

AYUDAS QUE SOLICITA		A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACION	
GASTOS DE MATRICULA	<input type="checkbox"/>	IMPORTE	Euros
LIBROS Y MATERIAL ESCOLAR	<input type="checkbox"/>	IMPORTE	Euros
GUARDERIA	<input type="checkbox"/>	IMPORTE	Euros

SOLICITA le sean concedidas las ayudas económicas correspondientes a las finalidades expuestas, a cuyo efecto declara ser ciertos todos y cada uno de los datos consignados en la presente solicitud, a la que se adjuntan los documentos que se reseñan al dorso de la misma.

Oviedo, de de 2003
(firma)

ILMA. SRA. CONSEJERA DE ADMINISTRACIONES PUBLICAS Y ASUNTOS EUROPEOS

DOCUMENTACIÓN QUE ACOMPAÑA:

EN TODOS LOS CASOS

- Fotocopia del Libro de Familia donde figuren inscritos los hijos del solicitante de la ayuda o, en su caso, documento que justifique la tutela, el acogimiento o la adopción.

AYUDAS PARA GASTOS DE MATRÍCULA EN CARRERAS SUPERIORES, DIPLOMATURAS UNIVERSITARIAS, IDIOMAS, MÚSICA Y ACCESO A LA UNIVERSIDAD PARA MAYORES DE 25 AÑOS

- Carta de Pago original o copia compulsada justificativa del gasto efectuado por dicho concepto para el curso 2002/2003.
- Justificante detallado de liquidación de matrícula para el curso 2002/2003.
- Para estudios realizados en el extranjero se aportará además, documento justificativo del carácter de "Centro Público" de la universidad donde se realizan los estudios.

ADQUISICIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO

- Certificado expedido por el centro donde se realizan los estudios en el que conste el nivel de estudios realizado en el curso 2002/2003

AYUDA PARA GUARDERÍA

- Certificación expedida por el Centro donde asista el hijo del solicitante y en el que conste la cantidad total abonada en el periodo comprendido durante el curso escolar 2002/2003

OTRA DOCUMENTACIÓN QUE ACOMPAÑA:

CONSEJERIA DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO:

RESOLUCION de 19 de junio de 2003, de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Pragma Social, S.L., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo (código 3303842, expediente: C-26/03) de la empresa Pragma Social, S.L., con entrada en el Registro de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral el 17-6-03, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el día 28-2-03, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de

mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 6 de marzo de 2000, por la que se delegan competencias de la titular de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, a 19 de junio de 2003.—El Director General de Trabajo y Seguridad Laboral (P.D. autorizada en Resolución de 6-3-2000, BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 22-3-2000).—10.323.

Anexo

En Avilés, a 28 de febrero de 2003. Se reúnen en las oficinas de la empresa Pragma Social, S.L., sitas en Avilés, calle Gutiérrez Herrero, 52, las personas relacionadas, para tratar de lo siguiente:

Unico.—Negociación Convenio de Empresa.

Después de la reunión llevada a cabo el día 24-2-03, se alcanzó un acuerdo de principio respecto al texto de Convenio, que, sometido a la asamblea de trabajadores celebrada el día 27-2-03, se aprobó por mayoría de los asistentes.

Consecuentemente, se procede a formalizar la firma del texto del Convenio que se acompaña, y a completar los trámites ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social para su publicación y registro.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Asistentes:

Por la Dirección: D. Javier Valbuena Ruiz

En representación de los trabajadores: D. Félix Boquete Pena (Delegado de Personal)

CONVENIO COLECTIVO DE PRAGMA SOCIAL, S.L.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.—*Ambito funcional y personal de aplicación.*

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre PRAGMA SOCIAL, S.L. y el personal a su servicio, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepciones que las previstas en la ley.

Artículo 2.—*Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español y, de darse el caso, la legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de la empresa en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

A efectos de este Convenio se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal, ante la autoridad laboral.

Artículo 3.—*Ambito temporal.*

1. Duración: La duración general del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2006, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente Convenio.

2. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2003, y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta. De producirse la aparición de un Convenio General Colectivo para las empresas del Sector de Servicios de Prevención Ajeno, a petición de las partes se podrá proponer, con el fin de llegar a un acuerdo, la extinción de la vigencia del presente Convenio.

3. Prórroga y denuncias: Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, 31 de diciembre de 2006, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho Estatuto.

La denuncia en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 4.—*Derechos laborales.*

Las retribuciones que se establecen en este Convenio sustituyen y compensan en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas, ya lo fuera por virtud de convenios colectivos anteriores, reglamentos de régimen interno, pacto individual o concesión graciable, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminuciones en la retribución global que disfrute.

Serán respetadas las condiciones económicas más beneficiosas que vinieran percibiendo los trabajadores, tomadas en su conjunto y cómputo anual, y que superen lo pactado en este Convenio. En este caso una vez adaptada su situación a la estructura del presente Convenio, la mayor retribución que vinieran percibiendo figurará en la nómina como complemento personal.

Artículo 5.—*Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 6.—*Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 7.—*Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en la empresa.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

CAPITULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 8.—*Aspectos básicos para la clasificación.*

A efectos del presente Convenio:

1. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

2. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

3. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 9.—*Grupos profesionales del personal de Pragma Social, S.L.*

Integran estos grupos profesionales todo el personal descrito en el presente convenio perteneciente a Pragma Social, S.L.

Con carácter general la titulación requerida para cada puesto de trabajo y la regulación de la misma establecen los límites a la movilidad funcional de acuerdo con el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En la categoría de tipo "A" se atribuye el desempeño de todas las funciones legalmente exigidas para su categoría profesional y la total responsabilidad sobre las mismas. En el caso de la categoría "B", con independencia de poder desarrollar las funciones inherentes a sus categorías profesionales recogidas legalmente siempre prestarán sus servicios bajo la supervisión y control de su mando directo con el objeto de adquirir la formación necesaria para el correcto desempeño de las mismas.

1. Grupo profesional 1: Integran este grupo profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria u oficial en materia de prevención de riesgos laborales; y para cuyo desempeño cuenta con responsabilidad y supervisión sobre el ámbito o unidad de trabajo que les haya sido encomendado por la Dirección de la empresa. A título enunciativo se considera ejemplo de referencia el siguiente: Jefe de Departamento, Director médico, Jefe administrativo.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 1A, 2A, 3A, 1B, 2B y 3B. (Anexo I)

2. Grupo profesional 2: Integran este grupo profesional los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales en sus diferentes niveles, Básico, Intermedio y Superior. Aplicándose para su clasificación los criterios que el Real Decreto 39/97 establece en cuanto a las funciones inherentes a cada nivel formativo.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 4A, 5A, 6A, 4B, 5B y 6B. (Anexo I)

3. Grupo profesional 3: Integran este grupo profesional los Técnicos Sanitarios en sus diferentes niveles conforme a la titulación académica y responsabilidades funcionales en el ejercicio de su profesión, entre sus funciones se encontrará la impartición de formación en materia de salud y primeros auxilios. Integran este grupo profesional a título enunciativo como ejemplos de referencia: Auxiliar sanitario, DUE de Empresa, Médico del Trabajo, etc.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 7A, 8A, 9A, 7B, 8B y 9B. (Anexo I)

4. Grupo profesional 4: Integran este grupo profesional los trabajadores que desempeñan su trabajo en el área funcional de administración. Integran este grupo profesional a título enunciativo como ejemplos de referencia: Recepcionista, auxiliar administrativo, administrativo, contable, etc.

Niveles retributivos: A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles 10A, 11A, 12A, 13A, 10B, 11B, 12B y 13B. (Anexo I).

Artículo 10.—*Movilidad funcional y geográfica.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad geográfica en el seno de la empresa se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en lo referente a la compensación económica por gastos resultará además de aplicación lo dispuesto en el artículo 21.3 del presente convenio.

Artículo 11.—*Período de prueba.*

La duración del periodo de prueba será de seis meses para los titulados de Nivel Intermedio y Superior en Prevención así como para cualquier otro titulado universitario, y de dos meses para los demás trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 12.—*Cese voluntario.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección por medio de un preaviso con la antelación siguiente en función del nivel retributivo:

- 1 mes de antelación para los niveles 1A, 1B, 2A, 2B, 3A, 3B, 7A y 7B.
- 15 días de antelación para el resto de niveles retributivos.

Recibido el aviso por la empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el aludido plazo; en tal caso, la empresa deberá abonarle lo que reste hasta la finalización del mismo.

Si incumpliera la obligación de preaviso indicada, el empleado no percibirá la parte del salario mensual ordinario correspondiente al número de días del plazo de preaviso no cumplidos.

Artículo 13.—*Ascensos.*

Cuando se produzcan ascensos se dará prioridad al personal de la Empresa sobre el personal ajeno a la misma, estableciéndose un control por parte del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, si existiesen, en las pruebas o exámenes que se exijan.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

En todo caso un trabajador encuadrado en la categoría tipo "B", ascenderá automáticamente a la categoría tipo "A" cuando esté dado de alta en la Seguridad Social por 12 meses de forma continuada en Pragma Social, S.L., computando a estos efectos aquellos periodos inferiores al año siempre que entre la finalización de un contrato y la suscripción del siguiente contrato en ningún caso se superen los 6 meses.

CAPITULO IV

Retribuciones

Artículo 14.—*Principios generales.*

La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio y los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 15.—*Salarios base y complementos.*

1. La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por el sueldo base de nivel retributivo y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece:

Se entiende por salario o sueldo base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos regulada en el presente Convenio.

2. La estructura retributiva del Convenio queda, así, integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en el apartado 1 anterior, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

Sueldo base por nivel retributivo (anexo II).

Complemento por servicio de guardia.

Complemento por Coordinación de Obras afectadas por el R.D. 1627/97.

Plus de antigüedad.

3. El recibo de salarios se ajustará a la regulación establecida en la normativa vigente.

4. En las pagas extraordinarias se abonará exclusivamente el Sueldo base por nivel retributivo.

Artículo 16.—*Complemento por servicio de guardia y Coordinación de Obras afectadas por el R.D. 1627/97 y Plus de antigüedad.*

1. La prestación del servicio de guardia por parte de los trabajadores será voluntaria siempre que se garantice la prestación del servicio.

Durante la prestación del servicio, el trabajador garantizará su presencia en el Centro de Trabajo Habitual en el plazo máximo de 2 horas desde la recepción del aviso.

Los trabajadores que realicen el servicio de guardia tendrán derecho a la percepción del complemento por Servicio de guardia durante los días de prestación del mencionado servicio en la siguiente cuantía:

- 4 euros por día laboral (de lunes a viernes)
- 10 euros por sábados, domingos y festivos.

2. Los trabajadores que desempeñen funciones oficiales como Coordinador de Seguridad en fase de ejecución de obras afectadas por el R.D. 1627/97 percibirán la compensación económica de 60 euros mensuales (o parte proporcional) durante el periodo que desempeñen dichas funciones. Este complemento tiene carácter estrictamente funcional y no de categoría profesional.

3. El Plus de antigüedad se abonará en función de los trienios de antigüedad del trabajador en la empresa. Para que se reconozca dicha antigüedad el trabajador deberá estar dado de alta en la seguridad social por periodos de 3 años de forma continuada en Pragma Social, S.L., o que los periodos de no contratación en ningún caso superen los 6 meses y en las siguientes cuantías:

1 trienio: 22,50 euros mensuales.

2 trienios: 34,50 euros mensuales.

3 trienios: 46,50 euros mensuales.

4 trienios: 70,50 euros mensuales.

5 o más trienios: 100,50 euros mensuales.

4. Los complementos por Coordinación de obras y el Plus de antigüedad reseñados en los apartados 2. y 3. anteriores podrán ser absorbidos por una remuneración superior a la establecida en el presente convenio pactada entre ambas partes.

Artículo 17.—*Pagas extraordinarias.*

Se establecen las siguientes:

- Paga de Navidad, que se percibirá el 15 de diciembre de cada año.
- Paga de Verano, que se percibirá el 15 de junio de cada año.

Artículo 18.—*Condiciones económicas para el año 2003.*

Para el año 2003 se acuerdan las condiciones salariales reflejadas en el anexo II del presente Convenio.

Artículo 19.—*Condiciones económicas para los años 2004, 2005 y 2006.*

Para cada uno de los años de vigencia del convenio se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC.

Inicialmente, con efecto de 1 de enero, se aplicará la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, con cláusula de revisión salarial para la regularización, en su caso, de dicha previsión de inflación hasta el IPC anual que finalmente se constate a 31 de diciembre de cada año.

Todas las cuantías salariales y extrasalariales establecidas en el presente convenio (excepto las dietas por kilometraje) se actualizarán para los sucesivos años de vigencia del mismo en base a los párrafos anteriores elaborándose las tablas aplicables actualizadas. Si el IPC constatado a final de año hubiese sido superior al inicialmente aplicado, se tendrá en cuenta la mencionada diferencia para la actualización.

Artículo 20.—*Cláusula de revisión salarial.*

Habiéndose acordado en el presente Convenio para los sucesivos años de vigencia del mismo un incremento salarial referido al IPC que se constate en cada uno de dichos años, la presente cláusula viene a garantizar que, en caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registre a 31 de diciembre de cada uno de los años un crecimiento superior al porcentaje inicialmente aplicado cada año, respecto a la cifra de dicho IPC a 31 de diciembre del año anterior, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, formalizándose a través de la elaboración de las correspondientes tablas.

La cláusula de revisión tendrá efectos retroactivos a partir de la fecha que el IPC real supere el IPC previsto para dicho año, y servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial previsto para el año en curso.

La revisión salarial, en su caso, se abonará sobre la Tabla de sueldos base por nivel retributivo en una sola paga durante los seis primeros meses del año.

Artículo 21.—*Dietas, gastos de locomoción y acciones formativas.*

1. Cuando el empleado pernocte fuera del lugar de su residencia habitual, percibirá una dieta de 30,60 euros para el año 2003.

Cuando no pernocte fuera del lugar de residencia habitual, y realice una jornada ininterrumpida con llegada al Centro de Trabajo anterior a las 20:00, percibirá una dieta de 12,25 euros para el año 2003.

Cuando no pernocte fuera del lugar de residencia habitual, y realice una jornada ininterrumpida con llegada al Centro de Trabajo posterior a las 20:00, percibirá una dieta de 24,50 euros para el año 2003.

Las cantidades anteriores se abonarán siendo por cuenta de la Empresa los gastos de manutención y alojamiento y no siendo acumulables a otros supuestos que son tratados en este Convenio de forma explícita.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio estas dietas se actualizarán conforme al resto de las condiciones económicas del presente Convenio.

2. En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la Empresa, en vehículo propiedad del empleado, el coste del viaje sobre la ruta previamente aprobada por la Empresa, se calculará al precio de 0,18 euros el kilómetro para los años 2003 y 2004, y de 0,19 euros para el resto de años de vigencia del presente Convenio.

La empresa abonará los gastos de locomoción efectivamente ocasionados por las gestiones que se realicen fuera del Centro de Trabajo habitual, siempre que se utilice medio de transporte colectivo y sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determine la empresa.

3. Cuando el empleado habiendo sido contratado para prestar sus servicios en un Centro de Trabajo sea desplazado temporalmente del mismo a otro Centro de Trabajo de la empresa que exija que éste resida en población distinta a la de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dietas la cantidad de 420 euros al mes o parte proporcional durante el primer año de desplazamiento.

4. Si por necesidades del servicio el trabajador fuera trasladado, la compensación de la Empresa consistirá en el abono del traslado de mobiliario y enseres del empleado y familia tanto a la ida como a su regreso.

5. En el caso de las retribuciones por impartir formación fuera del horario laboral, las cantidades que se abonarán son las siguientes:

- Cursos de Trabajadores o de Nivel Básico conforme al R.D. 39/97: 9,20 euros la hora.
- Cursos de Nivel Intermedio conforme al R.D. 39/97: 15,30 euros la hora.
- Cursos de Nivel Superior conforme al R.D. 39/97: 18,35 euros la hora.

Artículo 22.—*Uniforme y prendas de trabajo.*

En función de las tareas a desarrollar, o características del puesto de trabajo, la empresa facilitará al personal las prendas de trabajo y protección adecuadas a dichas circunstancias, siendo facultad de la misma decidir el tipo de prenda que deberán utilizar.

Estas prendas deberán ser utilizadas conforme a las indicaciones que la Empresa establezca.

La entrega de dichas prendas se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad.

CAPITULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 23.—*Jornada laboral y su distribución.*

1. La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será de 1.730 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado período de descanso o pausa del café no se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

3. La distribución horaria de la jornada anual será la siguiente:

— Del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada será continua de lunes a viernes de 8:00 a 14:30.

— El resto del año la jornada será partida con el siguiente horario de carácter general, de Lunes a Viernes de 8:30 a 13:30 y de 15:00 a 18:00.

En el caso del Servicio de Vigilancia de la Salud inicialmente el horario será de Lunes a Viernes de 8:00 a 16:00 aunque la empresa podrá modificar la distribución de la jornada y convertirla en partida, siempre y cuando la hora de entrada no sea anterior a las 8:00 y la hora de salida no sea posterior a las 18:00.

4. No obstante lo dispuesto en el punto tercero del presente artículo se podrá modificar el horario siempre y cuando exista acuerdo entre trabajadores y empresa o las necesidades del servicio y los clientes así lo requieran, acudiendo en este caso al procedimiento legalmente establecido; así como fijar otro horario distinto del previsto en el presente apartado para los trabajadores de nueva contratación siempre que ello fuese requerido por el cliente.

5. Respetando las previsiones normativas en cuanto a la elaboración del calendario laboral, deberá figurar un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

6. Cuando se realice la jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente Convenio se adaptarán también proporcionalmente.

7. En caso de que, por necesidades del servicio o requerimientos de los clientes, la jornada no coincida con la que en este convenio se recoge, la Empresa podrá optar entre compensar con periodos de descanso o retribuir el exceso de jornada laboral.

Artículo 24.—*Jornada flexible.*

La flexibilidad horaria consiste en la posibilidad de modificar el horario de entrada y, en igual proporción, el de salida de la jornada diaria.

La flexibilidad horaria tendrá un límite de 30 minutos y sólo se podrá realizar retrasando tanto la entrada como la salida.

Para poder beneficiarse de esta ventaja se deberá obtener una autorización por escrito firmada por el jefe de departamento correspondiente o la dirección de la empresa.

Es responsabilidad de los jefes de departamento y la dirección garantizar que se podrá contar con personal en los horarios establecidos en el artículo anterior, en consecuencia, por esta causa o por necesidades del servicio podrán denegar la correspondiente autorización.

Artículo 25.—*Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.*

En caso de ser necesario el trabajo nocturno en horas sueltas la retribución de dichas horas será de 10,45 euros por hora. Si se trabaja la jornada completa en trabajo nocturno percibirá la retribución establecida en el presente Convenio para su categoría profesional y una compensación de 12,25 euros por día trabajado en jornada nocturna.

Las horas trabajadas en días festivos se abonarán a 9,20 euros por hora.

Artículo 26.—*Festividad Día de la Seguridad en el Trabajo.*

Se declara festivo, a efectos laborales, el día 28 de abril fecha en la que se celebra el Día Mundial de la Seguridad en el Trabajo.

En caso de que el día 28 resultase no laborable por otra circunstancia distinta a la reflejada en el párrafo anterior, se trasladaría su disfrute a otra fecha mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, de no existir acuerdo al día laborable inmediato siguiente.

Artículo 27.—*Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 23 del presente Convenio. Se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 23.7 del presente Convenio.

Artículo 28.—*Vacaciones.*

1. El personal afectado por este Convenio disfrutará dentro del mismo año de 22 días laborables en concepto de vacaciones anuales.

2. Estas vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en cuatro veces.

3. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre el 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive.

En la distribución de las vacaciones se procurará que, como mínimo, 10 días laborables consecutivos se disfruten dentro del denominado periodo estival.

Artículo 29.—*Descanso semanal, fiestas y permisos.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Se consideran no laborales las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

3. 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.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

4 bis. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

CAPITULO VI

Previsión social

Artículo 30.—*Seguro Colectivo*

Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, la Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro colectivo de accidentes, con cobertura laboral y extralaboral, mediante el cual se cubriría los riesgos de muerte por accidente con una garantía de 18.000 euros, así como los riesgos de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, siempre derivadas de accidente, con una garantía de 9.000 euros.

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados con efectos a la firma del convenio.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una invalidez permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

CAPITULO VII

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Artículo 31.—*Definición y principios generales.*

1. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

2. Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la Representación Legal de los Trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.

Artículo 32.—*Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves: Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar las siguientes:

a. De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes. A estos efectos se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 33 siguiente sobre retrasos.

b. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve periodo de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

c. La no notificación previa o en el plazo de 24 horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

d. La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

e. Los descuidos en la conservación de los locales, material o documentación de la empresa que produzcan daños en los mismos.

f. No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador.

2. Faltas graves: Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracciones de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

a. De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes. A estos efectos se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 33 siguiente sobre retrasos.

b. La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique o notificación previa. A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40% de la jornada diaria de que se trate.

c. No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado, así como los equipos de protección individual que se indicasen por parte de los mandos bien por escrito o verbalmente.

d. La omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

e. La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de Pragma Social, S.L.

f. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros. Asimismo la falta a las normas de higiene del personal sanitario que pueda representar un riesgo para los pacientes. Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

g. El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

h. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.

i. La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos sicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

j. El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

k. La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

l. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

m. El abandono del puesto de trabajo sin causas justificadas cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la empresa.

n. La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un periodo de tres meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

3. Faltas muy graves: Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios, entre las que deberán considerarse incluidas las siguientes:

a. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

b. El hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c. La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

d. Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.

e. La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un periodo de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

f. El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se originen un perjuicio muy grave para la empresa.

g. Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud de acoso sexual.

h. El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa o en su imagen.

i. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa, así como la difamación de la misma o de sus componentes.

j. La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral. Se entenderá por habitual cuando hayan mediado dos apercibimientos escritos por la misma causa.

k. Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la empresa.

l. Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. El que lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien

directamente, o bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

m. La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de Pragma Social, S.L., que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la empresa.

n. La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

Artículo 33.—Retrasos.

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de Faltas y Sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos injustificados en la hora de entrada superior a 10 minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de 10 minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 34.—Procedimiento sancionador.

Régimen jurídico

a. La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá en la forma que establece la el Estatuto de los Trabajadores.

b. Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores, cuando exista, hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la empresa sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificadas como falta, a los consiguientes efectos.

c. En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta. Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente "enterado", pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación de la empresa.

d. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores en Pragma Social, S.L.

e. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente.

Artículo 35.—Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves 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 cometido.

Artículo 36.—Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta tres años.
- Despido disciplinario.

CAPITULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 37.—Disposición general.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, Pragma Social, S.L. cumplirá todo lo dispuesto en la legislación en esta materia.

CAPITULO IX

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 38.—Derechos sindicales, de representación colectiva y participación.

En esta materia el presente convenio se remite a la aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final única

Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada en representación de la Empresa por D. Arsenio Valbuena Ruiz y D. Francisco Javier Valbuena Ruiz y en representación de los Trabajadores por D. Felix Adolfo Boquete Pena y D. Gabriel Muñoz Liedo cuya finalidad será intervenir en cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Convenio, así como para el seguimiento de su cumplimiento.

Se fijará como domicilio de la Comisión Paritaria las oficinas principales de la Empresa sitas en la calle Gutiérrez Herrero, 52 de Avilés, Asturias.

Anexo I

Sistema de clasificación profesional, grupos profesionales y niveles retributivos

Grupos profesionales	Niveles retributivos	Grupos profesionales
1	1A	Responsable de departamento en S.P.A. e IN.SE.I.
	1B	Responsable de departamento en S.P.A. e IN.SE.I.
	2A	Director Médico
	2B	Director Médico
	3A	Jefe administrativo
	3B	Jefe administrativo
2	4A	Técnico en P.R.L. de nivel Superior
	4B	Técnico en P.R.L. de nivel Superior
	5A	Técnico en P.R.L. de nivel Intermedio
	5B	Técnico en P.R.L. de nivel Intermedio
	6A	Técnico en P.R.L. de nivel Básico
	6B	Técnico en P.R.L. de nivel Básico
3	7A	Médico del trabajo
	7B	Médico del trabajo
	8A	DUE, ATS, de empresa
	8B	DUE, ATS, de empresa
	9A	Auxiliar sanitario
	9B	Auxiliar sanitario
4	10A	Contable
	10B	Contable
	11A	Administrativo
	11B	Administrativo
	12A	Auxiliar Administrativo
	12B	Auxiliar Administrativo
	13A	Recepcionista
13B	Recepcionista	

Anexo II

Tabla salarial 2003¹

Grupos	Niveles	Salario base anual en euros	Equivalencia en ptas.
1	1A	17.955,72 €	2.987.580 pta
	1B	17.336,56 €	2.884.560 pta
	2A	22.289,86 €	3.708.721 pta
	2B	21.670,69 €	3.605.699 pta
	3A	17.336,56 €	2.884.560 pta
	3B	16.092,03 €	2.677.489 pta
2	4A	16.092,03 €	2.677.489 pta
	4B	15.460,49 €	2.572.409 pta
	5A	14.897,05 €	2.478.661 pta
	5B	14.544,13 €	2.419.939 pta
	6A	12.383,25 €	2.060.400 pta
	6B	11.144,93 €	1.854.360 pta
3	7A	20.079,26 €	3.340.907 pta
	7B	18.574,88 €	3.090.599 pta
	8A	14.897,05 €	2.478.661 pta
	8B	14.544,13 €	2.419.939 pta
	9A	12.816,67 €	2.132.514 pta
	9B	11.764,09 €	1.957.380 pta
4	10A	16.092,03 €	2.677.489 pta
	10B	15.460,49 €	2.572.409 pta
	11A	14.054,99 €	2.338.553 pta
	11B	13.435,83 €	2.235.534 pta
	12A	11.764,09 €	1.957.380 pta
	12B	11.144,93 €	1.854.360 pta
	13A	10.525,77 €	1.751.341 pta
	13B	9.906,60 €	1.648.319 pta

¹ En la tabla ya está incluido el 2% de previsión de inflación para el 2003 del INE.

UNIVERSIDAD DE OVIEDO:

RESOLUCION de 26 de junio de 2003, de la Universidad de Oviedo, por la que se convocan 16 becas de colaboración para el Area de Innovación, durante el curso 2003-2004.

Antecedentes de hecho

Tanto la Ley Orgánica 1/1990, de 8 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, como la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, contemplan el establecimiento de una política general de becas, ayudas y créditos a los estudiantes universitarios.

En el ámbito de la regulación expuesta, y teniendo en cuenta lo previsto en los artículos 5 y 192 de los Estatutos de la Universidad de Oviedo, donde se señala que se fomentará un sistema justo de becas, se estima conveniente la tramitación de un expediente para la apertura de convocatoria pública de becas. La finalidad perseguida con las mismas se encamina a la consecución de una mejor formación del alumno, todo ello a través del servicio que pueda prestar a la Comunidad Universitaria colaborando en labores que se ajusten a determinadas áreas de trabajo definidas en la presente convocatoria, en régimen de compatibilidad con sus estudios, iniciándose así en tareas vinculadas a los mismos.

Fundamentos de derecho

Primero.—Según lo establecido en el artículo 28 de las bases de ejecución del presupuesto de la Universidad de Oviedo para el ejercicio 2003, toda subvención, beca o ayuda para las que exista crédito comprendido en el presupuesto se otorgará según los principios generales de publicidad, concurrencia y objetividad, con respeto a las bases reguladoras de la concesión que se establezcan.

Segundo.—En virtud de lo dispuesto en el Decreto 14/1999, de 11 de marzo, sobre régimen de publicidad de los actos y acuerdos normativos de la Universidad de Oviedo, por orden del Rector u órgano en quien delegue expresamente al efecto, serán objeto de publicación formal en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, para producir efectos jurídicos, las convocatorias de concesión de becas o ayudas en régimen de concurrencia competitiva.

Tercero.—Visto el Decreto 71/1992, de 29 de octubre, del Principado de Asturias, por el que se regula el régimen general de concesión de subvenciones, y a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Cuarto.—Visto el R.D. 1295/1985, de 3 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Oviedo, y haciendo uso de las competencias que me han sido atribuidas según consta en el art. 72 de los mencionados Estatutos, así como el artículo 20.2 de las bases de ejecución del presupuesto de la Universidad de Oviedo para el ejercicio 2003.

RESUELVO

Primero.—Aprobar la convocatoria de dieciseis becas colaboración en el Vicerrectorado de Calidad e Innovación para el año 2003-2004, con carácter de ayudas a la promoción educativa, cultural, profesional y científica, destinadas a alumnos que cursen estudios en esta Universidad de Oviedo.

Segundo.—Aprobar las bases que han de regir la convocatoria de las ayudas, que se incluyen como anexo I a la presente Resolución.

Tercero.—Autorizar un gasto plurianual para la financiación de dicha convocatoria por importe global de 115.392 euros, que será sufragado con cargo a la aplicación presupuestaria 19.03.121F.481.27 del vigente presupuesto en una cuantía de 38.464 euros, y el resto a la correspondiente del ejercicio 2004, según la siguiente distribución:

Anualidad	Importe
2003	38.464
2004	76.928
Total	115.392

Cuarto.—Ordenar la publicación de la presente Resolución en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Quinto.—Contra esta convocatoria se podrá interponer, en el plazo de dos meses, recurso contencioso-administrativo. Asimismo, la presente convocatoria podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/99, de 13 de enero.

Oviedo, a 26 de junio de 2003.—El Vicerrector de Calidad e Innovación.—10.431.