que se encuentra el profesional cuando, sin presencia personal en el lugar de trabajo, y dotado del medio de localización establecido al efecto, pueda ser requerido (activación) para la prestación de sus servicios profesionales. El tiempo de respuesta en la activación será el que se estime adecuado, según las características de cada Servicio Provincial.

Las localizaciones podrán ser requeridas (activación) en los siguientes casos:

- Incapacidad temporal de los trabajadores, como máximo en los tres primeros días naturales.
- Cobertura de autoridades, encomendadas por los poderes ejecutivos, nacional o autonómico, cuando no sea posible cubrirla por otro medio.
- Traslados interhospitalarios urgentes de pacientes críticos, en helicóptero, acudiendo preferentemente al personal que se haya ofrecido voluntario para ello, en las provincias con equipos aéreos.
- Traslados interhospitalarios urgentes de pacientes críticos, en avión, acudiendo preferentemente al personal que se haya ofrecido voluntario para ello.
- Activación de equipos aéreos para emergencias en las provincias con equipos aéreos.
- Cualquier eventualidad que impida la incorporación de un trabajador a la guardia, o que provoque el tener que ausentarse de ella.
- Catástrofes y emergencias colectivas.

Cualquier otro motivo asistencial primario imprevisto, sólo se activará directamente por la Dirección del Servicio Provincial, si bien posteriormente, y a petición de cualquiera de las partes, se convocará reunión de la Comisión Paritaria Provincial donde se analizarán las causas de dicha activación excepcional, así como las medidas que habrán de tomarse para situaciones futuras de la misma índole, si ha lugar a ello. En cualquier caso no se activará para motivos extra-asistenciales.

Se abonarán en el año 2002 como guardias localizadas y según los siguientes criterios de valoración y en los supuestos que se relacionan:

Médico	117,89 €
Enfermero	78,48 €
TES	50,67 €

A partir del año 2003 las guardias localizadas se abonarán conforme se dispone en el Anexo II.

El tiempo trabajado derivado de la activación se computará como jornada laboral directa en la cuantía desarrollada.

Si existiese desplazamiento de la base que es adscripción preferente del trabajador, se compensarán éstos tal como se desarrolla en el artículo 14.

En el caso de que el tiempo de activación promedio de las Guardias Localizadas suponga un 25% de las horas de Guardia Localizada, la Empresa se compromete a plantear una reorganización de las mismas.

4. Turnos Asistenciales.

Por necesidades del Servicio la Empresa podrá asignar turnos asistenciales entre profesionales voluntarios, cuando no existan otros procedimientos de cobertura de los Servicios.

Se establecerán en las Comisiones Paritarias Provinciales unos sistemas rotatorios de forma que la asignación de los turnos asistenciales sea equitativa.

Los Turnos Asistenciales se retribuirán al precio de hora ordinaria.

5. Dispositivos de Riesgo Previsible.

Cuando se produzca la cobertura de un dispositivo de riesgo previsible, la empresa ofrecerá la posibilidad de participar en el mismo a los profesionales de la misma que voluntariamente quieran hacerlo.

En caso de que no exista un número de profesionales internos suficientes para realizar la cobertura del dispositivo, la empresa contratará profesionales externos/as a la misma, garantizando en todo momento que dichos profesionales estén avalados por la formación y experiencia exigida a los profesionales de la empresa para desempeñar eficientemente las labores que se encomienden. Para ello se utilizará el listado de la Bolsa de Contratación, por su correspondiente orden.

Cuando sea necesario acudir a la contratación externa, ésta se realizará:

- Conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento.
- La empresa, en cumplimiento de las obligaciones legales, dará de alta a los profesionales que se contraten para la realización de dispositivos y abonará las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social según los porcentajes que se establezcan legalmente.

En todos los Dispositivos de Riesgo Previsible habrá como mínimo un profesional de EPES.

El precio/hora de esta actividad se establece en el precio hora de la jornada ordinaria para cada categoría profesional.

Artículo 23.º Póliza de seguros.

La empresa contrata un seguro de Responsabilidad Civil para los riesgos siguientes:

- Responsabilidad Civil de Explotación.
- Responsabilidad Civil Profesional.
- Responsabilidad Civil Patronal.

Asimismo la empresa se compromete a concertar un Seguro de Accidentes para todo su personal que complete los ya existentes. Las coberturas individuales de este Seguro serán iguales para todos los trabajadores, con la cobertura que con la póliza actual percibe el colectivo médico.

En los casos de accidentes de circulación ocurridos durante el desempeño de su actividad profesional en la empresa, los TES dispondrán de la asesoría jurídica necesaria cuando así lo requieran, siempre que el supuesto de que se trate no esté cubierto por el seguro de responsabilidad civil contemplado en este artículo. La asesoría jurídica se prestará con independencia de que la resolución judicial sea o no favorable al TES, siendo por cuenta de éste, únicamente las consecuencias que se deriven de la misma.

La Empresa facilitará a los Delegados Sindicales, copia de los seguros que la misma suscriba, que tenga afectación sobre los trabajadores de las EPES 061.

La Comisión Paritaria Regional estudiará fórmulas para mejorar la protección ya existente de la invalidez permanente total, a través de parte de los fondos de acción social.

Artículo 24.º Retirada del permiso de conducción.

1. En caso de producirse la privación del carnet de conducir en aquellos trabajadores que lo precisen para la prestación habitual de su trabajo, por infracciones cometidas con vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, así como desplazamiento «in itinere», y siempre que no se considere causa de despido, y ante la imposibilidad de realizar su prestación laboral, los trabajadores, en primer lugar disfrutarán sus vacaciones anuales y si, finalizadas éstas, continuaran en las mismas circunstancias, serán reubicados por la empresa en aquellas labores complementarias que se determinen; reincorporándose a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto el citado permiso.

Queda excluida expresamente la privación del carnet de conducir derivada de embriaguez, o consumo de drogas estupefacientes o estimulantes, en cuyo caso se suspenderá la relación laboral por idéntico tiempo al de retirada de carnet, si no se considerase causa de despido.

2. En caso de producirse la privación del permiso de conducir motivada por infracciones cometidas en la conducción de vehículo particular, y cuando se deba a causas imputables al propio trabajador, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose, una vez finalizada la sanción, la incorporación a su puesto con la antigüedad adquirida en el momento de la suspensión, y siempre que no se considerase causa de despido.

Si este hecho se debe a una simple imprudencia o infracción de tráfico, y es la primera vez que se le priva del carnet, se procederá como en el apartado 1. En este caso, y para el tiempo de reubicación, el trabajador perderá todo derecho a la percepción del incentivo tipo A obtenido.

La suspensión y detención del incentivo A, para los TES de Sevilla, no tendrá lugar si se integra en un equipo de Soporte Vital Básico, en funciones distintas a la de conducción del vehículo.

Artículo 25.º Incapacidad Temporal.

En las situaciones en las que el trabajador se encuentra incapacitado temporalmente para trabajar, dentro del período máximo de IT, prescritas por los servicios médicos de la Seguridad Social, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar las cantidades de salario base, complemento funcional y antigüedad.

En estas situaciones, el trabajador percibirá los incentivos variables correspondientes en la parte proporcional de tiempo trabajado; excepción hecha del accidente laboral o enfermedad profesional o maternidad, en cuyo caso obtendrá la totalidad de lo correspondiente al resultado alcanzado por su S.P. como bolsa global y según su estructura retributiva, independientemente de su tiempo trabajado.

En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional también recibirá el trabajador el 75% de la media de las retribuciones por guardias localizadas de los seis meses anteriores a la baja laboral, a partir del cuarto mes de baja laboral, y siempre que la media del absentismo del trabajador (calculada según el cociente entre turnos de baja laboral y turnos planificados de los cuadrantes anuales) en los tres años inmediatamente anteriores, contados de fecha a fecha, sea inferior al 6%. Quedan expresamente excluidas de este porcentaje, las bajas por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 26.º Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes:

Graduación de faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) Ausencia de justificación de la falta al trabajo, con carácter previo a la misma o, en todo caso, dentro de las 24 horas siguientes, salvo fuerza mayor o acreditación de la imposibilidad de realizarla.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, incluso por breve tiempo, vigente la jornada o terminada ésta sin haberse producido el relevo, siempre que no se derive perjuicio para el servicio. Si por el abandono del servicio se irrogaran perjuicios de alguna consideración a la empresa o un tercero, o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave atendidas las consecuencias y trascendencia del acto.

d) Manifiesta negligencia en la conservación del material, sin trascendencia para el servicio.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) La falta de corrección o consideración en la atención a los usuarios, superiores, compañeros, subordinados y ciudadanos.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, si se producen perjuicios o dificultades a efectos de notificaciones.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 30 días.

b) Falta de dos a tres días al trabajo durante un período de 30 días, sin justificación. Bastará la falta de un solo día si tuviera que relevar a un compañero, o si se causaren perjuicios a la empresa o a un tercero.

c) No comunicar con la puntualidad debida, o falsear los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las retenciones legales a efectuar sobre las retribuciones.

d) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. La resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando, fichando por él, o por cualquier otro medio o procedimiento.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en el ejercicio del trabajo. Si implicase daños o riesgo para un tercero, para el trabajador o compañeros, o para la integridad de las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en el ejercicio del trabajo el no uso de las prendas, equipos de protección individual y medios de seguridad de carácter obligatorio.

h) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de medios o servicios de la empresa.

i) Utilización o difusión indebida de datos o información de que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.

j) La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea en faltas de distinta naturaleza dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k) La infracción grave de las obligaciones legales referentes a la protección de datos de carácter personal. Si se produjeran perjuicios para empresa, compañeros o terceros podrá ser considerada falta muy grave.

l) El uso de los medios informáticos de la empresa para fines particulares o distintos a los que le son propios, si produjesen perjuicios para el sistema de información, los procedimientos de trabajo o, en general, resienta el buen desempeño del Servicio. Si se vieran afectados los derechos de los ciudadanos o terceros, podrá ser considerado falta muy grave.

m) Impedir, deliberadamente, el ejercicio de los derechos de los ciudadanos contemplados en la Ley.

n) La falta de respeto en la atención a los usuarios, superiores, compañeros, subordinados y ciudadanos.

Faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier otra persona con ocasión del desempeño del trabajo.

d) Las conductas constitutivas de un delito doloso, robo, estafa o malversación, u otras que puedan implicar para la empresa desconfianza hacia su autor, cuando sean objeto de condena en sentencia firme.

e) El incumplimiento o abandono de las normas, protocolos y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o público en general.

f) El falseamiento u ocultación voluntaria de datos e información que haya de proporcionar a la empresa, o tenga su origen en ella.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) Se presumirá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja laboral por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier índole, por cuenta propia o ajena. También será constitutivo de falta toda actuación realizada para prolongar, fraudulentamente, la baja laboral por accidente o enfermedad.

i) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

k) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

l) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, compañeros, subordinados o ciudadanos.

m) Causar daños por accidentes graves por imprudencia o negligencia.

n) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

o) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo exigible según su categoría profesional.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Acoso laboral y sexual.

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual. Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos que comporta.

Régimen de sanciones.

1. Corresponde a la Empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulado en el presente Convenio.

2. No podrá imponerse sanción a los trabajadores de la EPES 061, por la comisión de faltas muy graves, graves o leves, sino mediante los procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

En todo caso, la imposición de sanciones por faltas leves o graves se llevará a cabo previa audiencia del interesado.

3. El procedimiento disciplinario para las sanciones muy graves, o, potestativamente, para las graves, se ajustará, a los principios de celeridad e inmediatez, y deberá garantizar al interesado, los siguientes derechos:

a) A la presunción de inocencia.

b) A ser notificado del nombramiento de instructor, así como de las causas de recusación del mismo.

c) A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.

d) A formular alegaciones y/o proponer pruebas en cualquier fase del procedimiento.

e) A ser asesorado y asistido por los representantes sindicales y/o por un Asesor laboral de su designación, en todas las fases del procedimiento.

4. Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la imposición.

Medidas provisionales.

1. Como medida cautelar, con carácter excepcional y siempre que resulte imprescindible para la correcta tramitación del procedimiento, durante la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave o de un expediente judicial, podrá acordarse mediante resolución motivada la suspensión de empleo del interesado.

2. Las medidas provisionales, no podrán causar perjuicios irreparables ni implicar la violación de los derechos amparados por las leyes.

3. Cuando la suspensión provisional se produzca como consecuencia de expediente disciplinario no podrá exceder de dos meses, salvo paralización del procedimiento imputable al interesado.

Durante la suspensión provisional, el interesado percibirá las retribuciones correspondientes a salario base y antigüedad. No se le acreditará haber alguno en caso de incomparecencia en el procedimiento.

Si el expediente finaliza con la sanción de despido o con la de suspensión de empleo y sueldo, sus efectos se retrotraerán a la fecha de inicio de la suspensión provisional.

Si el expediente no finaliza con el despido ni con la suspensión de empleo y sueldo, el interesado se reincorporará de manera inmediata a su puesto de origen, y tendrá derecho a la percepción de las retribuciones fijas y variables, dejadas de percibir. Estas deberán ser cuantificadas según la media de sus retribuciones variables del último semestre.

4. En caso de suspensión provisional como medida cautelar, cuando se hubiera dictado auto de procesamiento o de apertura de juicio oral conforme a las normas procesales penales, la duración de la suspensión provisional se extenderá, como máximo, hasta la resolución del procedimiento y el interesado tendrá derecho a la percepción de salario base y antigüedad en las condiciones previstas en el número anterior.

5. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

6. El procedimiento sancionador anteriormente expuesto, suspenderá los plazos de prescripción de las faltas laborales.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

- Traslado temporal, por un período máximo de seis meses, fuera de su centro de adscripción a centros limítrofes.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días. El plazo se contará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 27.º Representación colectiva.

1. Competencias.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la actividad de la Empresa, sobre la evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación, en los términos referidos en el artículo 6.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado previamente de todas las sanciones impuestas por faltas graves y, especialmente, en caso de despido.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, en los términos legales.

c) Vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma.

d) Participación, como se determine por acuerdo entre las partes, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones referidas en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince días.

12. En su función de Delegado de Personal, a que se establezcan las garantías necesarias para la recepción de la información correspondiente a su Servicio Provincial, en el marco de las competencias que tiene atribuidas en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

El Comité de Empresa y/o los Delegados de Personal tendrán derecho a que el Director del Servicio Provincial conteste por escrito cualquier solicitud planteada por escrito referente a los derechos de información establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción del trabajo, por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

Trabajadores/as horas:
Hasta 100: 15.
De 101 a 250: 20.
De 251 a 500: 30.
De 501 a 750: 35.
De 751 en adelante: 40.

Para la utilización de este crédito horario, será requisito indispensable su comunicación a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

Los créditos sindicales señalados podrán ser acumulados, tanto de un delegado a otro del mismo Servicio Provincial, como en un mismo delegado de un mes a otro, con una limitación individual del 50% de la jornada laboral anual.

3. Derechos Sindicales. La Empresa Pública de Emergencias Sanitarias respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de Trabajo existirán tablones de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Dadas las características de la Empresa, una vez completado el proceso de representación unitaria a nivel de Centros, se definirá en el Comité Intercentros los niveles de representación supraprovinciales, bien con carácter unitario o sindical.

4. Comité Intercentros.

1. Se constituirá un Comité Intercentros compuesto por 13 miembros, que serán designados proporcionalmente por y de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.

El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

El Comité Intercentros estará asistido por asesores de las Centrales Sindicales con representación en el ámbito de la Empresa, para el desarrollo normal de su trabajo.

2. Una vez constituido el Comité Intercentros, y nombrado en su seno al Presidente y Secretario del mismo, se aprobará un Reglamento de Funcionamiento Interno, donde se debe incluir, al menos, convocatorias de reuniones, quórum, toma de acuerdos, actas de reuniones, etc.

El Comité Intercentros tendrá capacidad para intervenir en la negociación colectiva. (Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.)

Así mismo serán de su competencia todas las funciones que, referidas a la representación de los trabajadores, superen el ámbito provincial, entre otras:

- Ejercer la representación de los trabajadores, en su ámbito correspondiente, en las atribuciones que les confiere el presente IV Convenio y, en particular, los mencionados en:

Artículo 6 (Normas Generales).

Artículo 7 (Cobertura de Puestos: Procesos Internos y Externos).

Artículo 8 (Plantilla).

Artículo 27.1.

Artículos 13, 14.1 y 2, 17, y 26.

- Información para su aprobación de los Planes de Formación, participando en el diseño de dichos planes.

- Concesión de Permisos no retribuidos.

- En materia de Salud Laboral, tendrá conocimiento entre otros de las siguientes situaciones:

Estadística, al menos semestral, sobre el índice de absentismo y sus causas.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los índices de siniestralidad.

Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

- La gestión del Fondo de Acción Social, en el ámbito de la Comisión Paritaria Regional.

- La vigilancia y participación, si así le es requerido por la correspondiente Comisión Paritaria Provincial, en el desarrollo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente IV Convenio, en relación con la creación de nuevos Equipos Periféricos o Bases Asistenciales.

- La vigilancia y participación en el desarrollo, de lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta del presente IV Convenio, en relación con la implantación de los Equipos Mixtos.

- Con carácter general, todos los temas que afecten a la relación entre trabajadores y Empresa que les sean delegados por los Comités de Empresa o Delegados de Personal según corresponda.

Se remitirá al Comité Intercentros, información anual y periódica del Plan de Objetivos y Sistemas de Incentivos de los Servicios Provinciales.

La Empresa creará un fondo de 4.500 € para compensar los gastos originados por las actividades de la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa. Dichos gastos deberán ser justificados y la representación de los trabajadores se dotará de un reglamento que regule esta materia.

Los integrantes del Comité Intercentros deberán observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.º Comisiones paritarias.

1. Comisión de Seguimiento del IV Convenio.

1. Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente IV Convenio, las partes firmantes constituirán una Comisión de Seguimiento, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta de forma paritaria, por un delegado en representación de cada sindicato firmante del Convenio, y por la representación de la Empresa en igual número.

La Comisión de Seguimiento se convocará con carácter ordinario, cada dos meses a petición de cualquiera de sus miembros, pudiendo ser cancelada por acuerdo de las partes ante la ausencia de asuntos a tratar. La Empresa otorgará el crédito horario sindical para la participación de los representantes en las reuniones ordinarias. Cada parte soportará

el crédito horario correspondiente a las reuniones extraordinarias que convoque. En cualquier caso la empresa abonará las dietas que correspondan.

Tendrá entre sus competencias:

- Conocer de los asuntos que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio.
- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento serán vinculantes para las partes en los asuntos que se les sometan.
- Emitir los informes que sobre este Convenio, solicite la autoridad laboral o jurisdicción laboral.
- Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, derivados del Comité Intercentros u otro órgano de carácter laboral o jurídico.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas del presente Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- Facultad de conciliación previa y no vinculante en conflictos colectivos.
- Esta Comisión conocerá, preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad Laboral, o bien mediando y arbitrando, cuando las partes así lo soliciten, en cuestiones de discrepancias entre Empresa y trabajadores en materia de Clasificación Profesional, Calendario Laboral, así como en Conflictos Colectivos y Extinciones de Contratos Colectivos, al amparo de lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- La Comisión podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas de interés general que afecten, bien a la totalidad de la Empresa, bien a un Sector o Grupo Profesional.

2. Comisión Paritaria Regional.

Estará compuesta, de forma paritaria, por un delegado en representación de cada sindicato presente en el Comité Intercentros, y por la representación de la Empresa en igual número.

La Comisión Paritaria Regional se convocará con carácter ordinario, cada dos meses, a petición de cualquiera de sus miembros, pudiendo ser cancelada por acuerdo de las partes ante la ausencia de asuntos a tratar. La Empresa otorgará el crédito horario sindical para la participación de los representantes en las reuniones ordinarias. Cada parte soportará el crédito horario correspondiente a las reuniones extraordinarias que convoque. En cualquier caso la empresa abonará las dietas que correspondan.

La Comisión Paritaria Regional ejercerá las facultades de negociación entre la Empresa y la representación de los trabajadores en el ámbito competencial del Comité Intercentros.

El sistema de votaciones en la parte social será ponderado a las cuotas de representación para cada sindicato en el Comité Intercentros.

3. Comisiones Paritarias Provinciales.

La Comisión Paritaria Provincial, estará compuesta de forma paritaria por la representación de la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, según proceda.

La Comisión Paritaria Provincial se convocará a petición de cualquiera de sus miembros.

La Comisión Paritaria Provincial, ejercerá las facultades propias de su ámbito y las que se le asignan en el presente Convenio.

Artículo 29.º Formación.

La formación constituye un elemento esencial para alcanzar los objetivos como organización, ya que contribuye a su desarrollo y a la mejora de su capacidad competitiva. La misma se articulará a través del Plan de Formación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias con el que se pretende incrementar la formación de los profesionales, adaptarse a los cambios motivados por innovación tecnológica o nuevas formas de organización del trabajo, contribuir a la eficacia

y calidad del servicio prestado, acreditando, en todo momento, la óptima capacitación profesional.

Para la consecución de estos objetivos es clave la implicación y participación de todos los trabajadores de la empresa en el fomento y desarrollo de estas acciones formativas.

La formación obligatoria se impartirá dentro de la jornada laboral anual; si se impartiera fuera de ésta, se computará como tiempo efectivamente trabajado. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, declarando que sus efectos se aplicarán en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Empresa, u otros Organismos, entre otros, la formación precisa para poder optar a procesos de promoción interna, el acceso especial al título de especialista en medicina familiar y comunitaria dirigida al colectivo médico, así como otra formación específica para TES y enfermería.

Durante el primer trimestre se realizará la planificación anual de la formación obligatoria y se dará a conocer a todos los trabajadores.

Artículo 30.º Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que la desarrolla.

La empresa promoverá una política de salud laboral tendente a la mejora de las condiciones de trabajo de los profesionales, fomentando la participación de los profesionales y adoptando las medidas preventivas oportunas para la reducción y el control de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

30.1. Principios generales.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz frente a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como a la consulta, información y participación preventiva en el diseño y adopción de las medidas preventivas propuestas en el plan de prevención de riesgos laborales, dicha participación será canalizada por el Comité de Seguridad y Salud.

La empresa deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación preventiva teórica y práctica, suficiente y adecuada a las condiciones de trabajo y adaptada a la evaluación de los riesgos.

30.2. Participación del personal.

2.a) Delegados/as de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención, serán designados por la representación de los trabajadores, entre aquellos que ostenten relación contractual de carácter fijo con la EPES 061, sin que sea necesaria la condición de ser Delegado Sindical, según lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley de PRL. Se reconoce un crédito horario para los Delegados de Prevención de 12 horas en cómputo trimestral, que será adicional al crédito que le corresponda si ostenta, además, la condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Será de aplicación el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo referente al tiempo utilizado por los Delegados de Prevención.

Cuando la designación de un delegado de prevención recaiga en un trabajador que no sea miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá disponer, además, de aquel crédito horario que los representantes legales o sindicales le cedan de forma voluntaria a estos efectos.

2.b) Comité de Seguridad y Salud.

A fin de establecer el modelo de participación preventiva, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en los Servicios Provinciales que cuenten con 50 o más trabajadores tal y como se dispone en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Estará formado por los Delegados de prevención de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual a los Delegados de Prevención, de la otra.

Será designado por el presidente del Comité y Seguridad y Salud un secretario que actuará con voz pero sin voto.

Las reuniones del Comité serán trimestrales y siempre que se solicite por alguna de las representaciones del mismo. El tiempo necesario para la realización de las mismas, será deducido del total de la jornada laboral anual de los Delegados de Prevención.

Las competencias y facultades del Comité serán las que se especifican en el artículo 39 de la Ley de Prevención, entre las que destacan:

1. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención de riesgos laborales, en colaboración con el Servicio de Prevención.

2. Fomento y promoción entre todos los trabajadores de la empresa de las acciones que se determinen en el plan de acción preventiva.

3. Divulgación de la información recibida por el Servicio de Prevención al resto de profesionales, según los cauces establecidos.

4. Velar por el cumplimiento de las medidas puestas en marcha por el Servicio de Prevención.

En todo lo no expresamente recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Protección de la maternidad.

Se estará sujeto a lo expresado en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se tuviera que producir un cambio de puesto de trabajo y el mismo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día.

Artículo 31.º Acuerdo de mediación.

Las partes firmante acuerdan acogerse al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales suscrito en Andalucía.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. El artículo 14 referente a la movilidad geográfica se ha pactado sobre la base de las ubicaciones de los equipos periféricos existentes a la firma del presente convenio. En el supuesto que la Empresa pro-

ponga un cambio organizativo que implique creación de nuevos equipos o modificación geográfica de los ya existentes, en Comisión Paritaria Regional deberán analizarse las nuevas circunstancias y negociarse las modificaciones necesarias (tramos kilométricos y compensación horaria) para mantener el equilibrio existente en cuanto a las cargas por desplazamientos.

Adscripción por bases asistenciales periféricas y categoría profesional al 1 de enero de 2003:

BASE	Médico	Enfermero	TES
Cádiz ciudad	100%	100%	100%
Jeréz	100%	100%	100%
Sanlúcar de Barrameda	100%	100%	100%
Motril	100%	83.3%	100%
Vélez-Málaga	100%	100%	100%
San Pedro de Alcántara	83.3%	83.3%	83.3%
Mijas-Fuengirola	100%	100%	100%

Disposición Adicional Segunda. El reparto del beneficio neto que la Empresa obtenga de financiación adicional por actividades realizadas en la jornada laboral ordinaria (accidentes de tráfico, compañías privadas y similares) será de un 42% para los trabajadores.

En relación con los efectos económicos de trienios de los trabajadores cuya prestación de servicios 061 fueron anteriores a su incorporación a la empresa, la fecha a considerar será la consignada en contrato.

Disposición Adicional Tercera. Se generará para cada año de vigencia del presente Convenio, un Fondo de Acción Social al que se destinará el 0,7% de la masa salarial.

La gestión de este Fondo Social corresponde a la Comisión Paritaria Regional.

Disposición Adicional Cuarta. En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en la Normativa Laboral vigente.

Disposición Adicional Quinta. En cumplimiento de la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de aplicación a los trabajadores de EPES, la Empresa podrá recibir las solicitudes de compatibilidad, a efectos de su tramitación reglamentaria.

Disposición Adicional Sexta. No obstante lo dispuesto en el artículo 6, apartado 7 de este Convenio, la Unidad de Atención para la Emergencia Sanitaria Extrahospitalaria Primaria en Unidad Móvil podrá integrarse por un/a médico/a y un/a enfermero/a que no tengan relación laboral con la EPES, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1. Que, previamente, se modifiquen el Decreto de selección y provisión en el SAS y/o otra normativa legal de aplicación, de forma que en el apartado de méritos y experiencia profesional, el tiempo de trabajo en la EPES se valore en idénticas condiciones que el trabajado en el SAS para vínculos temporales o definitivos.

2. Que dicho médico/a y enfermero/a pertenezcan al Servicio Andaluz de Salud.

3. Los componentes de los equipos mixtos tendrán una formación similar a los actuales equipos de emergencias.

4. No se utilizarán dichos equipos con personal ajeno a la EPES para cubrir incidencias laborales de personal dependiente de la EPES.

5. La distribución de funciones en el equipo mixto será idéntica a la de los equipos de emergencias EPES. Se garantizará en todo caso que las funciones del TES serán idénticas a las que desarrollan en los equipos con personal de EPES en su integridad. En el Protocolo conjunto SAS-EPES, las fun-

ciones del TES serán las que están determinadas en el actual mapa de competencias de la empresa.

6. Estos equipos serán activados por el médico coordinador de la EPES.

7. Los TES dependerán jerárquica y funcionalmente de la EPES, si bien se desarrollará un protocolo conjunto con el Servicio Andaluz de Salud para la actuación de dichos equipos, con descripción del ámbito de actuación de sus integrantes. Por acuerdo de la Comisión Paritaria y a propuesta de la parte social se designarán tres profesionales (uno por categoría) para su participación en los grupos técnicos de trabajo de elaboración de dicho protocolo y de funciones de profesionales que componen el equipo. La Comisión Paritaria Regional conocerá, informará y realizará un seguimiento del mismo.

8. Las previsiones de creación de estos equipos mixtos dependerán del desarrollo del Plan Andaluz de Urgencias y Emergencias, estando enmarcados, en turno de noche, en una sola base periférica y bases actuales de Servicios Provinciales en los que actualmente existen equipos aéreos. Los profesionales actualmente contratados no estarán obligados a realizar, como consecuencia de la apertura de los equipos mixtos, desplazamientos (en tiempo o en distancia) superiores al máximo de los posibles (entre el centro de trabajo y bases del Servicio Provincial) previos a dicha apertura, ni verán disminuidas sus condiciones económicas.

9. El traslado y la asistencia de los pacientes se realizará, en todo caso, con todo el personal propio de un equipo de emergencias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. El artículo 14 del Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004.

A partir de la firma del presente documento y hasta el día 31 de octubre del presente año, los profesionales, de forma individual o colectivamente, deberán formalizar las adscripciones en los términos previstos en el artículo 14. Así mismo, y antes del 1 de enero de 2004, se concluirá, con respeto a los históricos, y como se establece en el artículo 14.3, la determinación de las adscripciones.

Hasta el 31 de diciembre de 2003, la Empresa continuará prestando el transporte colectivo que, a la firma del convenio, viene proporcionando.

Disposición Transitoria Segunda. Los TES que a la firma del presente Convenio vienen percibiendo el Complemento Funcional 2, en la nómina del mes de octubre de 2003, percibirán una paga única no consolidable de 360,61 euros.

ANEXO I. CLASIFICACION PROFESIONAL

CATEGORIAS PROFESIONALES

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará clasificado según las siguientes categorías profesionales:

Médico/a: Profesional en posesión del correspondiente título de Licenciado en Medicina y Cirugía, y con los suficientes conocimientos técnicos y/o experiencia laboral que le permita el desempeño de las funciones y tareas requeridas.

Enfermero/a: Profesional en posesión del correspondiente título de Diplomado Universitario en Enfermería, y con los suficientes conocimientos técnicos y/o experiencia laboral que le permita el desempeño de las funciones y tareas requeridas.

Técnico/a de Emergencias Sanitarias: Profesional en posesión del correspondiente título de Estudios Primarios y los Permisos exigidos, y con los suficientes conocimientos técnicos y/o experiencia laboral que le permita el desempeño de las funciones y tareas requeridas.

Auxiliar Administrativo/a: Profesional, preferentemente con titulación de FPI rama Administrativa, o con la experiencia laboral y/o titulación equivalente que le permita el desempeño de las funciones.

Administrativo/a: Profesional, preferentemente con titulación de FPII rama Administrativa, o con la experiencia laboral y/o titulación equivalente que le permita el desempeño de las funciones.

ANEXO II.- TABLAS SALARIALES.

TABLA SALARIAL ANUAL APLICABLE EN 2002

EUROS

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total sin incentivos	Incentivos hasta	Total posible con incentivos	
MEDICO	14.329,10	CF1	31.216,10	16%	4.994,58	38.707,97
			16.887,00			
		CF2	32.946,86	8%	2.497,29	40.438,73
				total	7.491,86	
ENFERMERO	12.161,57	CF1	21.654,09	12%	2.598,49	25.768,37
			9.492,52			
		CF2	23.384,85	7%	1.515,79	27.499,13
				total	4.114,28	

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total sin incentivos	Incentivos hasta	Total posible con incentivos
TES	7.412,66	CF1	14.853,04	8% 1.188,24	16.635,40
			7.440,38		
		CF2	15.372,26	4% 594,12	17.154,63
				total 1.782,36	
ADMINISTRATIVO					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.122,01	CF1	13.276,61	4% 531,06	14.205,97
			3.154,60		
				3% 398,30	
				total 929,36	

TABLA SALARIAL ANUAL APLICABLE DE ENERO A JUNIO DE 2003

EUROS

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total sin incentivos	Incentivos hasta	Total posible con incentivos
MEDICO	14.615,68	CF1	31.840,42	16% 5.094,47	39.482,12
			17.224,74		
		CF2	33.605,80	8% 2.547,23	41.247,50
				total 7.641,70	
ENFERMERO	12.404,80	CF1	22.087,17	12% 2.650,46	26.283,73
			9.682,37		
		CF2	23.852,55	7% 1.546,10	28.049,11
				total 4.196,56	
TES	7.560,91	CF1	15.150,10	8% 1.212,01	16.968,11
			7.589,19		
		CF2	15.679,71	4% 606,00	17.497,72
				total 1.818,01	
ADMINISTRATIVO					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.324,44	CF1	13.542,13	4% 541,69	14.490,08
			3.217,69		
				3% 406,26	
				total 947,95	

TABLA SALARIAL ANUAL APLICABLE DESDE 1 DE JULIO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2.003

EUROS

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total sin incentivos	Incentivos hasta	Total posible con incentivos
MEDICO	14,615.68	CF1	18,804.03	15% 5.012,96	41,106.24
			18,804.03		
		CF2	20,640.02	8% 2.673,57	42,942.24
				total 7.686,53	

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total sin incentivos	Incentivos hasta	Total posible con incentivos
ENFERMERO	12,404.81	CF1 10,786.29	23,191.09	11% 2.551,02	27,365.49
		CF2 12,625.80	25,030.61	7% 1.623,38	29,205.01
				total 4.174,40	
TES	7,560.91	CF 8,832.70	16,393.61	7% 1.147,55	18,196.91
				4% 655,75	
				total 1.803,30	
ADMINISTRATIVO	10,938.42	5,298.65	16,237.07	7% 1.136,60	18,023.15
				4% 649,48	
				total 1.786,08	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10,324.45	3,217.70	13,542.14	4% 541,69	14,490.09
				3% 406,26	
				total 947,95	

- Año 2004: Los importes vigentes del segundo semestre de 2003 se verán incrementados en el % de previsión de IPC que establezca la correspondiente ley de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2004.
 - Año 2005: Los importes finales de 2004 se verán incrementados en el % de previsión de IPC que establezca la correspondiente ley de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2005.

TABLAS GUARDIAS LOCALIZADAS

Importe de las guardias localizadas: Año 2003

Médico	120,25 €
Enfermero	80,05 €
TES	51,68 €

TABLAS TRASLADOS FUERA DE LA COMUNIDAD ANDALUZA

Importe de los traslados: Aplicables desde 1 de julio de 2003

Médicos	126 €
Enfermeros	88,20 €
TES	63 €

TABLAS TRIENIOS

Importe de trienios: Año 2002

Categoría	Importe mensual
Médicos	38,70 €
Enfermeros	30,96 €
TES	17,84 €
Aux. Admin.	15,50 €

Importe de trienios: Año 2003

Categoría	Importe mensual
Médicos	39,47 €
Enfermeros	31,58 €
TES	18,20 €
Aux. Admin.	15,81 €

- Año 2004: Los importes de 2003 se verán incrementados en el % de previsión de IPC que establezca la correspondiente ley de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2004.

- Año 2005: Los importes finales de 2004 se verán incrementados en el % de previsión de IPC que establezca la correspondiente ley de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2005.

ANEXO III. BAREMO DE TRASLADOS INTERNOS

HOJA DE AUTOBAREMACION DEL PROCESO DE TRASLADO INTERNO DE LA EMPRESA PUBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS

I. EXPERIENCIA EPES

1. Servicios prestados en EPES, expresados en número de días trabajados.
 Total días EPES:

En el supuesto de igualdad, se valorará:

2. Servicios prestados en O61-SAS, expresados en número de días trabajados
 Total días O61-SAS:

De persistir la igualdad de puntos, se valorarán los siguientes méritos:

I. TIEMPO DE TRABAJO EN OTROS CENTROS SANITARIOS (área de cuidados críticos o urgencias): Ponderación del 40%. (Todos los centros e instituciones de carácter sanitario-asistencial dependientes del Sistema Sanitario Público.) Hasta un máximo de 80 puntos.

2 puntos por mes trabajado.

II. ASPECTOS CURRICULARES: Ponderación del 25%. Contempla formación, docencia e investigación, relacionado con las competencias del puesto a cubrir. Hasta un máximo de 50 puntos.

1. Diplomas y Certificaciones obtenidos en cursos impartidos por EPES 061, Escuela Andaluza de Salud Pública, Empresas Públicas Sanitarias, Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas y Centros Universitarios.

a) Formación:

Por cada curso recibido de 20 a 60 horas: 1 punto.

Por cada curso recibido de 61 a 120 horas: 2 puntos.

Por cada curso recibido de más de 120 horas: 5 puntos.

b) Docencia:

Por cada hora impartida: 0,20 puntos.

2. Diplomas y Certificaciones obtenidos en cursos impartidos por Sociedades Científicas y Entidades debidamente registradas y entre cuyos fines se contemple impartir actividades formativas:

a) Formación:

Por cada curso recibido de 20 a 60 horas: 0,50 puntos.

Por cada curso recibido de 61 a 120 horas: 1 punto.

Por cada curso recibido de más de 120 horas: 2 puntos.

b) Docencia:

Por cada hora impartida: 0,10 puntos.

3. Investigación:

- Por cada libro publicado: 2 puntos.

- Por cada capítulo de libro: 0,5.

- Por cada artículo en revistas especializadas: 0,25.

- Por cada ponencia a congresos/jornadas: 0,25.

- Por cada comunicación/póster en congreso/jornada: 0,10.

- Investigador/a principal en proyectos de investigación: 0,5.

- Investigador/a secundario: 0,25.

(reconocido por Consejería de Salud, UE, Universidades).

III. EVALUACION PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL: Ponderación del 25%. Suma de las dos últimas EDP en rangos, según la siguiente valoración. Hasta un máximo de 50 puntos.

RANGO 4 25 puntos

RANGO 3 20 puntos

RANGO 2 12 puntos

RANGO 1 3 puntos

IV. CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES: Ponderación del 10%. Hasta un máximo de 20 puntos. Afecta a ascendientes, descendientes o pareja, que residan en el lugar de destino solicitado.

- Por acreditar la residencia del cónyuge o pareja de hecho en el lugar de destino: 2,5 puntos.

- Por acreditar la residencia de hijo/s en el lugar de destino: 2,5 puntos.

- Por acreditar la residencia de padre y/o madre en el lugar de destino: 2,5 puntos.

- Por acreditar la condición de familia numerosa en el lugar de destino: 2,5 puntos.

RESOLUCION de 6 de octubre de 2003, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se concede autorización administrativa a Gamesa Energía, SA para instalar una planta eólica de generación de energía eléctrica en los términos municipales de Almargen y Teba (Málaga). (PP. 3920/2003).

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 29 de diciembre de 2000, la empresa «Gamesa Energía, S.A.», con domicilio social en Vitoria (Alava), C/ Portal de Gamarra, número 40, solicitó en la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Málaga, autorización administrativa y declaración de utilidad pública, para realizar una instalación eólica de generación de energía eléctrica, denominada «Altamira», sita en los términos municipales de Almargen y Teba (Málaga).

Segundo. Con fecha 22 de febrero de 2001, «Gamesa Energía, S.A.», presenta escrito en la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Málaga, por el que anula la solicitud de declaración de utilidad pública, para la planta eólica de generación de energía eléctrica denominada «Altamira», y reitera la de autorización administrativa para la misma.

Tercero. De acuerdo con el artículo 125 del R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se sometió el expediente a información pública, insertándose anuncios en el BOJA núm. 50 de 3 de mayo de 2001, en el BOP de Málaga núm. 86 de 7 de mayo de 2001, sin que se presentaran alegaciones.

Cuarto. La Delegación Provincial de la Consejería de Medio Ambiente de Málaga emitió, con fecha 24 de junio de 2003, Declaración de Impacto Ambiental por la que resulta viable la ejecución del proyecto, con los condicionados recogidos en dicho documento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Dirección General de Industria, Energía y Minas, es competente para conceder la citada autorización según lo dispuesto en el Título I, artículo 13.4 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 102/2003, de 15 de abril, por el que se modifica el Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Vistos la Ley 54/1997, de 27 de noviembre del Sector Eléctrico, así como el R.D. 1955/2000, citado anteriormente.

Vistos la Declaración de Impacto Ambiental de la Delegación Provincial de la Consejería de Medio Ambiente de Málaga, así como el informe favorable de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Málaga, esta Dirección General de Industria, Energía y Minas, a propuesta del Servicio de Energía:

RESUELVE

Conceder Autorización Administrativa a Gamesa Energía, S.A. para realizar la instalación referida, cuyas características principales serán:

1. Términos municipales afectados: Almargen y Teba.

2. Aerogeneradores.

Número de aerogeneradores: 58.

3. Rotor.

Tipo: 3 palas.

Diámetro: 52 m.

4. Generador.

Tipo: Asíncrono trifásico de 690 V, 50 Hz.

Potencia: 850 kW.

5. C.T. generador.

Potencia: 900 kVA.

Tensión: 20/0,69 kV.

Emplazamiento: Interior del fuste.

6. Líneas de conexión de generadores a subestación.

Número de líneas; 5 (L-I, II, III, IV y V).

Trazado: Subterráneo.

Tipo de conductor: AI DHV 15/25 kV de 240 mm².

7. C.T. de S. Auxiliares de 250 kVA.

8. Subestación.

Acometida: Subterránea.

Tensión: 66/20 kV.

Potencia: 50 MVA.

9. Potencia: 49,3 MW.

Esta autorización se otorga de acuerdo con lo dispuesto en el R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre, condicionada al cumplimiento de la Declaración de Impacto Ambiental anteriormente citada, así como a la obtención del punto de conexión necesario para evacuar la energía de acuerdo con el Real Decreto 1955/2000 y la Orden de 30 de septiembre de 2002, por la que se regula el procedimiento para priorizar el acceso y conexión a la red eléctrica para evacuación de energía de las instalaciones de generación contempladas en el Real Decreto 2818/1998, sin perjuicio de las que correspondan conceder a otros Organismos para instalaciones anejas a la planta que quedan fuera de la competencia de esta Dirección General de Industria, Energía y Minas.

Las obras de realización de la citada instalación no podrán iniciarse mientras no cuente el peticionario de la misma, con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en la Sección 2.ª del Capítulo II del citado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre, debiendo solicitar la indicada aprobación en un plazo máximo de 2 años. Caso de no ser factible, lo anteriormente expuesto, se procederá por el peticionario de la autorización a complementar lo que para concesión de prórrogas se ordena en el artículo 49 de la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Contra la presente Resolución que no pone fin a la vía administrativa podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en artículo 114.2 de la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla, 6 de octubre de 2003.- El Director General, Jesús Nieto González.

RESOLUCION de 4 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hacen públicas subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo al Programa Presupuestario 72A y al amparo de la Orden de 25 de febrero de 2000, por la que se regula la concesión de ayudas para el fomento de la seguridad y calidad en la industria. La subvención de referencia corresponde al servicio 01, Junta de Andalucía, con una participación del 100%.

Programa: Electrificación Rural.

Número expediente: CA-13-RUR.

Beneficiario: Eléctrica Nuestra Señora de los Remedios, S.L. Municipio: Olvera.

Subvención: 4.226,8 €.

Cádiz, 4 de noviembre de 2003.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

RESOLUCION de 4 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hacen públicas subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo al Programa Presupuestario 72A y al amparo de la Orden de 25 de febrero de 2000, por la que se regula la concesión de ayudas para el fomento de la seguridad y calidad en la industria. La subvención de referencia corresponde al servicio 01, Junta de Andalucía, con una participación del 100%.

Programa: Electrificación Rural.

Número expediente: CA-06-RUR-02.

Beneficiario: Eléctrica Los Laureles, S.L.

Municipio: Zahara de la Sierra.

Subvención: 6.712,97 €.

Cádiz, 4 de noviembre de 2003.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

CONSEJERIA DE SALUD

ORDEN de 7 de noviembre de 2003, por la que se emplaza a terceros interesados en los Procedimientos Abreviados núms. 438/2003 y 492/2003, interpuestos ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo núms. Uno y Cuatro de Sevilla.

Don Joaquín Ramos Solís y doña Isabel Valle Rodríguez, han interpuesto ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo núms. 1 y 4 de Sevilla, los Procedimientos Abreviados números 438/2003 y 492/2003, seguidos contra la Resolución de 16 de junio de 2003, publicada en el BOJA número 122, de 27 de junio de 2003, conjunta de la Secretaría General Técnica y la Delegación Provincial de Sevilla, de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, por la que se resuelve el concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo vacantes en las mismas.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

DISPONGO

Primero. Anunciar la interposición de los citados Procedimientos Abreviados números 438/2003 y 492/2003.

Segundo. Ordenar la remisión de los expedientes administrativos a los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo números 1 y 4 de Sevilla.

Tercero. Publicar la presente Orden en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y emplazar a aquellas personas, terceros interesados, a cuyo favor hubieren derivado o derivaren derechos por la disposición impugnada, para que comparezcan y se personen como demandados en autos ante el referido Órgano jurisdiccional, en el plazo de nueve días, contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente Orden.

Sevilla, 7 de noviembre de 2003

FRANCISCO VALLEJO SERRANO
Consejero de Salud

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 3 de noviembre de 2003, por la que se aprueba la denominación específica de Mateo Francisco de Rivas para el Instituto de Educación Secundaria de Jabalquinto (Jaén).

En sesión extraordinaria del Consejo Escolar del Instituto de Educación Secundaria con domicilio Plaza de la Libertad s/n, de Jabalquinto (Jaén), se acordó proponer la denominación específica de «Mateo Francisco de Rivas» para dicho Centro.

Visto el artículo 4.º del Decreto 200/1997, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

Esta Consejería ha dispuesto aprobar la denominación específica de «Mateo Francisco de Rivas» para el Instituto de Educación Secundaria de Jabalquinto (Jaén), con Código núm. 23700700, a propuesta del Consejo Escolar del mismo.

Sevilla, 3 de noviembre de 2003

CANDIDA MARTINEZ LOPEZ
Consejera de Educación y Ciencia

RESOLUCION de 27 de octubre de 2003, de la Secretaría General de Universidades e Investigación, que modifica a la de 27 de febrero de 2003, que modificaba el Anexo y período de disfrute de la Resolución de 29 de noviembre de 2002, por la que se adjudicaban dentro del III Plan Andaluz de Investigación, veinte becas de Formación de Personal Investigador en el Patrimonio Cultural de Andalucía.

Con fecha de 27 de febrero de 2003, la Secretaría General de Universidades e Investigación de la Consejería de Educación y Ciencia, dictó Resolución por la que modificaba a la de 29 de noviembre de 2002, en su Anexo en donde figuraban los beneficiarios de las becas y por otro lado, el período de disfrute mencionado en el apartado primero de la citada Resolución y que para los nuevos becarios es de 1 de marzo de 2003 al 31 de octubre de 2003.

Por un error detectado en la fecha final del período de disfrute establecido para los nuevos becarios, esta Secretaría General de Universidades e Investigación.

HA RESUELTO

Modificar la fecha final del período de disfrute de la beca establecido en la Resolución de 27 de febrero de 2003, y que a partir de ahora tendrá efectos desde el día 1 de marzo de 2003 al 30 de noviembre de 2003.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo competente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, conforme a lo establecido en los artículos 10, 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su publicación en el BOJA, ante esta Secretaría General, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 107.1, 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla, 27 de octubre de 2003.- El Secretario General de Universidades e Investigación, Francisco Gracia Navarro.

RESOLUCION de 6 de noviembre de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se notifica a los posibles interesados la interposición de recurso contencioso-administrativo núm. PA 479/2003 ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Sevilla.

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Sevilla, sito en C/ Vermondo Resta s/n Edificio Viapol Portal B-Planta 6.ª se ha interpuesto por doña Luciana Caro Huelva recurso contencioso-administrativo núm. P.A. 479/2003 contra las siguientes Resoluciones: Resolución de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de 17 de julio de 2003, por la que se publican los listados de tiempo de servicios de los maestros interinos solicitantes de destino para el curso escolar 2003/2004 en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Resolución de 30 de julio de 2003 de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, por la que se publica la adjudicación definitiva de destinos provisionales a los maestros pendientes de colocación para el curso escolar 2003/2004 en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Resolución de 8 de septiembre de 2003 de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, por la que se hacen públicos los listados de maestros interinos con tiempo de servicios pendientes de colocación para el curso 2003/2004, la Resolución de 11 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, por la que se hacen públicos los listados de maestros aspirantes a interinidades para cubrir posibles vacantes o sustituciones durante el curso 2003/2004.

Por dicho órgano judicial se señala para la celebración de la vista el día 4 de febrero de 2004 a las 10,00 horas.

Publicándose la presente para notificación a todos los posibles interesados y sirviendo de emplazamiento para, si lo estimasen conveniente a sus intereses, puedan comparecer ante dicho Juzgado en el plazo de nueve días.

Sevilla, 6 de noviembre de 2003.- El Secretario General Técnico, José Manuel Martín Rodríguez.

RESOLUCION de 6 de noviembre de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se notifica a los posibles interesados la interposición de recurso contencioso-administrativo núm. PA 507/2003 ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Cinco de Sevilla.

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Cinco de Sevilla, sito en C/ Vermondo Resta s/n Edificio Viapol portal B-6.^a planta, se ha interpuesto por doña Carmen Leticia Sánchez Galiano recurso contencioso-administrativo núm. P.A. 507/2003 contra la Resolución de 25 de julio de 2003 de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos por la que se publican las listas definitivas de tiempo de servicios de los participantes en cada una de las bolsas de trabajo, prestado hasta el 30 de junio de 2003, a fin de cubrir las posibles vacantes o sustituciones mediante nombramiento interino durante el curso 2003-2004 en centros públicos de Enseñanza Secundaria, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial.

Por dicho órgano judicial se señaló para la celebración de la vista el día 13 de abril de 2004 a las 10,00 horas.

Publicándose la presente para notificación a todos los posibles interesados y sirviendo de emplazamiento para, si lo estimase conveniente a sus intereses, puedan comparecer ante dicho Juzgado en el plazo de nueve días.

Sevilla, 6 de noviembre de 2003.- El Secretario General Técnico, José Manuel Martín Rodríguez.

RESOLUCION de 6 de noviembre de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se notifica a los posibles interesados la interposición de recurso contencioso-administrativo núm. PA 566/2003 ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Tres de Sevilla.

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Tres de Sevilla, sito en C/ Vermondo Resta s/n Edificio Viapol Portal B-6.^a Planta, se ha interpuesto por doña Eva M.^a Acosta Gavilán recurso contencioso-administrativo núm. P.A. 566/2003 contra la Resolución de 25 de julio de 2003 de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos por la que se publican las listas definitivas de tiempo de servicios de los participantes en cada una de las bolsas de trabajo, prestado hasta el 30 de junio de 2003, a fin de cubrir las posibles vacantes o sustituciones mediante nombramiento interino durante el curso 2003-2004 en centros públicos de Enseñanza Secundaria, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial.

Por dicho órgano judicial se señaló para la celebración de la vista el día 17 de febrero de 2004 a las 10,45 horas.

Publicándose la presente para notificación a todos los posibles interesados y sirviendo de emplazamiento para, si lo estimasen conveniente a sus intereses, puedan comparecer ante dicho Juzgado en el plazo de nueve días.

Sevilla, 6 de noviembre de 2003.- El Secretario General Técnico, José Manuel Martín Rodríguez.

RESOLUCION de 6 de noviembre de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se notifica a los posibles interesados la interposición de recurso contencioso-administrativo núm. PA 410/2003 ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Tres de Granada.

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Tres de Granada, sito en C/ Marqués de la Ensenada núm.

1-1.^a planta, se ha interpuesto por don José Rafael Asenjo Martín recurso contencioso-administrativo núm. P.A. 410/2003 contra la Resolución de 25 de julio de 2003 de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos por la que se publican las listas definitivas de tiempo de servicios de los participantes en cada una de las bolsas de trabajo, prestado hasta el 30 de junio de 2003, a fin de cubrir las posibles vacantes o sustituciones mediante nombramiento interino durante el curso 2003-2004 en centros públicos de Enseñanza Secundaria, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial.

Por dicho órgano judicial se señaló para la celebración de la vista el día 9 de marzo de 2004 a las 11,00 horas.

Publicándose la presente para notificación a todos los posibles interesados y sirviendo de emplazamiento para, si lo estimasen conveniente a sus intereses, puedan comparecer ante dicho Juzgado en el plazo de nueve días.

Sevilla, 6 de noviembre de 2003.- El Secretario General Técnico, José Manuel Martín Rodríguez.

RESOLUCION de 6 de noviembre de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se notifica a los posibles interesados la interposición de recurso contencioso-administrativo núm. PA 519/2003 ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Siete de Sevilla.

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Siete de Sevilla, sito en C/ Vermondo Resta s/n Edificio Viapol portal B-planta 6.^a se ha interpuesto por doña Lucía Rincón Quesada recurso contencioso-administrativo núm. P.A. 519/2003 contra la Resolución de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de 17 de julio de 2003, por la que se publican los listados de tiempo de servicios de los maestros interinos solicitantes de destino para el curso escolar 2003/2004 en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por dicho órgano judicial se señala para la celebración de la vista el día 17 de febrero de 2004 a las 10,20 horas.

Publicándose la presente para notificación a todos los posibles interesados y sirviendo de emplazamiento para, si lo estimasen conveniente a sus intereses, puedan comparecer ante dicho Juzgado en el plazo de nueve días.

Sevilla, 6 de noviembre de 2003.- El Secretario General Técnico, José Manuel Martín Rodríguez.

RESOLUCION de 6 de noviembre de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se notifica a los posibles interesados la interposición de recurso contencioso-administrativo núm. PA 554/2003 ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Cuatro de Sevilla.

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Cuatro de Sevilla, sito en C/ Vermondo Resta s/n Edificio Viapol Portal B-6.^a Planta, se ha interpuesto por don Amando Gonzaga Planelles recurso contencioso-administrativo núm. P.A. 554/2003 contra la Resolución de 25 de julio de 2003 de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos por la que se publican las listas definitivas de tiempo de servicios de los participantes en cada una de las bolsas de trabajo, prestado hasta el 30 de junio de 2003, a fin de cubrir las posibles vacantes o sustituciones mediante nombramiento interino durante el curso 2003-2004 en centros públicos de Enseñanza Secundaria, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial.

Por dicho órgano judicial se señaló para la celebración de la vista el día 17 de diciembre de 2003 a las 11,05 horas.

Publicándose la presente para notificación a todos los posibles interesados y sirviendo de emplazamiento para, si lo estimasen conveniente a sus intereses, puedan comparecer ante dicho Juzgado en el plazo de nueve días.

Sevilla, 6 de noviembre de 2003.- El Secretario General Técnico, José Manuel Martín Rodríguez.

RESOLUCION de 7 de noviembre de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se notifica a los posibles interesados la interposición de recurso contencioso-administrativo núm. PA 339/2003 ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Siete de Sevilla.

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Siete de Sevilla, sito en C/ Vermondo Resta s/n Edificio Viaportal B-planta 6.ª se ha interpuesto por don Pedro Javier Labella Montes recurso contencioso-administrativo núm. P.A. 339/2003 contra las siguientes resoluciones: Resolución de 11 de abril 2003 de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos que establece el procedimiento para la adjudicación de destinos provisionales al personal docente para el curso académico 2003/2004 y contra la resolución de 25 de julio de 2003 de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos por la que se publican los listados de tiempo de servicios de los solicitantes de destino para el curso escolar 2003/2004 en centros públicos de Enseñanza Secundaria, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial.

Por dicho órgano judicial se señaló para la celebración de la vista el día 7 de octubre de 2003 a las 10,40 horas, suspendiéndose la misma y fijándose la nueva fecha de celebración de dicha vista para el 2 de marzo de 2004 a las 10,30 horas.

Publicándose la presente para notificación a todos los posibles interesados y sirviendo de emplazamiento para, si lo estimasen conveniente a sus intereses, puedan comparecer ante dicho Juzgado en el plazo de nueve días.

Sevilla, 7 de noviembre de 2003.- El Secretario General Técnico, José Manuel Martín Rodríguez.

RESOLUCION de 4 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo requerido por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Tres de Córdoba en el recurso núm. P.O. 619/03-AR, interpuesto por don Marcial López Sánchez.

«Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número Tres de Córdoba, se ha efectuado requerimiento para que se aportase el expediente administrativo correspondiente al recurso núm. P.O. 619/03-AR, interpuesto por don Marcial López Sánchez contra la Resolución de fecha 26.8.03 dictada por la Delegación Provincial de Córdoba de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, sobre inadmisión en primer curso de Educación Primaria en el Centro Concertado "La Inmaculada" de Pozoblanco (Córdoba) para el curso 2003/04.

De conformidad con lo previsto en el art. 48.4 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, remítase al Juzgado copia precedida de un índice de los documentos que lo integran.

Emplácese a cuantos aparecen como interesados en el expediente, a fin de que puedan personarse en legal forma

como demandados en el plazo de nueve días ante el órgano jurisdiccional.»

En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por el órgano jurisdiccional,

HE RESUELTO

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo número P.O. 619/03-AR.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía para que, de conformidad con el art. 49 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y lo ordenado por el órgano jurisdiccional, los interesados puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante el Juzgado en legal forma, mediante Abogado y Procurador, o sólo con Abogado con poder al efecto.

Haciéndoles saber que, de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte al efecto sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Córdoba, 4 de noviembre de 2003.- La Delegada, María Araceli Carrillo Pérez.

RESOLUCION de 4 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo requerido por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Córdoba en el recurso núm. PO 402/03-P, interpuesto por doña María José Muñoz Remujo y don Antonio Ríos Vela.

«Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número Dos de Córdoba, se ha efectuado requerimiento para que se aportase el expediente administrativo correspondiente al recurso núm. P.O. 402/03-P, interpuesto por doña María José Muñoz Remujo y don Antonio Ríos Vela contra la Resolución de fecha 2.9.03 dictada por la Delegación Provincial de Córdoba de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, sobre inadmisión en primer curso de Educación Primaria en el Centro Concertado "La Salle" de Córdoba para el curso 2003/04.

De conformidad con lo previsto en el art. 48.4 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, remítase al Juzgado copia precedida de un índice de los documentos que lo integran.

Emplácese a cuantos aparecen como interesados en el expediente, a fin de que puedan personarse en legal forma como demandados en el plazo de nueve días ante el órgano jurisdiccional.»

En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por el órgano jurisdiccional,

HE RESUELTO

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo número P.O. 402/03-P.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía para que, de conformidad con el art. 49 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y lo ordenado por el órgano jurisdiccional, los interesados puedan comparecer y personarse

en el plazo de nueve días ante el Juzgado en legal forma, mediante Abogado y Procurador, o sólo con Abogado con poder al efecto.

Haciéndoles saber que, de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte al efecto sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si

no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Córdoba, 4 de noviembre de 2003.- La Delegada, María Araceli Carrillo Pérez.

4. Administración de Justicia

AUDIENCIA PROVINCIAL DE CORDOBA

EDICTO de la Sección Tercera, dimanante del procedimiento de menor cuantía 648/2000. (PD. 4251/2003).

N.I.G.: 1402137C20020001448.
Núm. Procedimiento: Apelación Civil 338/2002.
Asunto: 300825/2002.
Autos de: Menor Cuantía 648/2000.

Juzgado de origen: Juzgado de Primera Instancia número 2 de Córdoba.

Negociado:
Apelante: Banco de Santander Central Hispano.
Procurador: Pedro Berguillos Madrid.
Abogado: Gosálbez Coca, Jesús.
Apelado:
Procurador:
Abogado:

Audiencia Provincial de Córdoba 3.
Recurso Apelación Civil 338/2002.

En el recurso referenciado, se ha dictado la resolución cuyo texto literal es el siguiente:

«FALLAMOS

Que estimando el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Sr. Bergillos Madrid, en representación de "Banco Santander Central Hispano, S.A.", frente a la sentencia dictada por la Ilma. Sra. Magistrada del Juzgado de 1.ª Instancia núm. Dos de Córdoba, en fecha 31 de julio de 2002, debemos de revocar y revocamos dicha resolución, y en su virtud con estimación de la demanda deducida por el citado apelante, debemos de declarar y declaramos el mejor derecho de BSCH a reintegrarse en su crédito de 4.409.219 de pesetas, con preferencia al crédito que contra los comunes demandados, don Andrés Lara Serrano, y doña Josefa Camarasalta Civantos, ostenta "Banco del Comercio, S.A.", todo ello referido al importe que en los autos de juicio ejecutivo de los que el presente es pieza separada se obtenga como consecuencia del remate en subasta de la finca 40.554 del Registro de la Propiedad núm. 1 de Córdoba, así como referido al importe que se obtenga como consecuencia de la retención practicada a don Andrés Lara Serrano sobre el sueldo y demás emolumentos que perciba de la empresa "Endesa Servicios, S.L".

Se imponen a Banco de Comercio (actualmente BBVA) el abono de las costas causadas en la primera instancia; no procede la expresa imposición de las devengadas en esta alzada.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En atención al desconocimiento del actual domicilio o residencia de don Andrés Lara Serrano y doña Josefa Cama-

rasalta Civantos por providencia de 26.2.03 el Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, ha acordado la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

En Córdoba, a 6 de octubre de dos mil tres.- El/La Secretario Judicial.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NUM. TRECE DE SEVILLA

EDICTO dimanante del procedimiento ejecutivo núm. 674/2000. (PD. 4238/2003).

N.I.G.: 4109100C20000027472.
Procedimiento: Ejecutivos 674/2000. Negociado: 4G.
Sobre: Reclamación de Cantidad.
De: Banco Santander Central Hispano.
Procuradora: Sra. María del Pilar Vila Cañas166.

Contra: Sogedeco SL, Emilio Santias Moreno, Joaquín Rascón Fernández, Construcciones Pérez Luján SL, Juan Lozano Mudarra y Francisca Guerrero Contreras.

CEDULA DE NOTIFICACION

En el procedimiento Ejecutivos 674/2000 seguido en el Juzgado de Primera Instancia número 13 de Sevilla a instancia de Banco Santander Central Hispano contra Sogedeco SL, Emilio Santias Moreno, Joaquín Rascón Fernández, Construcciones Pérez Luján SL, Juan Lozano Mudarra y Francisca Guerrero Contreras sobre Reclamación de Cantidad, se ha dictado la sentencia que copiada en su encabezamiento y fallo, es como sigue:

SENTENCIA

En la Ciudad de Sevilla a veintitrés de junio de dos mil tres.

Don Miguel Angel Fernández de los Ronderos Martín, Magistrado del Juzgado de Primera Instancia número Trece de esta ciudad, ha visto los presentes autos de juicio ejecutivo seguidos bajo el número 674/2000-4.º a instancias de la entidad Banco Santander Central Hispanoamericano S.A., representada por la Procuradora Sra. Vila Cañas y asistida del Letrado Sr. Muñoz Ceballos contra la entidad Sociedad General de Comercialización por Flete Sogedeco S.L., Construcciones Pérez Luján S.L., don Juan Lozano Mudarra y doña Francisca Guerrero Contreras, declarados en rebeldía, y contra y don Emilio Santias Moreno, don Joaquín Rascón Fernández, representados por la Procuradora Sra. González Gutiérrez y asistidos del Letrado Sr. Moreno Medina.

FALLO

Que desestimando la oposición planteada por la Procuradora Sra. González Gutiérrez, en nombre y representación de don Emilio Santos Moreno, don Joaquín Rascón Fernández, debo mandar y mando seguir adelante la ejecución despachada a instancias de la entidad Banco Santander Central Hispanoamericano S.A. contra los mismos y contra la entidad Sociedad General de Comercialización por Flete Sogedeco S.L., Construcciones Pérez Luján S.L., don Juan Lozano Mudarra y doña Francisca Guerrero Contreras, hasta hacer pago a la ejecutante de la cantidad de dieciocho millones cuatrocientas treinta y una mil ciento veintinueve pesetas de principal, intereses de demora pactados devengados desde el día 27.9.2000, y costas causadas.

De la presente Sentencia dedúzcase testimonio que se unirá a los autos de su razón, y notifíquese a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de apelación en el plazo de cinco días, conforme a lo dispuesto en la LEC 1/2000, de 7 de enero.

Así por esta mi Sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, la pronuncio, mando y firmo.

Diligencia: Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, doy fe.

Habiéndose presentado escrito de la Procuradora Sra. Sara González Gutiérrez, en nombre y representación de Emilio Santos Moreno y Joaquín Rascón Fernández, interponiendo el recurso de apelación contra Sentencia dictada en este proceso de fecha 23.6.03, se tiene por interpuesto por dicha parte recurso de apelación contra la resolución mencionada (artículo 458.1 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil) y sirva para traslado del mismo a las demás partes personadas, emplazándolas por diez días para que presenten en este Tribunal escrito de oposición al recurso en o, en su caso, de impugnación de la resolución apelada en lo que le resulte desfavorable (artículo 461.1 de la L.E.C.).

Y con el fin de que sirva de notificación en forma al/a los demandado/s Sogedeco SL, extiendo y firmo la presente en Sevilla a veinte de octubre de dos mil tres.- El/La Secretario.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION
NUM. DOS DE RONDA

EDICTO dimanante del procedimiento de menor cuantía núm. 258/2000. (PD. 4237/2003).

N.I.G.: 2908441C20002100011.

Procedimiento: Menor Cuantía 258/2000. Negociado: CG. Sobre: Reclamación de Cantidad.

De: Unicaja.

Procurador: Sr. Manuel Angel Moreno Jiménez.

Letrada: Sra. Reyes Bazán Virtudes.

Contra: Giorgio, S.A., Jean Barre y Stephen Barre.

Procuradora: Sra. María Teresa Vázquez Vázquez.

Letrado: Sr. Francisco Jiménez Vargas-Machuca.

CEDULA DE NOTIFICACION

En el procedimiento Menor Cuantía 258/2000 seguido en el Juzgado de Primera Instancia núm. 2 de Ronda a instancia de Unicaja contra Giorgio, S.A., Jean Barre y Stephen Barre sobre Reclamación de Cantidad, se ha dictado la sentencia que copiada en su encabezamiento y fallo, es como sigue:

«SENTENCIA NUM. 123/2003

En Ronda, a veintiocho de mayo de dos mil tres.

Vistos por doña María Mercedes Abad Téllez, Juez del Juzgado de Primera Instancia número Dos de los de esta ciudad y su partido judicial, los presentes autos de juicio declarativo de menor cuantía núm. 258/00, seguidos a instancia de Montes de Piedad y Caja de Ahorros de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga y Antequera (Unicaja), representada por el Procurador don Manuel Angel Moreno Jiménez y asistida por la Letrada doña Reyes Bazán Virtudes, contra la entidad Giorgio, S.A., don Jean Barre, ambos en situación procesal de rebeldía y don Stephen Barre, representado por el Procurador don Diego Vázquez Vázquez y asistido por el Letrado don Francisco Jiménez Vargas-Machuca, sobre reclamación de cantidad.

FALLO

Que desestimando la demanda formulada por el Procurador don Manuel Angel Moreno Jiménez en nombre y representación de Montes de Piedad y Caja de Ahorros de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga y Antequera (Unicaja), contra la entidad Giorgio, S.A., don Jean Barre y don Stephen Barre, debo absolver y absuelvo a los demandados de los pedimentos formulados en su contra, todo ello con expresa condena en costas al demandante.

Contra la presente sentencia cabe recurso de apelación, que en su caso deberá prepararse por escrito manifestando la voluntad de recurrir con expresión de los pronunciamientos que se impugnan ante este Juzgado en el plazo de cinco días, contados a partir del siguiente al de su notificación, y para su resolución por la Audiencia Provincial de Málaga.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos para su debido cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo.»

Y con el fin de que sirva de notificación en forma a los demandados Giorgio, S.A., Jean Barre, extiendo y firmo la presente en Ronda a veintiocho de mayo de dos mil tres.- El/La Secretario.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION
NUM. UNO DE COIN

EDICTO dimanante del juicio verbal núm. 377/2001. (PD. 4239/2003).

N.I.G.: 2904241C20011000446.

Procedimiento: J. Verbal (N) 377/2001. Negociado: C.

De: Sierra Gorda Coín, S.L.

Procuradora: Sra. María Teresa Burgos Gómez.

Contra: Don Matthew Clements.

CEDULA DE NOTIFICACION

En el procedimiento J. Verbal (N) 377/2001 seguido en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 1 de Coín a instancia de Sierra Gorda Coín, S.L. contra Matthew Clements sobre, se ha dictado la sentencia que copiada en su encabezamiento y fallo, es como sigue:

En la ciudad de Coín, a treinta de octubre de dos mil tres. Don Gonzalo Alonso Sierra, Juez de Primera Instancia e Instrucción número Uno de esta ciudad, habiendo visto los presentes autos de Juicio Verbal tramitados en este Juzgado bajo el número 377/01, a instancia de la entidad Sierra Gorda Coín, S.L. representada por la Procuradora Sra. Burgos Gómez, contra don Matthews Clements, sobre resolución de contrato de arrendamiento.