

Entidad: Ayuntamiento de Villamartín.  
Finalidad: Gastos de comunicaciones telefónicas.  
Cantidad: 22.758,00 €.

Cádiz, 11 de noviembre de 2003.- El Delegado del Gobierno, José Antonio Gómez Perrián.

## CONSEJERIA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACION PUBLICA

*RESOLUCION de 17 de noviembre de 2003, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se da publicidad a la designación con carácter permanente, de los miembros integrantes de la mesa de contratación.*

### ANTECEDENTES

Primero. El pasado día 14 de mayo de 2002, se dicta resolución por esta Delegación Provincial, nombrando con carácter permanente, los miembros integrantes de la Mesa de Contratación de la Delegación Provincial.

Segundo. El pasado día 19 de febrero de 2003, se dicta resolución por esta Delegación Provincial, modificando la composición de dicha Mesa.

Tercero. Que resuelto el Concurso de Méritos número 2/2003, provocado por una ampliación y modificación de la actual Relación de Puestos de Trabajo, se produce un cambio de personal que aconseja el cambio de la composición de dicha Mesa de Contratación.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

El artículo 79.2 del Real Decreto 1098/2001 de 12 de octubre (BOE número 257, de 26 de octubre), por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, establece: «La designación de los miembros de la mesa de contratación podrá hacerse con carácter permanente o de manera específica para la adjudicación de contratos. Si es permanente o se le atribuyen funciones para una pluralidad de contratos, su composición deberá publicarse en el Boletín Oficial del Estado».

En virtud de todo lo anterior,

### RESUELVO

Dar publicidad a la composición de la Mesa permanente de Contratación de la Delegación Provincial de Córdoba, de la Consejería de Justicia y Administración Pública, que estará integrada por:

I. Presidente/a. El Secretario/a General de la Delegación Provincial de Córdoba de la Consejería de Justicia y Administración Pública. En su ausencia, desempeñará dicha función uno de los vocales que seguidamente se indican, por el orden de aparición.

II. Vocales en representación de la Delegación Provincial. Actuarán dos vocales entre los siguientes, sustituyéndose entre sí de acuerdo con el siguiente orden:

- 1.º El Jefe/a de Servicio de Justicia de esta Delegación Provincial.
- 2.º El Secretario/a del Instituto de Medicina Legal de Córdoba.
- 3.º El Asesor/a Técnico/a de esta Delegación.

III. Vocales necesarios:

- 1.º Un funcionario/a de entre quienes tengan atribuido legal o reglamentariamente el asesoramiento jurídico.
- 2.º Un Interventor/a.

IV. Secretario/a. El Jefe/a de Sección de Contratación de esta Delegación Provincial, en su ausencia, desempeñará su función el Jefe/a de Negociado de contratación de esta Delegación Provincial.

Córdoba, 17 noviembre de 2003.- La Delegada, Soledad Pérez Rodríguez.

## CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

*RESOLUCION de 14 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 José Manuel Pascual Pascual, SA (Código 7100362).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. (Código del Convenio 7100362), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 4 de noviembre de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 8 de julio 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, 14 de noviembre de 2003.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

En la ciudad de El Puerto de Santa María, el día 8 de julio del 2003

### REUNIDOS

De una parte don José Manuel Pascual Sánchez-Gijón, en representación de la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., y

De otra, los representantes de los Comités de Empresa de los Hospitales pertenecientes a la citada Sociedad que suscriben el presente documento.

## MANIFIESTAN

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

## ACUERDO

Unico. Aprobar el Convenio Colectivo aplicable a todos los Centros de trabajo pertenecientes a la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., conforme al Articulado siguiente:

## CAPITULO I

## Disposiciones Generales

## Art. 1. Ambito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo, que sustituye el firmado en Sanlúcar de Barrameda, el 17 de mayo de 2000, regulará desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., y sus trabajadores que necesariamente estarán encuadrados en algunos de los Grupos Profesionales y Categorías del Anexo I del presente Convenio, en el que así mismo se especifican las equivalencias de funciones básicas entre categorías y la graduación de tales funciones a los efectos del apartado tercero del artículo 22 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, todo ello con independencia del centro de trabajo en el que presten sus servicios en cada momento y la actividad desarrollada en el mismo. Quedando, por tanto, fuera de su ámbito personal de aplicación los profesionales que prestan sus servicios bajo la modalidad de arrendamiento de los mismos.

## Art. 2. Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento para la Empresa y los trabajadores de los centros de trabajo de las provincias de Cádiz (Clínica de San Rafael, Hospital Sta. María del Puerto, Hospital Virgen de las Montañas, Hospital Virgen del Camino), de Huelva (Hospital Blanca Paloma y Hospital Virgen de la Bella), de Málaga (Hospital F.A.C. «Dr. Pascual»), y de Córdoba (Hospital «Virgen de las Viñas»), así como de cuantos otros centros se puedan construir, adquirir o abrir durante su vigencia.

## Art. 3. Ambito temporal. Denuncia y prórroga.

1. La vigencia del presente Convenio será de cuatro años, y abarcará desde el 1 de enero del 2003 hasta el 31 de diciembre de 2006.

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

## Art. 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

## Art. 5. Neutralización de las mejoras legales.

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

## Art. 6. Compensación mejoras pactadas.

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

## Art. 7. Nulidad parcial del texto acordado.

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

## Art. 8. Comisión paritaria de seguimiento.

1. Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo al amparo del artículo 85.3, e) del E.T., que estará integrada por doce miembros, seis representando a la Empresa y seis representando a los Comités de Empresa.

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

## 3. Funciones de la Comisión:

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

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

En los conflictos colectivos, jurídicos o de intereses, anteriormente señalados, el intento de solución de las divergencias a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional de esos conflictos y de otros que surjan directamente con ocasión de la interpretación, de la aplicación, o de la concurrencia de este Convenio. En los conflictos individuales, si las partes lo admiten, el arbitraje de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferencial.

b) De Estudios y Propuestas.

La Comisión Paritaria conocerá y podrá informar sobre la propuesta de Formación.

## CAPITULO II

## Dirección y Control de la Actividad Laboral

Art. 9. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

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

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

## CAPITULO III

## Jornada de trabajo, permisos y vacaciones

## Art. 10. Jornada.

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin menoscabo de la mejora que por Ley pudiera producirse durante la vigencia del Convenio.

La Empresa expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo el calendario laboral, en el cual, por el carácter de la producción de los servicios hospitalarios, con una organización del trabajo que requiere de permanentes actividades laborales en régimen de turnos de distinta duración, se deberá salvaguardar el derecho y la obligación de todos los trabajadores, sin excepción, a realizar dichos turnos; sin que ningún trabajador tenga derecho a la consolidación en alguno de ellos, respetando dicho calendario en todo momento la legislación vigente de los descansos y libranzas de todos los trabajadores para este trabajo a turnos.

## Art. 11. Jornada especial.

El trabajador fijo podrá solicitar, y la Empresa concederá una reducción de su jornada de trabajo y de su salario del 50%. El trabajador que solicite tal reducción de jornada lo hará por un tiempo mínimo de 6 meses.

Si en un mismo servicio o departamento coincidieran varios trabajadores con los permisos o reducciones de Jornada de los apartados 4 y 5 del artículo 37, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute se acordará entre ellos y con la empresa para preservar las necesidades del servicio.

El disfrute de la reducción de Jornada del apartado 5 del artículo 37 del Estatuto se concederá al trabajador en un plazo máximo de treinta días desde la presentación de la solicitud.

## Art. 12. Permisos.

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

- a) Veinte días naturales por matrimonio, que podrán disfrutarse en serie con las vacaciones anuales.
- b) Tres días naturales por traslado de residencia habitual.
- c) Un día natural por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos.
- d) Cinco días naturales por nacimiento de hijos. Un día natural por nacimiento de nietos.
- e) Un día natural por enfermedad justificada o intervención quirúrgica sin hospitalización de padres, hijos, hermanos y

cónyuges, que será de cuatro días naturales para los casos de hospitalización de más de 48 h de estos mismos familiares.

f) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos. Tres días naturales por fallecimiento de padres, hermanos y un día natural por fallecimiento de nietos.

g) Un día natural por fallecimiento de un familiar de segundo grado no especificado anteriormente de uno u otro cónyuge.

h) Un día natural por exámenes en Escuelas y Centros Públicos o Privados reconocidos.

i) Un día natural por Bautizo o Primera Comunión de hijos o nietos.

j) Las licencias retribuidas contempladas en los apartados e), f), g) serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que acrediten el previo registro municipal de su convivencia.

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

- Más de 100 km: 1 día más.
- Más de 350 km: 2 días más.
- Más de 500 km: 3 días más.
- Más de 1.000 km: 4 días más.

## Art. 13. Permiso especial.

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

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

## Art. 14. Vacaciones.

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

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

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

## Art. 15. Excedencias voluntarias.

1. Para las excedencias voluntarias del punto 2, del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores se establece un plazo no inferior a 6 meses ni superior a 5 años. Sin que este tiempo de excedencia compute a ningún efecto, tampoco podrá concederse para trabajar en otra empresa que implique competencia, causando baja el trabajador que no solicite su reintegro con quince días antes del vencimiento.

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

## Art. 16. Licencias sin sueldo.

Los trabajadores fijos con un año de antigüedad podrán solicitar licencias sin sueldo por un período máximo de 30 días repartidos dentro de un año. Dichos permisos no remunerados se concederán en la fecha en la que lo permita la organización del trabajo del servicio del centro al que pertenezcan, una vez consultado el Comité de Empresa, y siempre que no sean utilizados para la ocupación de otro puesto de trabajo en otra empresa que implique competencia.

## CAPITULO IV

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

## Art. 17. Salud laboral.

La Sociedad J. M. Pascual Pascual, S.A., que se ha adaptado a la Ley 31/1995 en todos sus centros de trabajo, y la representación laboral, conscientes de que la prevención de riesgos laborales no es un gasto ineludible, sino una inversión dirigida a la protección de los hombres y mujeres que trabajan en nuestros hospitales, y que debe ser abordada desde una perspectiva de responsabilidad de cada una de las personas que forman parte del proceso productivo de los mismos, acuerdan:

1. Seguir trabajando en los Comités de Seguridad y Salud de cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, como órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

2. El Servicio de Prevención de la Sociedad J. M. Pascual, Pascual, S.A., constituido de acuerdo a las previsiones del art. 31 de la Ley 31/1995, seguirá coordinando y ejecutando toda la actividad preventiva prevista por la Ley en los centros de trabajo de la Empresa, incluida la formación de los trabajadores referida en el art. 19 de la Ley.

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

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

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

6. A los trabajadores corresponde cumplir las obligaciones en materia de prevención y protección del art. 29 de la Ley 35/1995. Con arreglo al artículo 58 del E.T., cuando un trabajador no guarde las normas de prevención y protección establecidas podrá ser sancionado con un día de suspensión de empleo y sueldo. Considerándose como incumplimiento grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 54 del E.T. la reiteración en más de tres ocasiones de esta conducta.

7. Los Comités de Seguridad y Salud estudiarán aquellas situaciones especiales de trabajadores que por su larga permanencia en puestos de mayor riesgo para la salud quieran

optar a una vacante de la misma categoría y nivel en otro servicio, sin que con ello se altere el funcionamiento de los servicios.

## Art. 18. Bajas por enfermedad y accidente.

1. En la baja por accidente y enfermedad laboral, se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente.

2. En la ILT por enfermedad común, se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente, salvo en el supuesto de baja con hospitalización, que se percibirá el 100% durante la hospitalización.

## Art. 19. Vestuario.

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

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

## CAPITULO V

## Promoción y Formación

## Art. 20. Promoción y Formación.

1. La Formación Continua que se realice deberá dirigirse a conseguir una mayor promoción profesional y una mejora de las competencias y de las cualificaciones de los trabajadores y profesionales, para permitir compatibilizar la mayor competitividad de los centros con la formación individual de los trabajadores.

## CAPITULO VI

## Estructura salarial y retribuciones

## Art. 21. Estructura salarial y retribuciones.

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

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

Los trabajadores afectos por el presente Convenio serán remunerados por la Empresa en el año 2003, y con efectos del 1 de enero, conforme a las cuantías del Salario Base Convenio de todas las categorías profesionales que se establezcan en el Anexo I del Convenio, resultantes de la aplicación de un incremento del 3% sobre los Salarios Base Convenio del año 2002 de esas categorías. Correspondiéndose dicho incremento con la previsión del IPC para este año del Banco de España más un punto.

Si al finalizar el presente año el IPC oficial superase al previsto del 2%, la Empresa liquidará la diferencia entre el provisional y el definitivo cuando este último sea publicado oficialmente.

Para los dos años siguientes de vigencia del presente Convenio se establecen, con carácter provisional desde el 1 de Enero de cada año, las cuantías resultantes de incrementar el Salario Base Convenio del año anterior de todas las categorías en el porcentaje que resulte de la suma de un 1% al 70% del IPC oficial del año anterior, y provisionalmente para el año 2006 en el porcentaje que resulte de la suma

de un 1,25% al 70% del IPC oficial del año 2005, y con carácter definitivo en cada uno de esos tres años, las que resulten de liquidar anualmente las diferencias entre dichos incrementos y los que correspondan de aplicar el 100% del IPC oficial de cada año más el correspondiente porcentaje asignado anteriormente a cada uno de ellos. Las liquidaciones anuales se producirán una vez que se conozca el IPC definitivo del correspondiente año.

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

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

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

Será asignado mensualmente por la Dirección de los Centros a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones contribuyen a la mejora progresiva de la calidad asistencial de los Centros a través de su especial dedicación y asistencia para el cumplimiento de los objetivos asistenciales que los centros vayan estableciendo.

Este complemento se fija para el período de vigencia del presente Convenio en el 3,1% del valor del Salario Base de cada categoría y se devengará con carácter general en tanto el centro no tenga definidos aquellos objetivos.

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

El trabajo realizado durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente tiene la consideración de trabajo nocturno y tendrá una retribución específica que se fija en un 25% del valor del Salario Base Convenio de cada grupo profesionales de todas las categorías. La finalización de tales trabajos supondrá la pérdida de este complemento salarial, que carece de efectos consolidables. Quedando exceptuados de dicho complemento los trabajadores contratados para el trabajo que sea nocturno por su propia naturaleza.

1.5. Guardias médicas, que serán retribuidas del siguiente modo:

Las guardias médicas serán retribuidas por módulos de 17 o de 24 horas según corresponda con las cuantías mínimas que se establecen a continuación para el año 2003, que resultan de actualizar las correspondientes a 2002 mediante la aplicación de incrementos idénticos a los previstos para este año en el salario base.

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

Día	Año 2003
Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	276,24 €
Lunes a sábado (módulo 17 horas)	192,89 €

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

Día	Año 2003
Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	192,89 €
Lunes a sábado (módulo 17 horas)	166,61 €

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

Día	Año 2003
Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	176,72 €
Lunes a sábado (módulo 17 horas)	157,82 €

d) Médicos con menos de 1 año.

Día	Año 2003
Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	114,00 €
Lunes a sábado (módulo 17 horas)	96,44 €

Para los años siguientes de vigencia del Convenio, las cuantías de tales módulos serán las que resulten de la actualización de las respectivas del año anterior mediante la aplicación de incrementos idénticos a los previstos para ese año en el salario base.

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

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

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

Donde:

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

1.7. Pagas extraordinarias, que serán retribuidas del siguiente modo: Todos los trabajadores de la Empresa percibirán dos pagas extraordinarias anuales, o su parte proporcional al tiempo trabajado, cuya cuantía de cada una será equivalente a una mensualidad del Salario Convenio más el valor del Complemento ad personem de aquellos trabajadores que lo disfruten, y que serán abonadas respectivamente en las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre de cada año.

1.8. Dietas, que serán retribuidas del siguiente modo: Aquel trabajador que por necesidad del servicio haya de desplazarse fuera de su localidad, percibirá el importe del viaje y las siguientes dietas:

- Media dieta ..... 17 €
- Dieta completa..... 32 €

1.9. Complemento de cargo de libre designación, que será retribuido del siguiente modo: Los siguientes cargos de libre designación percibirán un complemento cuya cuantía mínima para el 2003, y con efecto retroactivo al 1 de enero de este año, es la que corresponde a la siguiente tabla:

Puesto	Complemento
1. Director	142,06 €/mes
2. Jefe de Enfermería	118,48 €/mes
3. Supervisor de Enfermería	64,53 €/mes
4. Jefe de Cocina	64,53 €/mes
5. Jefe de Administración	64,53 €/mes

	Puesto	Complemento
6.	Encargado de Servicios	64,53 €/mes
7.	Jefe de Mantenimiento	64,53 €/mes

Las cuantías anteriormente especificadas serán aplicables con efecto de 1 de enero de 2003, y actualizadas en los siguientes años de vigencia del Convenio conforme a los criterios de actualización del Salario Base Convenio que se han acordado en el mismo. En todos los casos, la percepción de cualquiera de estos complementos queda supeditada al desempeño del cargo, al carecer de efectos consolidables.

2. Paga de Fidelidad. Con el objeto de premiar la fidelidad de los profesionales y trabajadores, la empresa abonará una paga de cuatro mensualidades de Salario Base Convenio a todos aquellos trabajadores que cumplan en situación de alta en la empresa 25 años de servicios prestados en la misma. Esta paga de fidelidad se hará efectiva dentro del primer trimestre del año en que el trabajador cumpla los 25 años de trabajo efectivo en cualquier centro de la empresa e independientemente de los tipos de contratos para ello sucedidos.

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

## CAPITULO VIII

### Otros derechos y deberes

#### Art. 22. Jubilaciones anticipadas.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Art. 23. Otros derechos sindicales.

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

#### Art. 24. Contratos de duración determinada.

Los contratos laborales no podrán ser de menos de 10 horas mensuales.

#### Art. 25. Movilidad geográfica.

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

#### Art. 26. Trabajos de categorías superior o inferior.

1. La realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo que se acuerde entre el trabajador y la Dirección del Centro. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad. La Empresa deberá

comunicar esta situación a los Comités de centro, manteniéndose en este caso la retribución de origen. Al objeto de respetar la dignidad del trabajador se tendrá en cuenta, en lo posible, el orden jerárquico profesional para la adscripción a trabajos de categoría inferior.

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

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

#### Art. 27. Período de prueba.

El período de prueba en caso de nuevos trabajadores será de 6 meses.

#### Artículo 28. Contratos para la formación.

Para los puestos de trabajo de las categorías del Grupo 4.º del Anexo núm. I, además del nivel de titulación para ocuparlos, se requiere un determinado nivel de cualificación y especialización, por lo que la Empresa, para facilitar la inclusión laboral de los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años, podrá dotarse de un plan formativo de empresa para la modalidad contractual del punto 2 del artículo 11 del E.T., que no se podrán celebrar para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la empresa por un tiempo superior a los seis meses del período de prueba del art. 28 de este Convenio.

Estos contratos nunca podrán ser superiores del 4% del total de la plantilla de la empresa y su duración mínima será de 6 meses y máxima de 12 meses, expirada la cual el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la empresa. El tiempo de la formación teórica en plan formativo de empresa será de 6 horas semanales, el 15% de su jornada, y su distribución respecto del tiempo de trabajo efectivo deberá ser concretada en el plan formativo para cada categoría.

La retribución del contrato para la formación será la del salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Art. 29. Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Sociedad J. M. Pascual Pascual, S.A., tendrán derecho a un ejemplar de este Convenio, que será editado por la Empresa para su distribución por los Comités.

Art. 30. Para los profesionales de las categorías de personal facultativo superior del grupo primero del Anexo I, que vayan a recibir una formación de especialización profesional con cargo a la empresa para realizar un proyecto o un trabajo específico, se podrá incluir en su contrato la obligación de permanecer en la misma durante los dos años siguientes de haber finalizado esa formación. Si el trabajador abandona el trabajo antes de ese plazo, la Empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

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

GRUPOS PROFESIONALES/CATEGORIAS	EQUIVALENCIAS ENTRE CATEGORIAS		SALARIO BASE 2.003 €/mes
	GRUPO (*) EQUIVALENCIA	GRADUALIZACION DE FUNCIONES	
<b>1º.- DE PERSONAL FACULTATIVO SUPERIOR:</b>			
1.1. FACULTATIVO MEDICO DE STAF .....	--	--	1.166,36
1.2. FACULTATIVO MEDICO POLICLINICO.....	A	1º	1.088,72
1.3. FACULTATIVO MEDICO INTERNO.....	A	1º	1.088,72
1.4. FACULTATIVO MEDICO AYUDANTE.....	A	1º	1.088,72
1.5. TITULADO SUPERIOR DE STAF.....	B	1º	1.088,72
1.6. TITULADO SUPERIOR TECNICO .....	B	1º	1.088,72
1.7. TITULADO SUPERIOR DE APOYO.....	B	1º	1.088,72
1.8. OTROS TITULADOS SUPERIORES.....	B	1º	1.088,72
<b>2º.- DE PERSONAL MEDIO:</b>			
2.1. GESTOR DE NEGOCIADO .....	F	2º	1.052,00
2.2. ATS-DUE POLICLINICA.....	C	2º	817,59
2.3. ATS-DUE DE BLOQUE .....	C	2º	817,59
2.4. ATS-DUE DE AREA.....	C	2º	817,59
2.5. MATRONA POLICLINICA.....	D	2º	817,59
2.6. MATRONA DE BLOQUE .....	D	2º	817,59
2.7. INGENIERO TECNICO.....	E	2º	817,59
2.8. TECNICO DE AREA DE GESTION .....	E	2º	764,78
2.9. TECNICO DE AREA DE APOYO .....	E	2º	764,39
<b>3º.- DE PERSONAL TECNICO DE SERVICIOS:</b>			
3.1. OFICIAL DE PRIMERA.....			
3.2. ADMINISTRATIVO DE GESTION .....	F	3º	764,76
3.3. ADMINISTRATIVO DE APOYO .....	F	3º	764,76
3.4. ASISTENTE DE APOYO .....	F	3º	733,44
3.5. ASISTENTE POLIVALENTE .....	G	4º	764,76
3.6. OTROS ASISTENTES .....	G	4º	764,76
<b>4º.- DE PERSONAL AUXILIAR:</b>			
4.1. AUXILIAR SANITARIO DE POLICLINICA .....	H	4º	730,23
4.2. AUXILIAR SANITARIO DE BLOQUE.....	H	4º	730,23
4.3. AUXILIAR SANITARIO DE AREA .....	H	4º	730,23
4.4. MOZO SANITARIO.....	I	4º	730,23
4.5. MOZO DE CLINICA .....	I	4º	730,23
4.6. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE GESTION.....	J	4º	730,23
4.7. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE APOYO .....	J	4º	730,23
4.8. AUXILIAR ADMINISTRATIVO POLIVALENTE .....	J	4º	730,23
<b>5º.- DE PERSONAL TECNICO DE OFICIOS:</b>			
5.1. OFICIAL POLIVALENTE .....	K	4º	754,78
5.2. OFICIAL POLIVALENTE DE LA CONSTRUCCION .....	K	4º	754,78
5.3. OFICIAL DE MANTENIMIENTO.....	K	4º	730,23
5.4. OFICIAL DE LA CONSTRUCCION.....	K	4º	730,23
5.5. OFICIAL DE SERVICIOS GENERALES.....	K	4º	730,23

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

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

(Continuación)

GRUPOS PROFESIONALES/CATEGORIAS	EQUIVALENCIAS ENTRE CATEGORIAS		SALARIO BASE 2.003 €/mes
	GRUPO (*) EQUIVALENCIA	GRADUALIZACION DE FUNCIONES	
<b>6.º DE PERSONAL DE OFICIOS VARIOS:</b>			
<b>6.1. AYUDANTE DE HOSTELERIA HOSPITALARIA:</b>			
6.1.1. En Jornada completa .....	L	5º	708.92
6.1.2. Por horas .....	L	5º	3.93
<b>6.2. AYUDANTE DE HOSPEDAJE HOSPITALARIO:</b>			
6.2.1. En jornada completa.....	L	5º	708.92
6.2.2. Por horas .....	L	5º	3.93
<b>6.3. PEON/PINCHE:</b>			
6.3.1. En jornada completa.....	L	5º	708.92
6.3.2. Por horas .....	L	5º	3.93

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

*RESOLUCION de 14 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se conceden las ayudas destinadas a la realización de trabajos de estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo convocadas por la Orden que se cita.*

Vista la propuesta presentada por la Comisión de Selección y de acuerdo con la base Sexta de la Orden de 10 de junio de 2003, por la que se regula y convoca la concesión de ayudas destinadas a la realización de trabajos de estudio e investigación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Condiciones de Trabajo (BOJA número 125, de 2 de julio de 2003).

#### ANTECEDENTES DE HECHO

1.º En el plazo establecido en el apartado 1 de la base quinta de la Orden reguladora y de convocatoria, se presentaron 33 solicitudes de ayudas destinadas a la realización de trabajos de Estudio e Investigación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Condiciones de Trabajo.

2.º Se han cumplido todos los requisitos de tramitación, conforme al procedimiento establecido en la Orden reguladora y de convocatoria.

3.º La Comisión de Selección ha tenido en cuenta los criterios de valoración establecidos en el apartado 2 de la base Sexta de la Orden reguladora y de convocatoria así como las disponibilidades presupuestarias, presentando su propuesta con fecha 7 de octubre.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.º El Título VIII de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalu-

ucía (LGHP), regula las subvenciones y ayudas públicas otorgadas en materias competencias de la Comunidad Autónoma y que se concedan por la Administración autonómica y sus Organismos Autónomos con cargo al Presupuesto de la Comunidad.

El Reglamento por el que se regulan los procedimientos para la concesión de las subvenciones y ayudas públicas por la Administración de la Junta de Andalucía y sus Organismos Autónomos y su Régimen Jurídico, aprobado por Decreto 254/2001, de 20 de noviembre, desarrolla reglamentariamente el procedimiento de concesión de subvenciones y ayudas públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del Título VIII de la Ley 5/1983, de 19 de julio.

Por otra parte el artículo 18 de la Ley 9/2002, de 21 de diciembre, del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el presente ejercicio recoge las normas especiales en materia de subvenciones y ayudas públicas.

2.º La Orden de 10 de junio de 2003, regula y convoca la concesión de ayudas destinadas a la realización de trabajos de Estudio e Investigación en materia de prevención de Riesgos Laborales y Condiciones de Trabajo, estableciendo que el procedimiento de concesión será en régimen de concurrencia competitiva. El apartado 1 de la base sexta de la Orden de 10 de junio de 2003, anteriormente citada, atribuye al Director General de Trabajo y Seguridad Social, por delegación de competencias del Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, la concesión de estas ayudas, previa propuesta de la Comisión de Selección.

3.º El punto 2 de la base sexta determina los criterios de valoración que ha de tener en cuenta la Comisión de Selección, por lo que ha sido necesario proceder a la ordenación de las solicitudes, atendiendo a la puntuación obtenida en la valoración de los trabajos y proyectos presentados, conforme a estos criterios.