

QUINTO. Determinar el calendario de vacaciones para el año 2006 (Anexo I del Convenio), que se concretan en:

El Anexo I del Convenio General de 2005-2007, se corrigen en el tema de las vacaciones detallando los días del 1.º turno, 2.º turno y las de Navidad y otros, y los días que quedan a libre elección del trabajador.

CALENDARIO VACACIONES 2006

VACACIONES DE VERANO:

— 1.º turno (14 días laborables). Del 31 de julio de 2006 al 18 de agosto de 2006 (ambos inclusive).

— 2.º turno (14 días laborables). Del 14 de agosto de 2006 al 1 de septiembre de 2006 (ambos inclusive).

Y los días: 29 de mayo de 2006 y 7, 26, 27, 28 y 29 de diciembre de 2006.

Los cinco días laborables restantes, son de libre elección por parte del trabajador, pudiendo unirlos al periodo estival teniendo en cuenta siempre las necesidades de producción o del servicio en que se trabaje.

No se podrán unir las vacaciones de un año con otro.

Finalizada la sesión a las 12 horas del día 20 de febrero de 2006, se levanta la presente acta que es firmada por los asistentes en prueba de conformidad.

Por el Comité de Empresa.

Por la Empresa.

RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L.”, y los trabajadores del Centro Hospitalario Sta. Justa, de Villanueva de la Serena. Asiento: 25/2006.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “IBÉRICA DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGÍA, S.L. y los trabajadores del Centro Hospital de Sta. Justa, de Villanueva de la Serena”, con

código informático 0601461, suscrito el 8-6-2006 por la empresa, de una parte, y por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 20 de junio de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ACUERDO DE CENTRO ENTRE IBÉRICA DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGÍA, S.L. Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO HOSPITAL SANTA JUSTA DE VILLANUEVA DE LA SERENA

Artículo preliminar. Determinación de las Partes que lo conciertan.

Este acuerdo, se concierta entre la empresa “Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L.” y los representantes de los trabajadores (los tres Delegados de Personal del Centro).

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo de centro será de aplicación al HOSPITAL SANTA JUSTA de Villanueva de la Serena y regula las relaciones laborales entre IBÉRICA DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGÍA, S.L., y el personal que presta sus servicios en dicho centro de trabajo, cualquiera que sea su modalidad de contratación y su actividad.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente acuerdo de centro entrará en vigor en el momento de su firma y se establece una duración de dos años, desde el uno de agosto de 2005 al 31 de julio de 2007.

Dicho acuerdo será de aplicación hasta tanto no se negocie un nuevo articulado.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Acuerdo con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Dirección General de Empleo de la Comunidad con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

De no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes, se prorrogará tácitamente por periodos anuales.

Producida la denuncia en los plazos señalados, e iniciada la negociación, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre todo, se entenderá que el mismo se prorroga automáticamente por periodos anuales.

No obstante, las condiciones económicas podrán ser negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras firmantes, acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de vigilancia e interpretación del Acuerdo. Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento, de dicho Acuerdo, en caso de conflicto en la aplicación del mismo.

La Comisión Paritaria del Acuerdo estará integrada por la Dirección del Centro (representada por dos personas) y los representantes de los trabajadores, Delegados de Personal, (representados por dos personas).

La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas. La solicitud se efectuará por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cinco días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito.

La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso.

Artículo 5. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada máxima de 1.789 horas en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio (36 horas) sin interrupción.

Los horarios y turnos de trabajo por unidad y categoría serán establecidos por la dirección del Centro con carácter trimestral, y serán dados a conocer con treinta días de antelación a dicho trimestre a los trabajadores y a sus representantes, si bien podrán ser modificados por aquellas alteraciones lógicas derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo, de manera excepcional y con un margen no inferior a cuarenta y ocho horas.

Artículo 6. Estructura retributiva.

Se establece la siguiente estructura retributiva:

- Salario base.
- Cto. Personal.
- Cto. Específico.
- Plus domingos y festivos.
- Plus Año Nuevo y Navidad.
- Plus nocturnidad.
- Cto. de Productividad.
- Pagas Extraordinarias.
- Devengos extrasalariales: Dietas y desplazamientos.

La estructura salarial que se fija en el presente artículo tiene carácter enunciativo por lo que a los complementos y pluses se refiere, pudiendo negociarse la modificación de los mismos, así como la cuantía que en su caso se asigne en el supuesto de que se perciban por los trabajadores.

Salario Base. El salario es igual para cada uno de los trabajadores pertenecientes a una determinada categoría profesional, constituyendo la retribución mensual que remunera los conocimientos y la aptitud de cada trabajador para la realización de su trabajo habitual en jornada ordinaria.

Las retribuciones para el año 2005, son las que figuran en las tablas salariales anexas a este Acuerdo de Centro.

Estas tablas se entienden referidas a la jornada completa del Acuerdo, percibiéndose a prorrata en otro caso.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias.

Complemento Personal. Se aplica la fórmula del Complemento Personal para aquellos supuestos en los cuales la aplicación de las tablas del Acuerdo suponga una disminución de las retribuciones

fijas reales percibidas por los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor. Se mantendrá también de forma estrictamente personal, percibiéndose en las doce mensualidades ordinarias.

Complemento Específico. Se aplica la fórmula del Complemento Específico para puestos que impliquen mayor responsabilidad o dedicación también en razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligro o penosidad y siempre que el trabajador pase el 100% de su jornada en ese puesto de trabajo. Se percibirá en doce mensualidades ordinarias.

Plus domingos y festivos. Los domingos y festivos trabajados se compensarán económicamente, según se refleja en las tablas salariales anexas a este Acuerdo. El abono de dichos complementos se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieron lugar, percibiéndose por cada noche o número de horas trabajadas y no siendo, por su propia naturaleza, consolidables.

Plus Navidad y Año Nuevo. Por su especial significado, se consideran FESTIVOS ESPECIALES, Navidad y Año Nuevo. Los trabajadores que presten servicio desde el inicio del turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán este plus, según consta en las tablas salariales anexas a este Acuerdo.

Plus nocturnidad. Todo el personal que por necesidades del servicio trabaje entre las 22.00 y las 6.00 horas percibirá las cantidades reflejadas en la tabla salarial anexa al acuerdo, de forma proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo. El abono de dichos complementos se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieron lugar, percibiéndose por cada noche o número de horas trabajadas y no siendo, por su propia naturaleza, consolidables.

Pagas Extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias respectivas, equivalentes como mínimo al valor de una mensualidad del salario base, se ha de pagar los meses de junio y diciembre a todos los trabajadores afectados por este acuerdo.

Dichas gratificaciones se abonarán, la primera de ellas, en la segunda quincena del mes de junio y la segunda antes del 22 de diciembre.

Su devengo será semestral. En consecuencia, la de julio se devengará del 1 de enero a 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio a 31 de diciembre.

Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado en el semestre de referencia.

Complemento de Productividad. Determinados trabajadores podrán percibir un complemento en metálico o en especie que, tanto en su establecimiento como en su tratamiento, será individualizado y particular, correspondiendo en todo caso discrecionalmente a la dirección del Hospital Santa Justa la determinación del trabajador a quien se le aplicará dicho complemento, así como la fijación de su cuantía, teniendo un carácter absorbible, variable, no consolidable, y no incluíble en la masa salarial.

Cuando desaparezcan las causas personales o de especial confianza que lo originaron el complemento quedará sin efecto, así como si ambas partes de mutuo acuerdo deciden su rescisión, preaviso con treinta días de antelación.

Dietas y desplazamientos. Tendrán derecho a dietas y a gastos de kilometraje los trabajadores que por necesidades de la empresa se desplacen de la localidad donde está el centro de trabajo y /o pernecten fuera de su domicilio. Estos conceptos se abonarán al personal que acredite tener derecho a los mismos y en las cuantías establecidas en las tablas salariales del Acuerdo.

Artículo 7. Regularización salarial.

Se establece un Incremento salarial para los próximos años del IPC real sobre el salario base y sobre Plus Domingos y festivos, Plus Año Nuevo y Navidad y Plus Nocturnidad.

Se incrementará a principios de año en el IPC previsto por el Gobierno.

Una vez se conozca oficialmente el IPC real correspondiente al ejercicio, se acuerda, con efectos retroactivos a 1 de enero, una regularización salarial para el supuesto de que el IPC real, supere la subida salarial practicada en base al IPC previsto.

El exceso se abonará en una sola paga en el mes inmediatamente posterior a aquél en el que se conozca el IPC real del año revisado.

Para este primer año 2005 se realizará un incremento salarial del IPC PREVISTO del 2 por 100 a partir de la fecha de la firma del Acuerdo sobre el Salario Base. La regularización salarial para el supuesto de que el IPC real supere la subida salarial practicada será retroactiva no al 1 de enero sino a la fecha de firma del Acuerdo.

Se pacta entre las partes la realización de nuevas tablas salariales para el ejercicio 2006, asumiendo en el salario base los complementos de la categoría.

Artículo 8. Categorías Laborales.

Clasificación del personal por grupos profesionales. En razón de la titulación y la formación de cada empleado, así como por la

función y el puesto de trabajo para el que ha sido contratado, el personal cuya actividad queda regulada por Acuerdo, se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

- Personal directivo.
- Técnicos Licenciados.
- Técnicos Diplomados.
- Técnicos titulados no diplomados.
- Personal no titulado auxiliar.

1. Personal directivo. En función del cargo confiado, el personal directivo se clasifica en:

- Gerente.
- Director Asistencial.
- Director Médico.
- Director Quirúrgico.
- Director Enfermería.
- Director Económico-Financiero.

2. Técnicos licenciados. Son los graduados superiores que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueran contratados.

Los puestos de trabajo de este grupo son:

- Rama Asistencial: Médico, Farmacéutico, etc.
- Rama Administrativa: Ingeniero, Economista, Abogado, etc.

3. Técnicos diplomados. Son los graduados medios que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para las que fueron contratados.

Los puestos de trabajo de este grupo son:

- Rama Asistencial: Fisioterapeuta, Matrona, D.U.E., D.U.E.L., D.U.E.R., etc.
- Rama Administrativa: Informático, Diplomado en empresariales, Graduado Social, Ingeniero Técnico, etc.

4. Técnicos titulados no diplomados.

Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia nece-

saria y acreditada, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

Los puestos de trabajo de este grupo son:

- Rama Asistencial: Técnico de Laboratorio, Técnico en Rayos, Técnico en Medicina Nuclear, Auxiliar de Enfermería, etc.
- Rama Administrativa: Oficial administrativo, Auxiliar Administrativo, Auxiliar en Contabilidad o en Informática, Jefe de almacén.
- Funciones de Servicios Diversos: Cocinero/a, Electricista, Mecánico, Maestro Industrial, etc.

5. Personal no titulado auxiliar.

Son los empleados que desempeñan, por indicación del personal del que dependen, tareas rutinarias encomendadas al puesto de trabajo y función.

Los puestos de trabajo de este grupo son:

- Rama Asistencial: Celador/a Sanitario, etc.
- Rama Administrativa: Recepcionista, Ordenanza, etc.
- Funciones de Servicios Diversos: Limpiador/a, camarero/a, lavandero/a, portero/a, vigilante, ayudante de servicios generales, ayudantes de cocina, almacén, etc.

Artículo 9. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho cada año a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración o la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, fraccionadas en periodos de 15 días naturales, de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

En defecto de acuerdo, se establece un sistema rotatorio en su disfrute, en virtud del cual durante el mes de mayo los trabajadores, por orden de antigüedad en la empresa, elegirán el periodo en el que desean disfrutar de vacaciones. Para años sucesivos, el disfrute será rotatorio; de forma que una misma persona no coja vacaciones en una misma fecha, dos años seguidos.

En todo caso, el calendario de vacaciones se aprobará con, al menos, dos meses de antelación.

Si por cualquier causa algún trabajador quisiese un mes de vacaciones que no fuese ninguno de los anteriormente expuestos,

deberá comunicárselo a la empresa con dos meses de antelación. La empresa resolverá esta solicitud en el plazo de 10 días, pudiendo denegarla únicamente por necesidades justificadas del servicio.

Si durante el periodo de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de Incapacidad Temporal por accidente o enfermedad, que implique internamiento hospitalario, este periodo no se computará a efectos de vacaciones, siempre que se haya puesto en conocimiento de la empresa dentro de los tres días siguientes a la baja médica, si ello fuere posible, a fin de que pueda disfrutar de las vacaciones que le quedasen dentro del año.

Artículo 10. Permisos Retribuidos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos que continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Quince días naturales por contraer matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de hecho, que podrán disfrutarse conjuntamente a las vacaciones anuales si las necesidades del servicio así lo permiten, por lo que se requerirá autorización expresa por parte de la empresa. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia.

b) Dos días ampliables a cuatro si el hecho aconteciere en otra provincia o localidad situada a más de 150 kilómetros en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderá enfermedad grave aquella que requiera intervención quirúrgica con anestesia general o epidural.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, no acumulables a la licencia por matrimonio ni a las vacaciones.

d) Una hora al día por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividirse en dos fracciones dentro de la jornada ordinaria, salvo que por la trabajadora se opte por la reducción de jornada en media hora durante 9 meses. Si ambos progenitores trabajan y el permiso lo disfruta el padre, deberá justificar documentalmente mediante certificado de empresa que la madre no lo disfruta.

e) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficialmente reconocidos, oposiciones a plazas convocadas por las Administraciones Públicas, así como, en los términos establecidos legalmente, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y para realizar funciones sindicales o de representación del personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a

lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

f) Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevé la legislación vigente.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por razón de enfermedad propia o de familiar de primer grado QUE NO PUEDE VALERSE POR SÍ MISMO, ESTÉ INCAPACITADO O SEA MENOR DE 14 AÑOS, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.

h) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que el/la trabajador/a deba asistir por indicación de la empresa, que será computado como tiempo de trabajo efectivo. Es obligación del trabajador la asistencia y aprovechamiento de los cursos, salvo que esté en periodo vacacional.

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

Artículo 11. Reducciones de jornada.

1. Reducción de jornada por motivos familiares

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, o precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá limitarse por razones justificadas de funcionamiento de la empresa si dos o más trabajadores de la misma generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante.

b) Por razones de lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora podrá sustituir el permiso al que se refiere el punto d) del apartado precedente por una reducción en media hora de su jornada, al principio o al final de la misma.

Artículo 12. Excedencias.

a) Excedencias por cuidados de familiares:

1. CUIDADO DE UN HIJO MENOR DE 3 AÑOS. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento,

tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El indicado periodo de tres años para solicitar la excedencia, se contará a partir de la fecha del nacimiento, de la resolución judicial o administrativa correspondiente, sin que ello signifique que la excedencia haya de pedirse inmediatamente después de haber tenido lugar el nacimiento o la resolución. Así, el trabajador podrá obtener y disfrutar de la excedencia en tanto el hijo no cumpla los tres años de edad, fecha tope para disfrutarse pero será libre para solicitarla en cualquier fecha dentro del indicado periodo y hasta dicha fecha límite.

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

Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su mismo puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo de reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. CUIDADO de un familiar. Los trabajadores también tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

En ambos casos, si dos o más trabajadores de un mismo servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del Centro.

Todas aquellas cuestiones que no vengán recogidas en el presente Acuerdo de Centro serán de aplicación las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2005

Categoría	Salario Base
Director Gerente	2060,07
Director Médico	2308,69
Director de Administración	1226,37
Farmacéutico	1117,59
Médico	1523,09
Médico Ayudante	1255,90
Director de Enfermería	1058,15
Fisioterapeuta	884,68
Diplomado Universitario Enfermería	884,68
Técnicos Especialistas	609,35
Oficial Administrativo/Administrativo	609,35
Auxiliar Administrativo	643,20
Auxiliar de Clínica	645,84
Cocinero/a	530,83
Celador	544,29
Personal de limpieza	530,83

OTROS CONCEPTOS:

Domingos y Festivos	18 A partir del 01/05/2005
Nocturnidad	15 A partir del 01/05/2005
Kilómetros	0,17
Plus Navidad y Año Nuevo	18

ANEXO II GRADO DE PARENTESCO

PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD PARENTESCO POR AFINIDAD

GRADOS DE PARENTESCO			
PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD		PARENTESCO POR AFINIDAD	
<u>LÍNEA COLATERAL</u>	<u>LÍNEA RECTA</u>		
<u>ASCENDENTES</u>			
	BISABUELOS 3° grado	BISABUELOS 3° grado	
	ABUELOS 2° grado	ABUELOS 2° grado	
TÍOS 3° grado	PADRES 1° grado	SUEGROS 1° grado	TÍOS 3° grado
HERMANOS 2° grado	TRABAJADOR/A	CÓNYUGE	CUÑADOS 2° grado
<u>DESCENDIENTES</u>			
SOBRINOS 3° grado	HIJOS 1° grado	YERNOS/NUERAS 1° grado	SOBRINOS 3° grado
	NIETOS 2° grado		
	BISNIETOS 3° grado		

ANEXO III TABLA SALARIAL 2006

Nueva tabla salarial para el año 2006.

Categoría	Salario Base
Director Gerente	2.600,00
Director Médico	2.400,00
Director de Administración	1.271,70
Farmacéutico	1.250,00
Médico	1.695,00

Categoría	Salario Base
Médico Ayudante	1.695,00
Director de Enfermería	1.200,00
Fisioterapeuta	920,00
Diplomado Universitario Enfermería	920,00
Técnicos Especialistas	750,00
Oficial Administrativo/Administrativo	750,00
Auxiliar Administrativo	690,00
Auxiliar de Clínica	690,00
Cocinero/a	676,00
Celador	676,00
Personal de limpieza	630,00
OTROS CONCEPTOS:	
Domingos y Festivos	18,67
Nocturnidad	15,57
Kilómetros	0,19
Plus Navidad y Año Nuevo	18,67

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2006, de la Consejera, por la que se resuelve la concesión de ayudas individualizadas de transporte y/o comedor escolar para el curso 2005/2006.

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 1 de septiembre de 2005 (D.O.E. n.º 108, de 17 de septiembre), por la que se regula la concesión de ayudas individualizadas de transporte y/o comedor escolar, para el curso 2005/2006, a tenor de lo dispuesto en el artículo 11, a propuesta de la Dirección General de Calidad y Equidad Educativa, y en uso de las atribuciones que tengo concedidas,

RESUELVO:

Primero: Conceder las ayudas que se especifican en el Anexo I, por un importe total de 566.907,13 euros, con cargo a la aplicación presupuestaria 2006.13.06.423B.481.00, Proyecto 2000.13.08.0007, Superproyecto 2000.13.08.9005, de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2006.

Segundo: Denegar las ayudas que se especifican en el Anexo II.

Tercero: Esta Resolución trata de un segundo acto de concesión, el resto de las solicitudes presentadas se resolverán en sucesivos actos en idénticas condiciones procedimentales y de publicidad que el primer acto, dentro del plazo de seis meses para resolver y notificar recogido en el artículo 12.3 de la Orden que regula dichas ayudas.

Contra la presente Resolución, que es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante la Consejera de Educación, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, tal y como disponen los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Podrá también interponerse directamente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, el correspondiente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Todo ello, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Mérida, a 23 de junio de 2006.

La Consejera de Educación,
EVA MARÍA PÉREZ LÓPEZ