

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

ORDEN de 29 de julio de 1994, por la que se modifica la de 21 de abril de 1993, que delega competencias en materia de concesión y abono de subvenciones a Ayuntamientos para obras de conservación y mejora de viviendas en municipios de actuación preferente en rehabilitación al amparo de los Decretos que se citan.

Ilmos. Sres.:

Mediante Orden de 21 de abril de 1993 se dispuso la delegación en los Delegados Provinciales de la Consejería de Obras Públicas y Transportes, en el ámbito de su respectiva competencia, de las facultades del Consejero en materia de aprobación de gastos, su compromiso, liquidación y ordenación de pagos en materia de concesión y abono de subvenciones a Ayuntamientos al amparo de los Decretos 238/1985 y 213/1988 para obras de conservación y mejora de viviendas en Municipios de Actuación Preferente en rehabilitación.

De acuerdo con el punto octavo de dicha Orden, la delegación de competencias se aplicará a los expedientes de calificación que se inicien a partir de la entrada en vigor de la misma. Respecto de los anteriores las mencionadas facultades seguirán siendo ejercidas por el órgano que las tenía atribuidas o delegadas con anterioridad.

No obstante, la implantación del nuevo sistema integrado de contabilidad presupuestaria viene aconsejando la unificación del proceso de ordenación de todos los pagos pendientes en esta materia, ampliando la delegación a aquéllos correspondientes a expedientes iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la referida Orden.

La presente Orden tiene por objeto la modificación del punto octavo de la referida Orden de 21 de abril de 1993, extendiendo la delegación de facultades en los Delegados Provinciales a la ordenación de los pagos relativos a expedientes iniciados con anterioridad a su entrada en vigor.

En su virtud, y en uso de las facultades que me vienen atribuidas, por esta Consejería se ha dispuesto lo siguiente:

Primero: La delegación de facultades de la Orden de 21 de abril de 1993, por la que se delegan competencias en materia de concesión y abono de subvenciones a Ayuntamientos para obras de conservación y mejora de viviendas en municipios de actuación preferente en rehabilitación, queda ampliada a la ordenación de los pagos en los expedientes iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Orden.

Segundo: Por el Viceconsejero se dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución, desarrollo y cumplimiento de la presente Orden, así como las que se requieran para la coordinación, control y seguimiento de las actuaciones que se realicen.

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

Lo que comunico a VV.II. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 29 de julio de 1994

JUAN JOSE LOPEZ MARTOS  
Consejero de Obras Públicas y Transportes, en funciones

Ilmos. Sres. Viceconsejero, Secretario General Técnico, Director General de Arquitectura y Vivienda y Delegados Provinciales de la Consejería de Obras Públicas y Transportes.

#### CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCION de 10 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. (7100362).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. (Código de Convenio 7100362), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 29 de julio de 1994, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 21 de junio de 1994, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

#### RESUELVE

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

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

Tercero: Disponer la publicación del texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de agosto de 1994.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

CONVENIO COLECTIVO 1994-1996 DE LA SOCIEDAD JOSÉ MANUEL PASCUAL PASCUAL, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO HOSPITAL BLANCA PALOMA, CLINICA SAN RAFAEL, HOSPITAL STA. MARIA DEL PUERTO Y HOSPITAL F.A.C. «DR. PASCUAL»

En la ciudad de Cádiz, el día 21 de junio de 1993.

#### REUNIDOS

De una parte D. 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 lograr la necesaria mejora de la competitividad de la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. conservando las garantías legales de los trabajadores potenciando sus facultades a través de la negociación colectiva, manteniendo estos valores para hacerlos compatibles con las mejoras de la productividad.

El interés de las partes en auspiciar una oferta sanitaria eficaz y de calidad y de producción de servicios sanitarios eficientes, todo ello en pro de una mejor rentabilización de los recursos económicos que la sociedad destina a su aseguramiento sanitario con el fin de perfeccionar el carácter social de la Comunidad.

## ACUERDO

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

## Artículo 1. Ambito funcional.

1. El presente Convenio Colectivo, que sustituye el firmado en Cádiz el 13 de marzo de 1992, regulará desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre la Empresa José Manuel Pascual Pascual S.A. y sus trabajadores, encuadrados en los Grupos Profesionales y Categorías del Anexo I del presente Convenio, en el que asimismo se especifican las equivalencias de funciones básicas entre categorías y la gradualización de tales funciones a los efectos del apartado tercero del artículo 22 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores conforme a la redacción dada por la Ley 11/1994 de 19 de mayo (BOE de 23 de mayo), todo ello con independencia del Centro de trabajo al que pertenezcan.

## Artículo 2. Ambito territorial.

1. 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), de Huelva (Hospital Blanca Paloma), y de Málaga (Hospital F.A.C. «Dr. Pascual»), así como de cuantos otros Centros se puedan instalar durante su vigencia.

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

1. La vigencia del Convenio es de tres años, contados desde el día 1 de enero de 1994 hasta el día 31 de diciembre de 1996.

2. El Convenio quedará tácita y automáticamente prorrogado por períodos anuales si no fuese denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación mínima al término de su vigencia. Caso de haberse procedido a la denuncia, las partes se obligan a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo un mes antes de la finalización del actual.

3. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, este Convenio se aplicará en todos sus contenidos normativos hasta en tanto no se logre uno nuevo.

## Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

1. Todas las condiciones económicas y de cualquier otra índole laboral contenidas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas; por lo que, los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en la Empresa, que impliquen situaciones más beneficiosas para los trabajadores, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas; pudiéndose absorber los aumentos aquí pactados con las mejoras que ya tuvieran.

## Artículo 5. Legislación supletoria.

1. En todo lo no establecido en el presente Convenio Colectivo de Empresa se estará a lo dispuesto en la legislación laboral general vigente en cada momento y en la específica del Sector.

## Artículo 6. Comisión de Seguimiento del Convenio.

1. Se constituye una Comisión de seguimiento del presente Convenio Colectivo, que estará integrada por cuatro miembros representando a la empresa y cuatro representando a los Comités de Empresa. La Comisión Paritaria designará un Secretario de entre sus miembros, y cada una de las partes podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

## 2. Funciones de la Comisión:

## a) De Intermediación:

La Comisión podrá mediar, conciliar o arbitrar, conciliando y dando soluciones a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes. La Comisión podrá acordar la designación de un árbitro externo para la solución de un conflicto determinado. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias a través de esta Comisión, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación de este Convenio y todo ello con independencia de cuanto disponga la Ley de Procedimiento Laboral al respecto con carácter imperativo.

La Comisión establecerá un reglamento de actuación en el que se definirán los trámites.

## b) De Estudios y Propuestas:

En materia de Formación Continuada, la Comisión aprobará las propuestas a que se refiere el artículo 18 del presente Convenio.

## Artículo 7. Organización de la producción.

1. Tanto los trabajadores como la Dirección de la Empresa se comprometen a perfeccionar de forma continuada la productividad entendida como mejora de la eficiencia, de la calidad y del prestigio de los servicios sanitarios prestados por los Hospitales. A tal efecto, la Comisión de Seguimiento del Convenio establecida en el artículo 6 del presente documento, habrá de considerar cuantas iniciativas se presenten por las partes con el fin de obtener, si procede, propuestas conjuntas de reorganización de la producción.

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

2. El esfuerzo realizado en el presente Convenio para eliminar las rigideces de anteriores clasificaciones de grupos y categorías profesionales, por otra parte encaminado a conseguir aquella adaptabilidad, constituye la base fundamental de la reordenación productiva que se acometerá en los Hospitales durante los próximos años, ya que permite destacar la aptitud profesional de sus trabajadores armonizándola con el componente de titulación y acreditación.

3. El acuerdo entre las partes ha permitido identificar los trabajos y tareas de los Centros Hospitalarios con

sustantividad propia dentro de su actividad normal y que se recogen en el Anexo III del presente Convenio. Son, precisamente, los elementos reseñados en el apartado 1 de este artículo los que han permitido la delimitación de tales tareas sustantivas en tanto que reales, distintivas e independientes a los efectos previstos en el apartado c) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con la redacción dada por la Ley 11/1994 antes citada.

En todo caso, tanto con la actual como con la previsible ordenación de la producción, la actividad normal hospitalaria -no influida de forma significativa por aquellos elementos- no supera el 40% del total de la producción lo cual implica un importante esfuerzo de adaptación y flexibilización de los modos y medios productivos.

#### Artículo 8. Jornada laboral.

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

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

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

#### Artículo 9. Jornada especial.

1. 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.

#### Artículo 10. Licencias retribuidas.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a licencias remuneradas por alguno de los motivos y los tiempos siguientes:

a) Por matrimonio, 20 días naturales, que podrán disfrutarse en serie con las vacaciones anuales.

b) Por traslado de residencia habitual, 2 días.

c) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos, 1 día.

d) Por nacimiento de hijos, 5 días. Por nacimiento de nietos, 1 día.

e) Por enfermedad justificada de padres, hijos, cónyuges y hermanos, 2 días. Para los casos de hospitalización de más de 48 h. de padres, hijos y cónyuge, 3 días.

f) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, 5 días. Por fallecimiento de padres, hermanos, 2 días y de nietos 1 día.

g) Por fallecimiento de un familiar de segundo grado no especificado anteriormente de uno u otro cónyuge, 1 día.

h) Por exámenes de Escuelas y Centros Públicos o Privados reconocidos, 1 día.

i) Por Bautizo o Primera Comunión de hijos o nietos, 1 día.

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.

#### Artículo 11. Licencia retribuida especial.

1. Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad podrán disfrutar de 2 días de permiso remunerado

cada año de vigencia de este Convenio por asuntos propios. La solicitud deberá realizarse al menos con quince días de antelación, y su autorización será concedida en la fecha en que lo permita la organización del trabajo del servicio del centro al que pertenezcan.

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

#### Artículo 12. Vacaciones.

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones anuales, que no podrán sufrir un fraccionamiento superior a dos periodos.

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 del Comité de Empresa 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.

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.

#### Artículo 13. Excedencias voluntarias.

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

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

#### Artículo 14. Licencias sin sueldo.

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

#### Artículo 15. Bajas por enfermedad y accidente.

1. Baja por accidente y enfermedad laboral con hospitalización:

El trabajador percibirá el 100% de sus retribuciones desde el primer día de la baja.

2. I.L.T. por enfermedad común:

Percibirá el 100% del Salario Base del presente Convenio más la antigüedad desde el día 15 de la baja.

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

3. Seguimiento del absentismo:

Para el seguimiento del absentismo laboral se constituirán Comisiones Mixtas en cada centro de trabajo, cuya función principal estará orientada al control de este absentismo. A tal efecto, podrá recabar del personal cuantos informes y antecedentes hayan fundamentado las distintas bajas laborales por I.L.T. Los acuerdos de la Comisión Mixta serán tenidos en cuenta para la percepción del Complemento de Asistencia, Dedicación y Colaboración.

**Artículo 16. 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.

**Artículo 17. Salud laboral.**

1. Sin menoscabo de las mejoras que en esta materia puedan ser introducidas por la legislación, y mientras tanto, regirá lo que se establece en los puntos siguientes de este artículo.

2. Los Centros de Trabajo se dotarán de un Plan de Prevención con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el Centro para la realización del mismo.

3. Los representantes del Comité de Empresa participarán en la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan que contemplará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.

- La determinación de los riesgos existentes sin gravedad y extensión, así como la fijación de objetivos preventivos.

- La determinación de los recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo.

- Los plazos y fases de su desarrollo.

4. Asimismo y en relación a una ampliación de los derechos legales de los trabajadores a la protección de su salud en los Centros de la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., su personal tendrá los siguientes derechos específicos:

- A conocer de forma detallada y concreta, cuando lo solicite, los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo si lo hubiere, así como a las evaluaciones de este riesgo y a las medidas de orden preventivo que se hayan establecido para evitarlo.

- A las pruebas médicas específicas y repetidas con la periodicidad de los datos. En aquellas excepciones legales en que la Empresa pueda detectar consumo de drogas (cuando hay riesgos derivados hacia terceros), no se producirá el despido sin informar al Comité quien procurará la baja por enfermedad para la rehabilitación del trabajador.

- A participar con sus representantes del Comité de cuantas medidas puedan promover la salud y seguridad en el trabajo.

- A formación a cargo de la Empresa y en jornada laboral sobre materia de Salud Laboral cuando se produzcan cambios tecnológicos que requieran conocimientos específicos en materia de prevención de riesgos por la introducción de nuevas tecnologías.

5. Se mantiene la figura del Delegado de Salud, Seguridad y condiciones de trabajo en los Centros de la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. que serán designados por los Comités entre sus miembros o uno por Centro. Estos Delegados tendrán derecho:

- A ser informados por la Empresa de los riesgos, resultados de las evaluaciones ambientales y de vigilancia de la Salud (anónimamente) del conjunto del Centro de trabajo. Esta información será por escrito.

- A inspeccionar libremente los puestos de trabajo requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de los trabajadores. Igualmente podrán realizar mediciones e informes, para lo cual podrán asesorarse por expertos ajenos a la Empresa, corriendo los gastos por cuenta de los peticionarios.

- A ser informados por la Dirección de los Centros, de forma previa a la decisión y en tiempo suficiente para poder emitir opinión, de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo y, en general, de todas aquellas medidas que pueden afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo.

- A proponer a la dirección cuantas iniciativas consideran pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.

- A proponer la paralización de las actividades cuando se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente para la salud con mediciones objetivas validadas por la Empresa y el Comité.

- A ser informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que pudieran tener repercusiones sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, así como a conocer el cumplimiento por parte de la Empresa de las disposiciones legales al respecto.

**6. Protección de radiaciones:**

Al personal que realice su cometido en unidades de radiaciones, radioterapia y medicina nuclear se le proveerá de gafas, guantes, delantales, pantallas de plomo y calzados especiales y, en su caso, además de 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 considere necesario 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 de los profesionales en relación con el trabajo que realiza.

**7. Protección a la maternidad:**

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.

**8. Reconocimientos médicos:**

La Empresa, por su cuenta, efectuará un reconocimiento completo al año a sus trabajadores, cuyos análisis deberán ser específicos, efectuándose cuando hubiere lugar en relación a las materias primas o aditivos que se manipulan en cada departamento.

La Dirección de los Centros estudiará 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 se altere el funcionamiento de los servicios.

**Artículo 18. Formación continuada.**

1. Las partes se comprometen, a través de la Comisión Paritaria, a realizar conjuntamente cuantas gestiones sean necesarias para la consecución de los Cursos presentados a la Administración de Trabajo de la Junta de Andalucía durante 1993, en colaboración con el departamento de formación de la FSP-UGT.

## Artículo 19. Retribuciones.

### 1. Salario Base Convenio:

Los trabajadores afectos por el presente Convenio serán remunerados por la Empresa durante 1994, y con efectos del 1 de enero, conforme a las cuantías de Salario Base Convenio que se establecen en el Anexo I, resultantes de la aplicación del 4,5% sobre los Salarios Base Convenio del año 1993.

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

### 2. Antigüedad:

Cada trienio se abonará en la proporción del siete por ciento del Salario Base Convenio por cada uno de ellos. Para el cómputo de la antigüedad a efecto de los aumentos periódicos por tiempo de servicio se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado dentro de la Empresa como trabajador, con independencia de la categoría ostentada y el Centro en donde haya prestado sus servicios.

### 3. Complemento de Actividades Tóxicas, Peligrosas, Penosas y Contagiosas:

Todos los trabajadores percibirán este complemento que se fija para el tiempo de vigencia de este Convenio en el 25% del Salario Base Convenio. Este complemento no será absorbible, no siendo aplicable por tanto en este caso el artículo 4 del presente Convenio.

### 4. Complemento de Asistencia, Dedicación y Colaboración:

Será asignado mensualmente por la Dirección de los Centros a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones contribuyan a la mejora progresiva de la calidad asistencial de los Centros a través de su especial dedicación y asistencia, así como de su colaboración para el cumplimiento de los objetivos asistenciales marcados en cada Centro, teniéndose en cuenta para ello los objetivos que al efecto se establezcan por la Comisión definida en el artículo 6.º

Este complemento se fija en un 3,1 (tres enteros y un decimal) del valor del Salario Base Convenio de cada categoría y se devengará con carácter general en tanto se definen aquellos objetivos.

### 5. Complemento de Nocturnidad:

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente, tienen derecho a una retribución específica incrementada en un 25% sobre el Salario Base Convenio. Queda exceptuada de dicho complemento la retribución específica del trabajo realizado en horario de noche por propia naturaleza.

### 6. Guardias médicas:

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 1994:

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

Día	Año 1994
Domingos y festivos (módulo 24 horas)	32.918
Lunes a sábado (módulo 17 horas)	22.990

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

Día	Año 1994
Domingos y festivos (módulo 24 horas)	22.990
Lunes a sábado (módulo 17 horas)	19.855

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

Día	Año 1994
Domingos y festivos (módulo 24 horas)	20.900
Lunes a sábado (módulo 17 horas)	18.810

d) Médicos con menos de 1 año.

Día	Año 1994
Domingos y festivos (módulo 24 horas)	13.585
Lunes a sábado (módulo 17 horas)	11.495

Para los años 1995 y 1996, las cuantías de tales módulos serán las que resulten de la actualización de las respectivas del año anterior mediante la aplicación de incrementos idénticos a los previstos en el párrafo segundo del apartado 1 del presente artículo para el Salario Base Convenio.

### 7. Horas extraordinarias:

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:

$$VHO = \frac{(SBC + CPT + CP) \times 6 + CVP}{52}$$

$$\frac{HET}{52}$$

Donde:

VHO: Valor hora ordinaria.  
 SBC: Salario Base Convenio.  
 CPT: Complemento puesto de trabajo.  
 CP: Complemento personal.  
 CVP: Complemento vencimiento periódico.  
 HET: Hora efectiva trabajo.

### 8. 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.

### 9. Pagas extraordinarias:

Todos los trabajadores de la Empresa percibirán dos pagas extraordinarias, en cuantía cada una equivalente

a una mensualidad del Salario Convenio más antigüedad y que serán abonadas respectivamente en las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre de cada año.

#### 10. Dietas:

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

- Media dieta ..... 2.200 ptas.
- Dieta completa ..... 4.200 ptas.

11. Se establecen los siguientes complementos de puesto:

- 1.º Director ..... 19.030 ptas./mes.
- 2.º Jefe de Enfermería ..... 15.871 ptas./mes.
- 3.º Supervisor de Enfermería ..... 8.596 ptas./mes.
- 4.º Jefe de Cocina ..... 8.596 ptas./mes.
- 5.º Jefe de Administración ..... 4.550 ptas./mes.
- 6.º Encargada de Servicios ..... 2.550 ptas./mes.
- 7.º Jefe de Mantenimiento ..... 2.550 ptas./mes.

Las cuantías anteriormente especificadas serán aplicables para 1994, con efecto de 1 de enero, y actualizadas en los sucesivos años de vigencia del corriente Convenio conforme a los criterios de actualización del Salario Base Convenio. En todo caso, el cesé en tales puestos supondrá la pérdida de estos complementos salariales de puesto, ya que carecen de efectos consolidables.

#### Artículo 20. Jubilaciones.

1. Se acuerda por las partes firmantes la posibilidad de la jubilación voluntaria anticipada a los 64 años con el 100% de los derechos para aquellos trabajadores que cumplan las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación.

2. Para los trabajadores que opten por este sistema de jubilación, se establecen 2 pagas de Salario Base Convenio para aquellos trabajadores que llevarán en la Empresa más de 15 años. Independientes de las que correspondiera por su jubilación a los 65 años.

#### Artículo 21. Premio de jubilación.

1. La Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. abonará a los trabajadores que se jubilen, pertenecientes a su plantilla, con una antigüedad mínima de diez años, una paga especial, consistente en cuatro mensualidades de Salario Convenio.

#### Artículo 22. Derechos sindicales.

1. Los representantes de los trabajadores percibirán trimestralmente la información prevista en el artículo 64.1.1 del Estatuto de los Trabajadores y, además, excepcionalmente se les deberá facilitar informe sin esperar a la reunión trimestral:

Quando se produzcan circunstancias externas que puedan acarrear a la Empresa consecuencias importantes.

En todos los casos en que vayan a adoptar decisiones internas que puedan tener repercusiones trascendentes sobre la Empresa.

#### 2. Delegados Sindicales:

Según L.O. Libertad Sindical:

#### Artículo 23. Relación con los usuarios.

1. Se establece una Comisión Mixta formada por 3 representantes sindicales y 3 de la Empresa, los cuales velarán por las relaciones con los trabajadores de la Empresa en su actividad laboral con los usuarios, salvaguardando los derechos de ambas partes.

Dicha Comisión será la encargada de recibir y estudiar las quejas de los trabajadores con respecto a los usuarios y decidirá las medidas a adoptar en cada caso.

#### Artículo 24. Contratos de duración determinada.

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

#### Artículo 25. Movilidad geográfica.

1. Los traslados de personal se podrán efectuar por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad, además de los supuestos de la Ley. 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.

#### Artículo 26. Trabajos de categoría 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 representantes de los trabajadores, 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 profesional precisas para ejercer la prestación laboral, por la pertenencia al grupo profesional y por la gradualización de funciones establecidas en el Anexo I, así como por las equivalencias también recogidas en él.

#### Artículo 27. Período de prueba.

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

En prueba de conformidad y para que surta los efectos oportunos, firman el presente Convenio en el lugar y fecha en principio indicada.

Cádiz, 21 de junio de 1994

#### ANEXO I

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

GRUPOS PROFESIONALES/CATEGORIAS	EQUIVALENCIAS ENTRE CATEGORIAS		SALARIO BASE 1.994 Plus./mes
	GRUPO O EQUIVALENCIA	GRADUALIZACION DE FUNCIONES	
<b>1.º DE PERSONAL FACULTATIVO SUPERIOR:</b>			
1.1. FACULTATIVO MEDICO DE STAF	-	-	135.679
1.2. FACULTATIVO MEDICO POLICLINICO	A	1ª	126.649
1.3. FACULTATIVO MEDICO INTERNO	A	1ª	126.649
1.4. FACULTATIVO MEDICO AYUDANTE	A	1ª	126.649
1.5. TITULADO SUPERIOR DE STAF	B	1ª	135.679
1.6. TITULADO SUPERIOR TECNICO	B	1ª	126.649
1.7. TITULADO SUPERIOR DE APOYO	B	1ª	126.649
1.8. OTROS TITULADOS SUPERIORES	B	1ª	126.649
<b>2.º DE PERSONAL MEDIO:</b>			
2.1. GESTOR DE NEGOCIADO	F	2ª	122.375
2.2. ATS-DUE POLICLINICA	C	2ª	95.107
2.3. ATS-DUE DE BLOQUE	C	2ª	95.107

GRUPOS PROFESIONALES/CATEGORIAS	EQUIVALENCIAS ENTRE CATEGORIAS		SALARIO BASE 1.994 Plus. /mes
	GRUPO (*) EQUIVALENCIA	GRADUALIZACION DE FUNCIONES	
2.4. ATS-DUE DE AREA	C	2ª	95.107
2.5. MATRONA POLICLINICA	D	2ª	95.107
2.6. MATRONA DE BLOQUE	D	2ª	95.107
2.7. INGENIERO TECNICO	E	2ª	95.107
2.8. TECNICO DE AREA DE GESTION	E	2ª	91.321
2.9. TECNICO DE AREA DE APOYO	E	2ª	88.786
<b>3º.- DE PERSONAL TECNICO DE SERVICIOS:</b>			
3.1. OFICIAL DE PRIMERA	F	3ª	91.568
3.2. ADMINISTRATIVO DE GESTION	F	3ª	91.568
3.3. ADMINISTRATIVO DE APOYO	F	3ª	90.374
3.4. ASISTENTE DE APOYO	G	4ª	91.568
3.5. ASISTENTE POLIVALENTE	G	4ª	91.568
3.6. OTROS ASISTENTES	G	4ª	91.568
<b>4º.- DE PERSONAL AUXILIAR:</b>			
4.1. AUXILIAR SANITARIO DE POLICLINICA	H	4ª	87.433
4.2. AUXILIAR SANITARIO DE BLOQUE	H	4ª	87.433
4.3. AUXILIAR SANITARIO DE AREA	H	4ª	87.433
4.4. MOZO SANITARIO	I	4ª	87.433
4.5. MOZO DE CLINICA	I	4ª	87.433
4.6. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE GESTION	J	4ª	87.433
4.7. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE APOYO	J	4ª	87.433
4.8. AUXILIAR ADMINISTRATIVO POLIVALENTE	J	4ª	87.433
<b>5º.- DE PERSONAL TECNICO DE OFICIOS:</b>			
5.1. OFICIAL POLIVALENTE	K	4ª	90.374
5.2. OFICIAL DE MANTENIMIENTO	K	4ª	87.433
5.3. OFICIAL DE SERVICIOS GENERALES	K	4ª	87.433
<b>6º.- DE PERSONAL DE OFICIOS VARIOS:</b>			
6.1. AYUDANTE DE HOSTELERIA HOSPITALARIA:			
6.1.1. En Jornada completa	L	5ª	84.883
6.1.2. Por horas	L	5ª	474
6.2. AYUDANTE DE HOSPEDAJE HOSPITALARIO:			
6.2.1. En jornada completa	L	5ª	84.883
6.2.2. Por horas	L	5ª	474
6.3. PEON/PINCHE:			
6.3.1. En jornada completa	L	5ª	84.883
6.3.2. Por horas	L	5ª	474

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

**ANEXO II**

**EQUIPARACION DE CATEGORIAS PREEXISTENTES Y ACTUALES**

TABLA DE EQUIPARACION DE CATEGORIAS	
CATEGORIAS AÑO 1.993 (1)	CATEGORIAS AÑO 1.994
<b>PERSONAL TECNICO SANITARIO:</b>	
• MEDICO INTERNO DE GUARDIA	• FACULTATIVO MEDICO POLICLINICO
• FARMACEUTICO	• TITULADO SUPERIOR DE STAF
• QUIMICOS	• TITULADO SUPERIOR DE STAF
<b>PERSONAL AUXILIAR SANITARIO:</b>	
• DIPLOMA DE ENFERMERIA O ATS	• ATS-DUE POLICLINICA
• MATRONA	• MATRONA POLICLINICA
<b>PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO:</b>	
• SANITARIO O MOZO DE CLINICA	• MOZO SANITARIO
• AYUDANTES SANITARIOS O AUXILIARES DE CLINICA	• AUXILIAR SANITARIO DE POLICLINICA
• DIPLOMADOS O NO DIPLOMADOS	
<b>PERSONAL DE COCINA:</b>	
• COCINERO	• OFICIAL DE SERVICIOS GENERALES
• PINCHE	• PEON/PINCHE
<b>PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS:</b>	
• INGENIERO TECNICO	• INGENIERO TECNICO
• MECANICO CALEFACTOR	• OFICIAL DE MANTENIMIENTO
• ELECTRICISTA	• OFICIAL DE MANTENIMIENTO
• JARDINERO	• OFICIAL DE MANTENIMIENTO
• TELEFONISTA	• OFICIAL DE SERVICIOS GENERALES
• ALBAÑIL	• OFICIAL DE MANTENIMIENTO
• PINTOR	• OFICIAL DE MANTENIMIENTO
• CARPINTERO	• OFICIAL DE MANTENIMIENTO
• PEON	• PEON/PINCHE
<b>PERSONAL DE SERVICIOS GRALES.:</b>	
• LAVANDERIA	• AYUDANTE DE HOSTELERIA HOSPITALARIA
• COSTURERA	• AYUDANTE DE HOSTELERIA HOSPITALARIA
• PLANCHADORA	• AYUDANTE DE HOSTELERIA HOSPITALARIA
• LIMPIADORA	• AYUDANTE DE HOSTELERIA HOSPITALARIA
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO:</b>	
• JEFE ADMINISTRATIVO	• TITULADO SUPERIOR DE APOYO
• JEFE DE NEGOCIADO	• GESTOR DE NEGOCIADO
• OFICIAL DE PRIMERA	• OFICIAL DE PRIMERA
• OFICIAL DE SEGUNDA	• ADMINISTRATIVO DE APOYO
• AUXILIAR ADMINISTRATIVO	• AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE GESTION
• DIRECTOR	EXTINGUIDA
• JEFE DE ENFERMERIA	EXTINGUIDA

**ANEXO II**

**EQUIPARACION DE CATEGORIAS PREEXISTENTES Y ACTUALES**

(Continuación)

TABLA DE EQUIPARACION DE CATEGORIAS	
CATEGORIAS AÑO 1.993 (1)	CATEGORIAS AÑO 1.994
• SUB-JEFE DE ENFERMERIA	EXTINGUIDA
• SUPERVISOR DE ENFERMERIA	EXTINGUIDA
• JEFE DE COCINA	EXTINGUIDA
• CONSERJE	EXTINGUIDA
• PORTERO	EXTINGUIDA
• ORDENANZA	EXTINGUIDA
• ASCENSORISTA	EXTINGUIDA
• VIGILANTE NOCTURNO	EXTINGUIDA
• ENCARGADA DE SERVICIOS	EXTINGUIDA

(1) Referido a 31 de Diciembre de 1.993.

**ANEXO III**

**TAREAS Y TRABAJOS HOSPITALARIOS CON SUSTANTIVIDAD PROPIA**

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

**CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA**

RESOLUCION de 31 de julio de 1994, de la Universidad de Cádiz, por la que se regulan los ficheros automatizados de datos de carácter personal existentes en la misma:

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los datos de Carácter Personal, y en ejercicio de las facultades que le confiere la Ley Orgánica de Reforma Universitaria, los Estatutos de la Universidad de Cádiz y demás disposiciones vigentes,

este Rectorado HA DISPUESTO

Primero. Los ficheros automatizados de la Universidad de Cádiz, en los que se contienen y procesan datos de carácter personal son los siguientes:

1. Fichero de Personal.
2. Fichero de Alumnado para matriculación.
3. Fichero de Becas.
4. Fichero de Terceros (suministradores, perceptores y otros).

Segundo. El fichero automatizado de Personal, tiene la finalidad de ordenar las funciones propias de la