

## ANEXO 2

## TABLA SALARIAL

Grupo	Nivel	Categoría	Salario Base	Antigüedad	Plus Ropa	BRUTO ANUAL	Comple- mento
						Año 2002	
I	A	JEFE DE DEPARTAMENTO	2.854,56	43,02	103	41.199,84	1,3 %
	B	ASESOR TÉCNICO	2.438,33	43,02	103	35.372,62	1,3 %
	C	SECRETARIA DE DIRECCIÓN	2.262,99	43,02	103	32.917,86	1,3 %
II	A	JEFE DE UNIDAD	2.070,01	43,02	103	30.216,14	1,5 %
	B	COORDINADOR	1.944,57	43,02	103	28.459,98	1,5 %
	C	JEFE DE OFICINA TÉCNICO	1.632,28	43,02	103	24.087,92	1,5 %
III	A	JEFE ADMINISTRATIVO TELEFONISTA-RECEPCIONISTA	1.536,88	43,02	103	22.752,32	1,5 %
	B	INTERPRETE INFORMADOR ADMINISTRATIVO ENCARGADO DE ALMACEN ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	1.386,63	35,26	103	20.648,82	1,3 %
IV	A	AUXILIAR-ADMINISTRATIVO CONDUCTOR AUXILIAR-INFORMADOR	1.140,76	29,37	103	17.206,64	1,3 %
V	A	ORDENANZAS MOZOS	944,09	29,37	103	14.453,26	1,3 %
	B	LIMPIADORAS	833,71	29,37	103	12.907,94	1,3 %
		LIMPIADORAS (1/2 Jornada)	462,21	17,22	103	7.706,94	1,3 %

*RESOLUCION de 21 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la Inscripción, Depósito y Publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza para la atención a las Drogodependencias (Código 7100852).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias (Código del Convenio 7100852), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 4 de abril de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 21 de febrero de 2003 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000 de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

## RESUELVE

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

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

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 21 de abril de 2003.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

ACTA DE SESION CONSTITUTIVA DE LA COMISION  
NEGOCIADORA PARA LA ELABORACION  
DEL II CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO  
EMPRESARIAL DE LA FUNDACION ANDALUZA  
PARA LA ATENCION A LAS DROGODEPENDENCIAS (FADA)

En el Centro FADA-Tarifa, sito Ctra. Nacional 340, Km. 71, siendo las 11,00 horas del día 27 de febrero de 2002, previa convocatoria al efecto, se reúnen el representante legal de la Fundación y la Representación Social de los Trabajadores de la Fundación, en su calidad de Delegados de Personal de los distintos Centros de Trabajo que la integran.

Por la parte económica:

- Don Javier Guzmán Cuevas, Gerente de la Fundación.
- Don José Reyes Fernández, Responsable de Personal.
- Doña Raquel López Medel, Coordinadora Asistencial.
- Don Víctor Bellido Jiménez, Responsable de Admón. y Calidad.

Asistidos por: Don Emilio Fernández Portes.

Por la Parte Social:

- Doña María José Galera Pérez (UGT), Centro FADA «Juan Gallardo» Los Palacios.
- Don José Rodríguez Sánchez (CC.OO.), Centro FADA-Tarifa.

- Doña Rocío Martín Martín (CC.OO.), Centro FADA-Almonte.
  - Don Alfonso Martín Medel (UGT), Centro FADA-Cartaya.
  - Doña Aurora Sánchez Fernández (UGT), Centro FADA-Mijas.
- Asistidos por: Don Jesús Cabrera González, S.º Sanidad Privada. Federación Sanidad Andalucía CC.OO.

Todas las partes que asisten e intervienen se reconocen su capacidad como partes e interlocutores válidos para la elaboración y suscripción del convenio colectivo, a cuyo efecto pasan a tratar sobre los siguientes puntos del orden del día:

1. Nombramiento de los componentes de la Comisión negociadora.
2. Nombramiento por la Comisión negociadora del Secretario de la Comisión.
3. Nombramiento de asesores de las partes quienes asistirán a las deliberaciones con voz pero sin voto.
4. Planteamiento del plan de negociación o calendario.
5. Acuerdo de constitución de la comisión negociadora.

Una vez deliberados todos y cada uno de los puntos del orden del día, las partes de común acuerdo y por unanimidad deciden:

1. La Comisión negociadora estará compuesta:

Por la parte económica:

- Don Andrés Estrada Moreno, Secretario de la Fundación.
- Don Javier Guzmán Cuevas, Gerente de la Fundación.
- Doña Raquel López Medel, Coordinadora Asistencial.
- Don José Reyes Fernández, Responsable de Personal.
- Don Víctor Bellido Jiménez, Responsable de Admón. y Calidad.

Asesores:

- Don Emilio Fernández Porte.
- Don Manuel Martín Jiménez.

Por la parte Social:

- Doña María José Galera Pérez (UGT), Centro FADA «Juan Gallardo» Los Palacios.
- Doña Begoña Aramburu González (CC.OO.), Centro FADA «Juan Gallardo» Los Palacios.
- Don Basilio Álvarez Rodríguez (CC.OO.), Centro FADA «Juan Gallardo» Los Palacios.
- Don José Rodríguez Sánchez (CC.OO.), Centro FADA-Tarifa.
- Doña Rocío Marín Marín (CC.OO.), Centro FADA-Almonte.
- Don Alfonso Martín Medel (UGT), Centro FADA-Cartaya.
- Doña Aurora Sánchez Fernández (UGT), Centro FADA-Mijas.

Asesores:

- Don Jesús Cabrera González, (CC.OO.)
- Don Juan García Vendrell. (UGT)

2. Se nombra como Secretario a don José Reyes Fernández.
3. Se acuerda que ambas partes (económica y social), puedan ser asistidas por un máximo de dos asesores (dos por UGT, dos por CC.OO. y dos por la Fundación).
4. Se acuerda una periodicidad de 15 días de intervalo entre cada reunión, con preferencia los jueves, estableciéndose

se la primera, el día 4 de abril del presente, en el Centro FADA «Juan Gallardo» Los Palacios, para cuya fecha, una semana antes, sobre los días 21 ó 22 de marzo, la Parte Social, habrá entregado la plataforma del Convenio.

5. Se acuerda que una semana antes de cada reunión, se envíe copia del acta de las sesiones habidas, incluida ésta, a ambas partes de la Comisión. También se acuerda, que el grueso de las reuniones, se realicen en Sevilla, proponiéndose a tal efecto, el Centro de Los Palacios por espacio y operatividad.

Finalizada la sesión, se tiene por válidamente constituida la comisión negociadora cuando son las once y cincuenta y cinco minutos, suscribiendo la presente acta de constitución por todos los asistentes en prueba de total conformidad en el Centro FADA.

Tarifa, 27 de febrero de 2002.

## ACTA FINAL DE APROBACIÓN Y FIRMA DE CONVENIO

### II CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA FUNDACION ANDALUZA PARA LA ATENCION A LAS DROGODEPENDENCIAS (FADA)

En la ciudad de Sevilla, siendo las 11,00 horas del 21 de febrero de 2003, en el domicilio social de la Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias (FADA), Avda. Hytasa, edificio Toledo II, 3.ª planta, módulo 2, se reúne la Comisión negociadora del II Convenio Colectivo para dicha Institución, con la asistencia de los miembros, previamente citados:

Por la parte económica:

- Don Andrés Estrada Moreno, Secretario de la Fundación.
- Don Javier Guzmán Cuevas, Gerente de la Fundación.
- Don José Reyes Fernández, Responsable de Personal.
- Don Víctor Bellido Jiménez, Responsable del Departamento de Calidad.

Asistidos por:

- Don Emilio Fernández Portes.
- Don Manuel Martín Jiménez.
- Don Mariano Morera Bielsa.
- Doña Leticia Gómez Galeano.

Por la parte Social:

- Doña María José Galera Pérez (UGT), Centro Los Palacios.
- Doña Aurora Sánchez Fernández (UGT), Centro Mijas.
- Don José Rodríguez Sánchez (CC.OO.), Centro Tarifa.
- Doña Rocía Marín Marín (CC.OO.), Centro Almonte.
- Don Alfonso Martín Medel (UGT), Centro Cartaya.
- Don Basilio Álvarez Rodríguez (CC.OO.), Centro Los Palacios.

Asistidos por:

- Don Leonardo Romero Pérez. Secretario General de la Federación de Sanidad de Andalucía (CC.OO.).
- Don Jesús Cabrera González. Secretario de Sanidad Privada de la F.S. Andalucía (CC.OO.).
- Don Antonio Tirado Blanco. Secretario General de la FSP/UGT de Andalucía.
- Don Juan García Vendrell. Secretario de la Admón. Local y Serv. Común. FSP/UGT-Andalucía.

Abierta la sesión, se resuelve adoptar los siguientes

## ACUERDOS

Primero. Aprobar el texto articulado del II Convenio Colectivo, que se adjunta a la presente acta, de la Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias (FADA), que ha sido redactado de conformidad con los acuerdos adoptados en el curso de las deliberaciones, dando por terminadas las negociaciones del II Convenio Colectivo y en caso de existir contradicción entre las Actas de Negociación y el Texto articulado, se estará a lo establecido en este último.

Segundo. Remitir el citado texto a la Dirección General de Empleo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, para su registro y depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación y publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), en aplicación de lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Así lo acuerdan y ratifican los miembros de la Comisión negociadora del II Convenio Colectivo, firmando todos ellos la presente Acta con prueba de total conformidad, en el lugar y fecha al principio señalados.

Se levanta la sesión, siendo las 11,30 horas, en el lugar y en la fecha indicadas en el encabezamiento de este acta.

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION ANDALUZA PARA ATENCION A LAS DROGODEPENDENCIAS (FADA)

La Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias (FADA), tiene por objeto la gestión de los centros que con carácter general presten atención, a las personas afectadas por las drogodependencias, el apoyo a su integración social y laboral, así como la mejora de su calidad de vida.

## CAPITULO PRIMERO

## Ambito de aplicación

## Artículo 1. Ambito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la Fundación, realizada en todos sus centros de trabajo, dependencias y servicios que de ella dependen.

## Artículo 2. Ambito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que con relación jurídica laboral y contrato celebrado por el órgano competente, preste sus servicios y perciba sus retribuciones, en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal directivo.
- b) El personal perteneciente a los distintos escalafones del Estado o Comunidad Autónoma.
- c) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Fundación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.
- d) El personal de Alta Gerencia, a quien se le aplicará su propia normativa.
- e) El personal contratado para el cumplimiento de programas dependientes de otros Organismos, de duración cierta y determinada que contemplan condiciones laborales y regímenes retributivos propios.

## Artículo 3. Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación en los distintos Centros de Trabajo y servicios que

pertenecen a la Fundación, ubicados en las distintas provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

## Artículo 4. Ambito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA). Su vigencia se extiende hasta el 31 de Diciembre de 2005.

Al vencimiento del convenio éste se prorrogará por un año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes, incrementándose los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio anualmente en el mismo % que el Índice de precios al consumo (IPC) previsto para ese año prorrogado.

Si denunciado y expirado el presente Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo, o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del actualmente en vigor ésta se entenderá prorrogada hasta la finalización del proceso negociador sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio estableciese respecto de su retroactividad.

Con efecto retroactivo se incrementará los conceptos salariales (Salario Base y Plus Convenio), en un 3,5 % para el año 2002, debiéndose abonar en el plazo máximo de un mes desde la firma del Convenio.

## Artículo 5. Legislación Laboral.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, R.D. 1451/83, de 11 de mayo, en materia de trabajadores minusválidos y demás disposiciones laborales de carácter general.

## CAPITULO SEGUNDO

## Garantías

## Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Siempre con carácter personal la Fundación, se obliga a respetar las condiciones salariales que con carácter global y cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam», excepto los conceptos salariales actuales: Complemento de Dirección, Plus de Responsabilidad y Plus Voluntario Absorbible, que no serán absorbidos ni compensados en futuras negociaciones.

## Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto que la jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos y condiciones aquí contenidos, el Convenio quedará nulo y sin efectos en su totalidad.

En este caso, la Comisión negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo de diez días hábiles contados a partir de la decisión judicial o administrativa, y negociará el texto definitivo del convenio en un plazo no superior a treinta días naturales, computados a partir del plazo anterior.

## Artículo 8. Compensación y absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto y en su cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza o origen.

## CAPITULO TERCERO

## Comisión Paritaria

## Artículo 9. Comisión Paritaria.

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, en el plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el BOJA. Esta Comisión se crea con la composición y funciones que a continuación se detallan:

## 1.º La Comisión estará compuesta:

a) En cuanto a la representación social, por un máximo de cuatro miembros, designados por los delegados de los trabajadores en su conjunto y respetándose el mismo porcentaje de la representación sindical existente en la Mesa de negociación del presente Convenio.

b) En cuanto a la representación económica, por un número igual a la representación social.

## 2.º Competencias de la Comisión:

En relación con este apartado, los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo de, al menos, el 60% de cada una de las representaciones integrantes en la Comisión; formarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligacional:

a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

c) Facultades de solución de conflictos colectivos, en los términos que se establezcan.

d) Cualquier otro asunto que le sea asignado en el articulado de este Convenio.

3.º Los acuerdos serán recogidos en Actas y registrados por la Autoridad Laboral competente, constanding la fecha de su eficacia y número de orden y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

4.º La Comisión se reunirá con carácter ordinario cuando las circunstancias lo precisen a petición de cualquiera de las partes.

5.º Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía).

La Comisión Paritaria acordará la redacción de un Reglamento para su funcionamiento interno.

## CAPITULO CUARTO

## Organización del trabajo

## Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es responsabilidad y facultad de la Fundación y su personal directivo. No obstante, ésta deberá respetar siempre la categoría profesional y las funciones que desempeñen en los puestos de trabajo para los que han sido contratados los trabajadores.

Sin merma de esta facultad, los Delegados o representantes de los trabajadores tienen funciones de asesoramiento, información previa y demás competencias en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, en cuantos cambios proponga en materia de organización del trabajo la Gerencia de la Fundación.

## CAPITULO QUINTO

## Clasificación de personal

## Artículo 11. Grupos Profesionales.

El personal afectado por el presente convenio se clasificará en atención a los siguientes Grupos o Categorías Profesionales:

## - Personal Técnico:

Personal Titulado Superior.  
Técnico de Personal.  
Personal Titulado Medio.

## - Personal Administrativo:

Jefe de Administración.  
Administrativo.  
Auxiliar Administrativo.

## - Personal Técnico Auxiliar:

Monitor/a-Animador/a.

## - Personal de Oficios:

Maestro/a de Taller.  
Monitor/a de Cocina.  
Oficial en Mantenimiento-Conductor.

## - Personal de Servicios:

Monitor/a de Limpieza.

## Contenido funcional.

Todas las funciones de las categorías, se entienden orientadas a la consecución de los objetivos fundacionales, y en este sentido deben ser interpretadas.

El hecho de la posesión de un título profesional no implicará necesariamente el reconocimiento de la categoría Profesional correspondiente, cuando el trabajador no haya sido contratado por las funciones específicas de su titulación.

## Personal técnico.

Personal Titulado Superior: Es el profesional que, estando en posesión de título de Licenciado Universitario o Escuela Técnica de igual grado, estará bajo la dependencia del Gerente o persona en quien éste delegue, ejerciendo funciones propias de su titulación.

Técnico de Personal: Es quien, a las órdenes del Gerente o persona en quien este último delegue y disponiendo de Titulación Media o Superior adecuada, tiene la responsabilidad del buen funcionamiento de la administración de personal y de todo lo relacionado con la materia laboral y de Seguridad Social de la Fundación.

Personal Titulado Medio: Es el profesional que, estando en posesión de Diplomado Universitario o Escuela Técnica de igual grado, estará bajo la dependencia del gerente o persona en quien éste delegue y ejerciendo las funciones propias de su titulación.

## Personal Administrativo.

Jefe de Administración: Es quien tiene la responsabilidad de la organización y funcionamiento administrativo del área encomendada.

Administrativo/a: Es el empleado/a que tiene a su cargo una sección determinada dentro de la cual, con iniciativa y responsabilidad realiza trabajos que requieren preparación y especialidad, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución. Realizará igualmente las funciones de Secretaría de Gerencia.

Auxiliar Administrativo/a: Es el empleado/a que con iniciativa y responsabilidad realiza trabajos que requieren conocimientos generales administrativos, contabilidad, correspondencia, organización de archivos y ficheros, redacción de facturas, etc.

Personal Técnico Auxiliar.

Monitor/a-Animador/a: Es el empleado que vela de las actividades y de los aspectos organizativos del colectivo de usuarios en rehabilitación, que han sido planificados por los Técnicos.

Desarrolla las actividades en Talleres educativos y ocupacionales que en cada momento se delimiten por los Técnicos, incluidas en el programa terapéutico del recurso que sean de carácter socio-cultural.

Realiza el seguimiento, control y cumplimiento de las actividades y normas establecidas a los usuarios.

Comunican a los Técnicos las incidencias ocurridas durante el desarrollo de su trabajo.

Dispensa los medicamentos prescritos por los Facultativos, así como el acompañamiento y auxilio de los usuarios.

Personal de oficio.

Maestro/a de Taller: Es el profesional que, bajo la dirección del centro, desarrolla enseñanzas Teórico-Prácticas diseñando y, realizando las tareas propias de su especialidad con fines educativos para la capacitación profesional y futura incorporación laboral de los usuarios. Mantiene y conserva los medios, instrumentos, maquinarias y utensilios utilizados en la enseñanza y ejecuta aquellos trabajos precisos para la preparación y desarrollo de las clases.

Monitor/a de Cocina: Es el trabajador/a, que tendrá la responsabilidad de fomentar en los usuarios el aprendizaje del orden, higiene y salubridad de las dependencias, utensilios y enseres de la cocina. Supervisará la buena administración de las provisiones a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto, permitiendo y favoreciendo la colaboración de los usuarios en la ejecución de las actividades de la cocina: manipulación de alimentos, condimentación, usos de enseres y utensilios y, actividades contempladas en los programas de habilidades de la vida diaria.

Así mismo, se ocupa de la preparación, elaboración y presentación del menú, debiendo responsabilizarse del buen fin de los alimentos, de su conservación y almacenaje, así como del orden y limpieza de las dependencias, permitiendo la colaboración de los pacientes en la ejecución de las tareas.

Oficial de Mantenimiento-Conductor: Es el trabajador que se ocupa del mantenimiento general del Centro de Trabajo, realizando recados dentro y fuera del Centro, recogida y entrega de correspondencia, traslados de usuarios al Centro y desde el Centro de referencia, así como a los puntos de destino que las circunstancias del proceso terapéutico de los usuarios requieran.

Igualmente, ejecuta los encargos de aprovisionamiento diversos indicados por el Director/a del Centro, permitiendo la colaboración de los usuarios en la ejecución de tareas.

Personal de servicios.

Monitor/a de Limpieza: Es el trabajador/a que tendrá la responsabilidad de fomentar el aprendizaje de las tareas relacionadas con la limpieza y el orden en los distintos recursos y

dependencias, manejo de productos, conservación del mobiliario, mantenimiento, buen uso y economía de la lencería empleada, y todo lo relacionado con las tareas del servicio doméstico, en aquellas personas que dentro de un programa de formación profesional o inserción laboral, necesiten desarrollo y capacitación en esta área.

Tendrá a su cargo mediante inventario, el mobiliario, enseres y lencería del Centro, realizando los trabajos de limpieza y lavandería y, supervisando los realizados por los usuarios del Centro.

## CAPITULO SEXTO

### Contratación, plantilla y promoción profesional

#### Artículo 12. Contrataciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento:

##### 1. Contratos de duración determinada.

a) Para la realización de obra o servicio de duración determinada. Dicho concepto supone un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate, al tratarse de trabajos con autonomía y sustantividad propia respecto a la actividad de la Fundación.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda así lo exigiesen, aún tratándose de la actividad normal del centro en cuestión. La duración del contrato será de un máximo de doce meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Cuando el contrato tenga una duración inferior al máximo establecido de 12 meses, el mismo, podrá tener una prórroga hasta completar el período máximo, conforme establece el R.D. 2720/98. Se establece una indemnización, a la finalización del contrato, de ocho días por año de servicio, prorrateándose ésta para períodos inferiores.

c) Contrato de Interinidad. Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

##### 2. Contrato de trabajo en Prácticas.

Así mismo la Fundación podrá celebrar contrato de trabajo en Prácticas a quienes estuviesen en posesión de Título Universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o Título oficialmente reconocido como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la Práctica Profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, con un máximo de dos prórrogas. Así mismo la retribución del trabajador en Prácticas será del 80 y 100% para el primer y segundo año de contratación respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

c) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la Fundación, a efectos de antigüedad, se computará el tiempo trabajado desde la primera contratación en ésta.

d) No podrán superar el 15 % de la plantilla por Centro de Trabajo.



### 3. Contrato para la Formación.

Los Contratos para la Formación tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y Práctica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes normas:

a) Se podrán celebrar con mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de titulación requerida para realizar un Contrato en Prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de dos años, con un máximo de dos prórrogas.

c) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto de trabajo, sin que en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

d) La retribución del trabajador será del 75% y del 90% del salario que corresponda a la categoría profesional del que ejerce la formación durante el primero y segundo año.

e) No podrán superar el 15% de la plantilla por Centro de Trabajo.

### 4. Contratos a Tiempo Parcial.

De mutuo acuerdo entre el trabajador y la Gerencia de la Fundación se podrá optar por la contratación a tiempo parcial que se regirá por las siguientes normas:

a) Todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, tendrán la prestación efectiva que las partes acuerden, con independencia que la Fundación se obliga a cotizar a la Seguridad Social por las cuantías que legalmente se establezcan en cada momento para que el trabajador tenga derecho a las prestaciones.

b) Por otra parte gozarán de los mismos derechos y condiciones que la de los trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la duración del trabajo.

#### Artículo 13. Período de Prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Personal Técnico, seis meses.
- Personal Administrativo y Técnico no titulado, dos meses.
- Profesionales de oficio y de servicios, un mes.

En cualquier caso, el período de prueba no podrá exceder de la mitad de la duración inicial del Contrato.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Fundación.

#### Artículo 14. Fomento de la contratación Indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b de la Disposición Adicional 1 a) de la Ley 63/1997 de 26 de di-

ciembre, y Ley 50/1998 de 30 de diciembre de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la contratación Indefinida», previsto en dicha disposición.

El Régimen del Contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán en lo dispuesto en la Disposición Adicional 1.a de la indicada Ley 63/1997 de 26 de diciembre y Ley 50/1998 de 30 de diciembre y demás normas de aplicación.

#### Artículo 15. Consolidación de la plantilla.

Al objeto de mejorar la calidad asistencial, se arbitrarán los mecanismos necesarios para que a 30 de junio de 2003, exista un 75% de contratos indefinidos del total de la plantilla por Centro de Trabajo.

Para los nuevos Centros que se abran, se dará un plazo de 2 años para el cumplimiento de este porcentaje.

#### Artículo 16. Traslados, Promoción Interna y Permutas.

a) Traslados. Se entiende por traslados el procedimiento por el cual la Fundación convoca a la ocupación de un puesto vacante o de nueva creación, y por el cual el trabajador fijo o fijo-discontinuo ejerce sus derechos a la movilidad para ocupar un puesto de dicho carácter, de su misma categoría profesional y para la que reúna los requisitos establecidos en la categoría profesional.

Será criterio determinante para el baremo de este concurso el de la permanencia en el puesto desde el que se opta. En caso de empate se estará a la mayor antigüedad. No obstante, no podrán optar al traslado durante el plazo de dos años, aquellos trabajadores que ya lo hayan ejercitado.

b) Promoción Interna. Una vez resuelto los traslados todas las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan en la Fundación se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de acuerdo con los siguientes criterios:

b.1. Las vacantes que se produzcan en categorías superiores se cubrirán mediante el personal perteneciente a la Fundación, siempre que acredite la titulación exigida y valorándose como méritos la antigüedad y curriculum personal.

b.2. Los Delegados de Personal, del Centro afectado, participarán con voz pero sin voto, en el proceso de Promoción recogido en este artículo, comunicándose a todos los delegados/as de personal de los distintos Centros de Trabajo de la Fundación cuando se inicie el proceso

c) Permutas. La Fundación podrá autorizar la permuta entre personal fijo a puestos de idéntica naturaleza, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Pertenencia al mismo Grupo y Categoría Profesional, y desempeño de idénticas funciones.

b) La concesión de la permuta no da derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase, no pudiendo participar en otros traslados hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo de los nuevos destinos.

#### Artículo 17. Trabajos de superior categoría.

Será requisito imprescindible para el desempeño de puestos de trabajo de superior categoría, y la percepción de las retribuciones correspondientes, la orden por escrito de la Fundación.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador

no podrá reclamar el ascenso, ya que ello se opondría a lo dispuesto en materia de Promoción Interna de este Convenio, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 18. Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad asistencial la Fundación precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya dentro de su grupo profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. Los representantes legales de los trabajadores serán informados por escrito con antelación de dichas circunstancias.

## CAPITULO SEPTIMO

### Modificación y extinción del contrato de trabajo

Artículo 19. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Fundación se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, siempre que la organización de la actividad así lo aconseje; no tendrá otras limitaciones que las reguladas en el presente Convenio y las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

Antes de adoptar los criterios de traslado forzoso que en las presentes normas se contemplan, se estará a lo dispuesto en materia de Traslados, Promoción Interna y Permutas.

Se tendrá en cuenta, a la hora de resolverse el traslado forzoso, la menor antigüedad y en caso de igualdad la menor edad.

En el supuesto de que el traslado forzoso comporte un cambio de residencia, éste dará derecho, en concepto de abono para sufragar los gastos de traslado del trabajador y la de sus familiares, de una indemnización ascendente a la suma de 1.800 euros.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la Fundación que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

El Jefe de Personal notificará el traslado al Delegado o Delegados de Personal del Centro afectado para que, tras el informe de los mismos, se adopte por la Fundación, la decisión definitiva.

De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días naturales. En estas condiciones, el trabajador disfrutará de siete días naturales de permiso legal retribuido para efectuar el traslado.

Garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser trasladado forzosamente hasta transcurridos dos años desde un anterior traslado de esta naturaleza.

b) Igualmente, ningún trabajador podrá ser trasladado forzosamente si éste tiene cumplidos los 60 años de edad.

## CAPITULO OCTAVO

### Retribuciones

Artículo 21. Retribuciones.

Las retribuciones salariales de los trabajadores afectados por el presente convenio estarán constituidas por: Salario Base, Plus de Convenio, Gratificaciones Extraordinarias y, los siguientes

Complementos: Festivos, nocturnidad y turnicidad para aquellos trabajadores/as que reuniesen los requisitos establecidos al efecto, correspondiéndose a la jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, abonándose dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al devengo de la nómina.

El abono de los salarios podrá realizarse mediante talón o transferencia bancaria, descontándose la parte correspondiente a la Seguridad Social del trabajador, el porcentaje del IRPF, así como la cuota sindical a los trabajadores que así lo soliciten.

Artículo 22. Incrementos Salariales.

1.º Año 2002. Se incrementarán en un 3,5% el Salario Base, Plus Convenio y las Pagas Extraordinarias respecto a las cuantías de estos mismos conceptos del año 2001.

2.º Año 2003, 2004 y 2005. Se incrementarán en un 2% el Salario Base y Pagas Extraordinarias y, en un 3,5% el Plus Convenio de los años 2003, 2004 y 2005 respecto a las cuantías de estos mismos conceptos para los años, 2002, 2003 y 2004, respectivamente.

3.º En el 2004, se establecen incrementos adicionales aplicados al Plus Convenio, de una serie de categorías que se contemplan en el Anexo III sobre la Tabla Salarial.

Artículo 23. Salario Base.

Como Salario Base se entiende el establecido para cada categoría profesional según tablas salariales que figuran en el Anexo I, II, III, IV del presente convenio, por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como trabajo.

Artículo 24. Complementos y pluses salariales.

Son complementos salariales las cantidades que en su caso deben adicionarse al Salario Base. Los complementos salariales son:

1. Horas Extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1/1995 de 24 marzo, del E.T., y especialmente en sus artículos 34 y 35 sobre el número de horas extraordinarias a realizar.

Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas económicamente o por descanso compensatorio a elección del trabajador, siguiendo la siguiente proporción:

- Por cada hora extraordinaria: 1,75 horas ordinarias.

No obstante ambas partes, declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución, en cuyo caso no se tendrán en cuenta a los efectos de la duración máxima de su jornada laboral ordinaria ni para el cómputo de topes máximos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

a) Horas extraordinarias normales: las horas trabajadas que excedan de la jornada ordinaria diaria no contempladas en los apartados siguientes.

b) Horas extraordinarias estructurales: se entienden como tales las necesarias por circunstancias imprevistas, por ausencia de personal, cambios de turno u otros motivos de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate.

c) Horas extraordinarias por fuerza mayor: son las que vienen exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

No se aplicará el cómputo de 1,75 horas ordinarias a las horas extraordinarias estructurales y por fuerza mayor, que se compensarán hora por hora, excepto las horas extraordinarias estructurales que, por necesidades del servicio, el trabajador,

tenga que realizar fuera de su jornada laboral de trabajo (contemplada en cuadrante), en cuyo caso, se retribuirán a partir de la cuarta hora realizada, a razón de 1,75 por cada hora trabajada.

Los representantes de los trabajadores recibirán información de cuantas horas se vayan a realizar o se realicen mensualmente, por las razones expuestas.

#### 2. Plus de Convenio.

Retribuirá las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo en atención a su actividad técnica, y especial dedicación, cuya cuantía quedará fijada en los Anexos I, II, III IV en función del grupo en el que esté encuadrado el trabajador.

#### 3. Complemento de nocturnidad.

A partir del año 2003, se abonará un Complemento de Nocturnidad de 67,31 euros al mes (12 mensualidades al año), a aquellos trabajadores que estén sujetos a un turno rotatorio en el que se contemple el trabajo nocturno.

#### 4. Complemento de festivos.

A partir de 2003, se abonará este complemento a aquellos trabajadores/as que presten servicios en días Festivos según el calendario laboral. De los 14 Festivos que contempla el calendario laboral, 6 tendrán la consideración de Festivos de carácter especial, concretamente, los días 1 y 6 de enero, 28 de febrero, Viernes Santo, 6 y 25 de diciembre, devengándose a razón de 72,12 euros por Festivo trabajado y, 8 tendrán el carácter de Festivo Ordinario, devengándose a razón de 39,07 euros por Festivo Trabajado (en ambos casos, se estimará los turnos de noche que se inicien el día anterior, y los de mañana y de tarde del día en cuestión).

#### 5. Complemento de turnicidad.

A partir de 2003, se abonará el Complemento de Turnicidad de 18 euros al mes (12 mensualidades al año), a aquellos trabajadores/as que estén sujeto a un turno rotatorio en el que se contemple el trabajo de mañana, tarde y noche.

#### 6. Guardias localizadas.

Es la situación de disponibilidad en la que se encuentra el trabajador con el medio de comunicación establecido al efecto, que haga posible su presencia personal en el lugar de trabajo cuando sea requerida. Se abonará a razón de 6,90 euros, por hora localizada.

Igualmente, cuando sean requerido y deban personarse en el Centro de Trabajo, dicho tiempo, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, que será compensado durante la semana siguiente, hora por hora, salvo acuerdo entre las partes.

Las horas de trabajo efectivo, no computarán a efecto de horas localizadas.

#### 7. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio tiene derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias anuales, que se devengan semestralmente, la primera por el período de 1 de enero a 30 de junio, y la segunda por el período de 1 de julio al 31 de diciembre.

Se abonarán conjuntamente con la nómina mensual ordinaria de forma prorrateada. De mutuo acuerdo, la Fundación y el trabajador podrán acordar el pago de las mismas en las primeras quincenas de julio y diciembre.

El importe de cada paga extraordinaria será el equivalente al salario base.

#### Artículo 25. Incapacidad Temporal (IT).

En caso de Baja en el trabajo por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la

Fundación completará la prestación de los tres primeros días de la baja al 60% de las contingencias comunes del mes anterior; del cuarto al décimo quinto día, ambos inclusive, igual percepción; del décimo sexto al vigésimo día, ambos inclusive, el 70% y, a partir del vigésimo primero y hasta la terminación de la Baja, el 100%.

Así mismo, se abonará hasta completar el 100% referido en el párrafo anterior, en caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, desde el primer día hasta producirse el alta médica.

#### Artículo 26. Complementos extrasalariales.

##### Dietas y kilometraje.

Los trabajadores que por necesidades de la Fundación tengan que realizar viajes o desplazamientos percibirán las cantidades correspondientes a los gastos ocasionados que deberán justificarse ante la empresa. Cuando para ello utilicen su vehículo propio tendrán derecho a percibir la cantidad de 0,17 euros, por kilómetro recorrido.

En el caso de que dichos desplazamientos ocasionen gastos de manutención, se abonará en concepto de «asignación» por este motivo: si no se pernocta, 22 euros/día y, si se pernocta, 43 euros/día.

Así mismo, cuando dicho desplazamiento implique el hecho de pernoctar fuera de su domicilio habitual y, al efecto, el trabajador soporte el gasto de alojamiento, se abonará en concepto de «asignación por estancia» una percepción máxima de 79 euros/día, comprendiendo esto el alojamiento y manutención.

### CAPITULO NOVENO

#### Derechos sociales

#### Artículo 27. Seguro de responsabilidad civil.

La Fundación procederá a concertar un seguro de Responsabilidad Civil Profesional para el personal a su servicio, en un plazo máximo de 2 meses desde la firma del presente Convenio.

#### Artículo 28. Anticipos y préstamos reintegrables.

FADA dispondrá de una bolsa de hasta 30.000 euros para anticipos y préstamos reintegrables.

Tendrán derecho a solicitar un préstamo sin interés de hasta un máximo de 1.800 euros, todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con al menos un año de antigüedad cuya solicitud será atendida por riguroso orden de presentación.

La amortización será efectuada en el plazo máximo de 1 año, contado a partir del siguiente en que fue concedido el préstamo.

### CAPITULO DECIMO

#### Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

#### Artículo 29. Jornada de trabajo.

El número de horas de trabajo efectivo al año y su normal distribución para cada una de las categorías afectadas por este convenio será de 1.575 horas efectivas de trabajo.

#### Artículo 30. Jornada semanal.

La duración de la jornada habitual de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual, distribuidas de lunes a domingo y en horario que le corresponda a cada turno y categoría profesional con los descansos reglamentarios.

#### Artículo 31. Jornada diaria.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Gerencia de la Fundación, que los podrá establecer previa



negociación con los Delegados de Personal o Comité de Empresa en su caso, con una antelación mínima de 15 días. Cuando por necesidades del servicio, fuerza mayor y cuestiones técnicas y/o organizativas, en casos de circunstancias especiales esto no fuera posible, este requisito, podrá ser modificado informando a los Delegados de Personal.

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de veinte minutos de descanso dentro de la jornada de trabajo que a todos los efectos será considerado como trabajo efectivo, siempre que la misma sea de forma continuada y exceda de seis horas diarias.

En los casos de jornadas partidas y, siempre que ésta coincida con la comida del medio día, las horas destinadas al almuerzo, no serán consideradas como efectivas de trabajo.

#### Artículo 32. Descanso.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio o de treinta y seis horas de forma ininterrumpida.

#### Artículo 33. Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año.

Su retribución consistirá en el Salario Base más el Plus Convenio y los Pluses de Nocturnidad y Turnicidad. En ningún caso el no disfrute de estas vacaciones motivará su compensación económica.

Los trabajadores que cesen, por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado de vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación de su contrato, si éste ha de producirse dentro del año.

Los criterios para fijar el calendario de vacaciones se establecerá entre la Fundación y los representantes de los trabajadores, y deberá ajustarse a las siguientes normas:

a) Treinta días naturales comprendidos entre los días 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive.

b) A facultad de la Fundación, si las circunstancias asistenciales lo permiten, existe la posibilidad de disfrute de las vacaciones fuera del período citado en el anterior párrafo.

c) Si las vacaciones estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no las pudiese iniciar por Incapacidad Temporal, podrá hacerlo fuera del período previsto pero siempre dentro del año natural al que corresponda. Si esta Incapacidad Temporal sobreviniera dentro de su período vacacional, no se suspenderán dichas vacaciones.

d) Se admite la posibilidad de fraccionar el período vacacional en dos etapas, debiendo ser, al menos una de ellas, igual o superior a una semana.

#### Artículo 34. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previa solicitud por escrito, con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente podrán faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario contractual o pactado, por alguno de los motivos y con la duración que se indica:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Por alumbramiento de esposa o compañera con convivencia acreditada, o por adopción de un hijo/a, dos días naturales y cuatro días si se tiene que desplazar fuera de la provincia de residencia del trabajador.

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, éstas se disfrutaran hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

c) Por tiempo de tres días naturales que serán ampliables a cinco días naturales, si el trabajador/a necesita realizar desplazamiento fuera de su provincia de residencia, en los casos de fallecimientos de familiares de 1.º grado por consanguinidad y/o afinidad (hijos/hijas, cónyuges o compañeros/as con convivencia acreditada y padres de uno u otro cónyuge).

d) Por tiempo de dos días naturales que serán ampliables a cuatro días naturales, si el trabajador/a necesita realizar desplazamiento fuera de su provincia de residencia, en los casos de fallecimientos de familiares de 2.º grado por consanguinidad y/o afinidad (nietos/as, hermanos/as, cónyuges o compañeros/as con convivencia acreditada de éstos y abuelos maternos y/o paternos del trabajador/a).

e) Por tiempo de tres días naturales que serán ampliables a cinco días naturales, si el trabajador/a necesita realizar desplazamiento fuera de su provincia de residencia, en los casos de enfermedad grave de familiares de 1.º y 2.º grado por consanguinidad y/o afinidad (hijos/hijas, cónyuges o compañeros/as con convivencia acreditada y padres de uno u otro cónyuge; nietos/as, hermanos/as, cónyuges o compañeros/as con convivencia acreditada de éstos y abuelos maternos y/o paternos del trabajador/a).

f) Un día natural en caso de boda de hijos o hermanos, siempre que coincida en horario o jornada laboral, dos días si es fuera de la provincia de residencia del trabajador.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del sistema Público Sanitario, siempre y cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo.

h) Un día natural por traslado de su domicilio habitual, en la localidad de residencia, y dos días naturales si es fuera de la localidad de residencia.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal a que se refiere el artículo 37.3, apartado d), del R.D. 1/1995, de 24 de marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

j) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

k) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Para asuntos personales, hasta un máximo de tres días al año no acumulables en períodos vacacionales y dentro del año. Prorrataándose los días al tiempo de duración del contrato inferior a un año.

m) Para exámenes Oficiales relacionados con los objetivos Fundacionales, el tiempo imprescindible para su realización y siempre que coincida con la jornada laboral. No serán retribuidos los permisos efectuados para otros exámenes que aún teniendo carácter Oficial, no coincida su formación, con los objetivos Fundacionales.

#### Artículo 35. Permiso por lactancia.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, por cada 7 horas de jornada que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 36. Licencias no retribuidas.

El personal al que afecte este convenio podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días, ni superior a sesenta días, que deberá serle concedida si se hace con preaviso de diez días laborales y siempre que lo permitan las necesidades del servicio y se justifique adecuadamente las razones de su petición.

Quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, o un disminuido físico, psíquico o sensorial o persona de acreditada conveniencia que necesite cuidados especiales, podrán solicitar licencia sin sueldo.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurrido un año de disfrute de la última que le fuere concedida.

## CAPTITULO UNDECIMO

### Excedencias y formación

#### Artículo 37. Excedencias.

Se concederá excedencia forzosa y voluntaria, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

37.1 Excedencia excepcional: Tendrá la consideración de excedencia excepcional con reserva del puesto de trabajo, la que se conceda a aquellos trabajadores que pertenecientes a la Fundación, sean contratados para desempeñar programas de los contemplados en el art. 2.e) de este Convenio y, siempre, que dicho programa se ejecute por FADA, siendo su reincorporación de forma inmediata a la finalización del contrato origen de esta Excedencia Excepcional.

37.2. Excedencia Parental: Los trabajadores/as, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a o desde la adopción. En el supuesto de adopción, para menores de seis años, esta situación de excedencia, sólo podrá ser ejercida por uno de los progenitores cuando ambos trabajen.

Cada hijo dará derecho, a un nuevo período de excedencia que, de solicitarse, pondrá fin al que anteriormente se viera disfrutando.

El trabajador/a, sólo tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante el primer año.

37.3. Excedencia por el cuidado de familiares discapacitados: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 1 año para atender al cuidado de un familiar con una discapacidad física, psíquica o sensorial. Esta situación de excedencia sólo podrá ser ejercida por uno de los progenitores cuando ambos trabajen.

El trabajador sólo tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

#### Artículo 38. Formación.

La Formación en la Fundación, se regirá por el Plan de Formación anual, planificado, gestionado y aprobado por FADA, que recoge las necesidades formativas detectadas del colectivo de profesionales a través de estudios de necesidades y de la evaluación continua que desde la Unidad de Formación, adscrita al Departamento de Personal y RR. HH, se viene llevando a cabo.

Dicho Plan, va encaminado a la actualización, perfeccionamiento y capacitación profesional de todos los trabajadores de la Fundación, respondiendo a todos y cada uno de los puestos de trabajo y categorías profesionales.

El Plan está compuesto por acciones formativas de carácter internas y/o externas:

- Internas: Son aquéllas que están establecidas, organizadas y financiadas por FADA.

- Externas: Son aquéllas que aún estando organizadas por otras entidades, responden a los objetivos establecidos en el Plan de Formación.

Para el seguimiento del desarrollo del Plan de Formación y como elemento de participación, FADA cuenta con un Comité de Formación que aporta mejoras y sugerencias a dicho Plan.

Este Comité, está compuesto por:

- Responsable de RR.HH.
- Responsable de Personal.
- Técnico de la Unidad de Formación.
- Director/a del Área Asistencial.
- Asesor/a Técnica.
- Responsables de los Centros Terapéuticos.
- Director/a del Área de Incorporación.
- Director/a del Área de Sistemas de Información e Investigación.
- Un Delegado de Personal de cada organización Sindical más un asesor por cada Sindicato representativo en la Fundación.

El Comité de Formación tendrá las siguientes funciones:

- a) Aportar datos de interés, para detectar las necesidades y carencias en materia de formación y reciclaje del personal de la Fundación, así como, para el personal de nueva incorporación.
- b) Participar en el desarrollo de las acciones formativas de la Fundación, establecidas desde el Plan de Formación, así como en el desarrollo de actividades formativas externas.
- c) Recibir, recopilar difundir materiales y documentación, en materia de formación, establecidos desde el Departamento de Personal y RR.HH.
- d) Hacer aportaciones a la evaluación de las acciones formativas, así como, al Plan de formación.
- e) Asistir a las reuniones establecidas para tal fin.
- f) Velar por la actualización y orden, de todo el desarrollo del Plan de formación.

La Fundación incorporará al Plan de Formación Anual, aquellas acciones formativas que, a demanda de ésta, estén sujetas a Acuerdos con Centros Oficiales reconocidos.

Para el desarrollo y ejecución del Plan de Formación, se establecen dos reuniones ordinarias al año y, tantas extraordinarias, como lo requiera el propio Plan.

## CAPITULO DECIMOSEGUNDO

### Faltas y sanciones

#### Artículo 39. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad, que excedan de quince minutos diarios en la asistencia al trabajo, en el período de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso sería constitutiva por sí sola, de falta grave.
- b) No comunicar con la antelación debida, los motivos que justifiquen una ausencia al trabajo. En todo caso, de no ser posible la comunicación, ésta se hará siempre, en el plazo máximo de las veinticuatro horas siguientes a la ausencia, salvo que la misma, coincida con el fin de semana o día siguiente festivo que, en estas circunstancias, el plazo se prorrogue hasta las cuarenta y ocho horas siguientes, para poner en conocimiento los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- c) Negligencia leve en el cumplimiento de las actividades profesionales del trabajador.
- d) No comunicar con la debida diligencia, los cambios experimentados en las familias, que puedan afectar a la Seguridad Social y/o Instituciones de Previsión social, así como también los cambios de domicilio.
- e) Faltar al trabajo un día al mes sin justificar.
- f) Rehusar ser reconocido a requerimiento de la Fundación o por el Médico de la misma en caso de baja por enfermedad (IT).

#### Artículo 40. Faltas Graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

b) Falta injustificada al trabajo más de un día en un período de treinta días, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso, será constitutiva por sí sola, falta muy grave.

c) Negligencia grave de atención al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores, en materia de servicio con perjuicio para la Fundación, los usuarios, los profesionales u otros colaboradores que realicen su actividad profesional en el Centro.

d) El retraso injustificado en la entrega a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta pasado más de tres días contados desde la fecha de su expedición para la situación protegida de Incapacidad Temporal por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, conforme dispone el R.D. 575/97, de 18 de abril, modificado por R.D. 1117/98, de 5 de junio, y la O.M. de 19 de junio de 1997, dictada en su desarrollo, y O.M. de 18 de septiembre de 1998, que modifica la anterior.

e) La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza.

f) Rehusar ser reconocido a requerimiento de la Fundación o por el médico de la misma, caso de baja por accidente de trabajo.

#### Artículo 41. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o más de veinte faltas de puntualidad, cometidas en un año.

b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.

c) Simulación de enfermedad, accidente o cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada o negligencia grave que cause graves perjuicios a la Fundación, los usuarios, los trabajadores u otros profesionales o colaboradores que realicen su actividad profesional en el Centro.

e) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto, robo o complicidad, tanto a los demás profesionales como a la Fundación o a cualquier usuario.

f) El abuso de autoridad.

g) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra u obra y las ofensas verbales o físicas de naturaleza general, ejercidas sobre cualquier miembro de la Fundación en el ámbito de la misma.

h) El acoso sexual.

i) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza.

j) La manifiesta y reiterada indisciplina así como la desobediencia en el trabajo.

k) El consumo de drogas o alcohol en el trabajo, salvo en aquellos supuestos en que se determinase que el trabajador viene padeciendo un problema de adicción, en cuyo caso, se estaría a lo dispuesto en materia protegida de IT por enfermedad, Incapacidad Provisional y/o Permanente, según se determinase por los servicios competentes del Sistema General de la Seguridad Social.

#### Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Fundación, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a cuarenta y cinco.

c) Por faltas muy graves: A facultad de la Fundación, podrá ser:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuarenta y cinco días hasta seis meses.

b) Despido.

#### Artículo 43. Procedimiento sancionador.

Corresponde a la Gerencia de la Fundación la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves, dándose traslado por escrito a los representantes de los trabajadores en los casos de faltas muy graves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; Las graves a los treinta días y las muy graves a los sesenta días, siempre a partir de que se tuviera conocimiento de las mismas por la Gerencia de la Fundación.

Las sanciones disciplinarias serán anotadas en el expediente personal del interesado.

La anotación de la sanción de amonestación, excluida la correspondiente a falta muy grave, quedará cancelada por el transcurso de seis meses desde su imposición, si durante ese tiempo no hubiese dado lugar el sancionado a otro procedimiento disciplinario que finalice con la imposición de sanción.

La anotación de las restantes sanciones, con excepción del despido, podrá cancelarse, a instancias del interesado, cuando hayan transcurrido al menos uno, dos o cuatro años desde la imposición de la sanción, según se trate de falta leve, grave o muy grave, y durante este tiempo no hubiere dado lugar el sancionado a nuevo procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.

#### Artículo 44. Acoso sexual en el trabajo.

El personal afectado por el presente Convenio, tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual, en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores tendrán la consideración de faltas graves o muy graves en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

### CAPITULO DECIMOTERCERO

#### Derechos sindicales

#### Artículo 45. Derechos Sindicales.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará en lo dispuesto a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Las partes firmantes entienden conveniente el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reitera el contenido en materia de representación colectiva del texto articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen la misma, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.

#### 45.1. Delegados/as de Personal.

Los Delegados/as de Personal tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información anual sobre la situación económica y evolución probable del empleo de la Fundación, siempre que sea posible.

b) Emitirá informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Fundación de las decisiones adoptadas por ésta, sobre:

- Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación profesional de la empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) Emitirá informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Fundación suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d) Conocerá los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

f) Conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince días.

Sobre las materias recogidas en este apartado deberán observar los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección de la Fundación señale como de carácter reservado.

#### 45.2. Garantías.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, artículo 68 del ET y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los Delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de 21 horas. Para la utilización de este crédito horario, será requisito indispensable su comunicación a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

#### 45.3. Derechos Sindicales.

La Fundación respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de Trabajo existirán tableros de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

### CAPITULO DECIMOCUARTO

#### Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 46. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará en lo dispuesto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

#### Artículo 47. Principios Generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una

protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Fundación en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación deberá garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Fundación está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal.

Corresponde a cada trabajador velar, en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

#### 47.1. Participación del Personal.

##### Delegados/as de Prevención.

Los Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la Fundación, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención, serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados/as de Prevención serán elegidos por y entre los delegados de personal. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En su caso, tendrán las siguientes competencias y facultades:

##### 1. Son competencia de los Delegados/as de Prevención:

a) Colaborar con la Dirección del Centro de Trabajo en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por la Dirección del Centro de Trabajo, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de PRL.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

##### 2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de PRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley PRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley PRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por la Fundación sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la Fundación las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la FADA, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley PRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la Dirección del Centro la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Fundación.

#### 47.2. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Podrá constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del propio Convenio, que sería el Órgano Paritario y Colegiado de participación y representación.

#### Artículo 48. Vigilancia de la Salud.

1. La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Fundación o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán en la jornada laboral o serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se

encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la Fundación.

#### Artículo 49. Protección a la Maternidad.

En todo lo concerniente en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de PRL.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Disposición adicional primera.

Todo aquel personal Directivo encuadrado en el Sistema Integral de Gestión (SIG), que a la fecha de la firma de este Convenio tenga suscrito con la Fundación contrato Indefinido, una vez cesen sus funciones del Cargo de Dirección, le será respetada su categoría profesional, siéndole de aplicación el presente Convenio.

##### Disposición adicional segunda.

Las condiciones aprobadas en el presente Convenio tendrán carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier Disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables.

##### Disposición adicional tercera.

Aquellos trabajadores que con la categoría de Oficial de mantenimiento/conductor les fuese retirado el permiso de conducir, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, tendrán derecho a desempeñar el resto de su contenido funcional manteniendo las retribuciones que venían percibiendo.

##### Disposición adicional cuarta.

Se llevarán a cabo las siguientes reclasificaciones profesionales:

- En el 2003: Los Lavaderos Limpiadores se reconvierten a Monitor/a de Limpieza, a partir de la firma del presente Convenio.

- Los Cocineros/as se reconvierten en Monitores/as de Cocina a partir del 1 de enero del 2004.

##### Disposición adicional quinta.

En el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente Convenio se procederá al ajuste de la Jornada Laboral como consecuencia de los cambios organizativos que en esta materia han de materializarse, manteniéndose hasta entonces las condiciones retributivas y de Jornada Laboral establecidas en el anterior Convenio. A partir de que se proceda a la reorganización citada, se aplicarán los conceptos y pluses salariales (Turnicidad, Nocturnidad, Festivos y localizaciones realizadas), en las cuantías reflejadas en este Convenio.



## ANEXO I

TABLA SALARIAL II CONVENIO COLECTIVO FADA 2002

CATEGORÍAS	S.B.'02/ MES	P.CO.V.'02/ MES	P.P.EXT.'02/ MES	TOTAL BRUTO '02/ MES
MÉDICOS/AS	1.072,78 €	877,66 €	178,80 €	2.129,23 €
PSICÓLOGOS/AS	1.072,78 €	696,18 €	178,80 €	1.947,76 €
OTROS TITUL. SUPER.	1.072,78 €	696,18 €	178,80 €	1.947,76 €
TÉCN. PERSONAL	1.183,14 €	730,51 €	197,19 €	2.110,84 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	910,51 €	834,93 €	151,75 €	1.897,20 €
D.U.E.	910,51 €	664,09 €	151,75 €	1.726,35 €
EDUCADORES/AS	910,51 €	470,03 €	151,75 €	1.532,30 €
TRAB. SOCIALES	910,51 €	470,03 €	151,75 €	1.532,30 €
OTROS TITUL. MEDIOS	910,51 €	470,03 €	151,75 €	1.532,30 €
MAESTRO/AS TALLER	639,32 €	420,47 €	106,55 €	1.166,34 €
ADMINISTRATIVOS/AS	568,33 €	483,42 €	94,72 €	1.146,47 €
MONITOR/A-ANIMADOR/A	556,54 €	493,79 €	92,76 €	1.143,09 €
AUX. ADMINISTRATIVO	522,76 €	383,31 €	87,13 €	993,20 €
COCINEROS/AS	522,25 €	396,02 €	87,04 €	1.005,32 €
OFIC.MANT/CONDUCT	522,25 €	492,89 €	87,04 €	1.102,18 €
LAVANDERO/A-LIMPIADOR/A	510,46 €	262,99 €	85,08 €	858,53 €

ANEXO II  
 TABLA SALARIAL II CONVENIO COLECTIVO FADA 2003

CATEGORIAS	S.B. '03/MES	P.CO.V. '03/ MES	P.P.EXT'03/ MES	TOTAL BRUTO '03/MES
MÉDICOS/AS	1.094,23 €	908,38 €	182,37 €	2.184,98 €
PSICÓLOGOS/AS	1.094,23 €	720,55 €	182,37 €	1.997,15 €
OTROS TITUL. SUPER.	1.094,23 €	720,55 €	182,37 €	1.997,15 €
TÉCN. PERSONAL	1.206,80 €	756,08 €	201,13 €	2.164,02 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	928,72 €	864,16 €	154,79 €	1.947,66 €
D.U.E.	928,72 €	687,33 €	154,79 €	1.770,84 €
EDUCADORES/AS	928,72 €	486,49 €	154,79 €	1.569,99 €
TRAB. SOCIALES	928,72 €	486,49 €	154,79 €	1.569,99 €
OTROS TITUL. MEDIOS	928,72 €	486,49 €	154,79 €	1.569,99 €
MAESTROS/AS TALLER	652,11 €	435,19 €	108,68 €	1.195,98 €
ADMINISTRATIVOS/AS	579,70 €	500,34 €	96,62 €	1.176,65 €
MONITOR/A-ANIMADOR/A	567,67 €	511,07 €	94,61 €	1.173,35 €
AUX. ADMINISTRATIVO	533,21 €	396,73 €	88,87 €	1.018,81 €
COCINEROS/AS	532,70 €	409,88 €	88,78 €	1.031,36 €
OFIC.MANT/CONDUCT	532,70 €	510,14 €	88,78 €	1.131,62 €
MONITOR/A DE LIMPIEZA	532,33 €	332,30 €	88,72 €	953,38 €

COMPLEMENTOS ADICIONALES

NOCTURNIDAD: 67,31 €/MES	TURNICIDAD: 18 €/MES	FEST. ESPEC.:72,12 €/DÍA	FEST. ORDIN.: 39,07 €/DÍA	HORAS LOCAL: 690 €
--------------------------	----------------------	--------------------------	---------------------------	--------------------

ANEXO III

TABLA SALARIAL II CONVENIO COLECTIVO FADA 2004

CATEGORIAS	S.B. '04/MES	P.COV.'04/ MES	P.P.EXT'04/ MES	TOTAL BRUTO '04/ MES
MÉDICOS/AS	1.116,12 €	940,17 €	186,02 €	2.242,31 €
PSICÓLOGOS/AS	1.116,12 €	799,86 €	186,02 €	2.102,00 €
OTROS TITUL. SUPER.	1.116,12 €	799,86 €	186,02 €	2.102,00 €
TÉCN. PERSONAL	1.230,94 €	782,54 €	205,16 €	2.218,64 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	947,29 €	894,40 €	157,88 €	1.999,58 €
D.U.E.	947,29 €	711,39 €	157,88 €	1.816,56 €
EDUCADORES/AS	947,29 €	557,60 €	157,88 €	1.662,78 €
TRAB. SOCIALES	947,29 €	557,60 €	157,88 €	1.662,78 €
OTROS TITUL. MEDIOS	947,29 €	557,60 €	157,88 €	1.662,78 €
MAESTROS/AS TALLER	665,15 €	480,47 €	110,86 €	1.256,47 €
ADMINISTRATIVOS/AS	591,29 €	547,90 €	98,55 €	1.237,74 €
MONITOR/A-ANIMADOR/A	579,02 €	528,96 €	96,50 €	1.204,49 €
AUX. ADMINISTRATIVO	543,88 €	446,67 €	90,65 €	1.081,20 €
MONITOR/A DE COCINA	543,35 €	462,88 €	90,56 €	1.096,79 €
OFIC.MANT/CONDUCT	543,35 €	558,04 €	90,56 €	1.191,95 €
MONITOR/A DE LIMPIEZA	542,98 €	343,93 €	90,50 €	977,40 €
<b>COMPLEMENTOS ADICIONALES</b>				
NOCTURNIDAD: 67,31 €/MES	TURNIGIDAD: 18 €/MES	FEST. ESPEC.: 72,12 €/DÍA	FEST. ORDIN.: 39,07 €/DÍA	HORAS LOCAL: 6,90 €

ANEXO IV  
 TABLA SALARIAL II CONVENIO COLECTIVO FADA 2005

CATEGORIAS	S.B. '05/MES	P.CO.V. '05/MES	P.P.EXT '05/MES	TOTAL BRUTO '05/MES
MÉDICOS/AS	1.138,44 €	973,08 €	189,74 €	2.301,26 €
PSICÓLOGOS/AS	1.138,44 €	827,85 €	189,74 €	2.156,03 €
OTROS TITUL. SUPER.	1.138,44 €	827,85 €	189,74 €	2.156,03 €
TÉCN. PERSONAL	1.255,56 €	809,93 €	209,26 €	2.274,75 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	966,24 €	925,71 €	161,04 €	2.052,99 €
D.U.E.	966,24 €	736,29 €	161,04 €	1.863,57 €
EDUCADORES/AS	966,24 €	577,12 €	161,04 €	1.704,40 €
TRAB. SOCIALES	966,24 €	577,12 €	161,04 €	1.704,40 €
OTROS TITUL. MEDIOS	966,24 €	577,12 €	161,04 €	1.704,40 €
MAESTROS/AS TALLER	678,45 €	497,28 €	113,08 €	1.288,81 €
ADMINISTRATIVOS/AS	603,12 €	567,08 €	100,52 €	1.270,71 €
MONITOR/A-ANIMADOR/A	590,60 €	547,47 €	98,43 €	1.236,51 €
AUX. ADMINISTRATIVO	554,75 €	462,31 €	92,46 €	1.109,52 €
MONITOR/A DE COCINA	554,22 €	479,08 €	92,37 €	1.125,67 €
OFIC.MANT/CONDUCT	554,22 €	577,58 €	92,37 €	1.224,16 €
MONITOR/A DE LIMPIEZA	553,84 €	355,97 €	92,31 €	1.002,11 €
<b>COMPLEMENTOS ADICIONALES</b>				
NOCTURNIDAD: 67,31 €/MES	TURNICIDAD: 18 €/MES	FEST. ESPEC.:72,12 €/DÍA	FEST. ORDIN.: 39,07 €/DÍA	HORAS LOCAL: 6,90 €



## CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE

*RESOLUCION de 8 de abril de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se aprueba el deslinde de la vía pecuaria denominada Cañada Real de Granada y Córdoba, desde el descansadero-abrevadero del Puente de la Ventilla, hasta el límite de los términos municipales de Ronda-Cuevas del Becerro, en el término municipal de Ronda, provincia de Málaga (VP 107/01).*

Examinado el expediente de deslinde de la vía pecuaria denominada «Cañada Real de Granada y Córdoba», en el término municipal de Ronda (Málaga), instruido por la Delegación Provincial de la Consejería de Medio Ambiente en Málaga, se desprenden los siguientes,

### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. La vía pecuaria denominada «Cañada Real de Granada y Córdoba», en el término municipal de Ronda, en la provincia de Málaga, fue clasificada por Orden Ministerial de fecha 9 de abril de 1960.

Segundo. Mediante Resolución de la Viceconsejería de Medio Ambiente de fecha 6 de marzo de 2001, se acordó el inicio del deslinde de la mencionada vía pecuaria en el tramo antes descrito, en el término municipal de Ronda, provincia de Málaga.

Tercero. Los trabajos materiales de deslinde, previos los anuncios, avisos y comunicaciones reglamentarias, se realizaron el 31 de julio de 2001, notificándose dicha circunstancia a todos los afectados conocidos, siendo asimismo publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Málaga núm. 108, de fecha 6 de junio de 2001.

En dicho acto de deslinde se formulan las siguientes manifestaciones:

- Don Diego Roldán Sánchez, en representación de Pasdi, S.L., manifiesta su disconformidad con el trazado, reservándose el derecho a presentar alegaciones en el futuro.

- Don Salvador y don Francisco Sánchez Pérez consideran que la anchura de la vía pecuaria debería ser menor en el paso por su propiedad.

- Don Juan Terroba Valadez y doña Carmen Santos Buendía, en representación del Ayuntamiento de Ronda, manifiestan su desacuerdo con el trazado, considerando que el arranque de la Cañada Real debería ir a través de la carretera de acceso al Campo de tiro de las Navetas y del paso inferior existente bajo la línea férrea.

Una vez estudiadas las alegaciones presentadas, se estima la formulada por el Ayuntamiento de Ronda, dado que este trazado propuesto coincide con la descripción contenida en el Proyecto de Clasificación, y de esta forma la totalidad del túnel existente se encuentra dentro de la anchura legal de la vía pecuaria.

Cuarto. Redactada la proposición de Deslinde, que se realiza de conformidad con los trámites preceptivos, e incluyéndose claramente la relación de ocupaciones, intrusiones y colindancias, ésta se somete a exposición pública, previamente anunciada en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Málaga núm. 199, de fecha 16 de octubre de 2001.

Quinto. A la Proposición de Deslinde se presentaron alegaciones por parte de los siguientes interesados:

- Don Manuel Grego Castaño, en representación del Ministerio de Defensa.

- Don Diego Roldán Sánchez-Diezma, en representación de Pasdi, S.L.

Sexto. Las alegaciones presentadas pueden resumirse como sigue:

En primer lugar, la Delegación de Defensa en Málaga manifiesta que el Campo de Tiro y Maniobras Las Navetas es un bien de Dominio Público, y en este sentido informa sobre el deber de la Consejería de Medio Ambiente de cumplir la legislación sobre instalaciones y zonas de interés para la Defensa Nacional; también entiende que no coincide el eje de la carretera C-341 y el de la vía pecuaria deslindada, y solicita la apertura de un período de prueba.

Por su parte, don Diego Roldán Sánchez-Diezma alega la falta de pruebas que pueden servir de base para delimitar la Cañada, y la consiguiente nulidad del deslinde, considerando también que ha existido indefensión; muestra su desacuerdo con el trazado y alega la prescripción adquisitiva y titularidad registral de los terrenos.

Séptimo. Mediante Resolución de la Secretaría General Técnica de fecha 24 de julio de 2002, se acuerda la ampliación del plazo establecido para instruir y resolver el presente expediente de deslinde durante nueve meses más.

Octavo. Con fecha 15 de enero de 2003 el Gabinete Jurídico de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía emitió el preceptivo Informe.

A la vista de tales antecedentes son de aplicación los siguientes,

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Compete a esta Secretaría General Técnica la Resolución del presente deslinde en virtud de lo preceptuado en el artículo 21 del Decreto 155/1998, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de vías pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Decreto 179/2000, de 23 de mayo, por el que se aprueba la Estructura Orgánica Básica de la Consejería de Medio Ambiente.

Segundo. Al presente acto administrativo le es de aplicación lo regulado en la Ley 3/1995, de 23 de marzo, de vías pecuarias, el Decreto 155/1998, de 21 de julio, antes citado, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, y demás legislación aplicable.

Tercero. La vía pecuaria denominada «Cañada Real de Granada a Córdoba», en el término municipal de Ronda, provincia de Málaga, fue clasificada por orden Ministerial de fecha 9 de abril de 1960, debiendo, por tanto, el deslinde, como acto administrativo definitorio de los límites de cada vía pecuaria, ajustarse a lo establecido en el acto de la Clasificación.

Cuarto. Respecto a las alegaciones presentadas en la fase de Exposición Pública por la Delegación de Defensa de Málaga, informar en primer lugar que los distintos Dominios Públicos pueden ser concurrentes. A efectos de esta coincidencia, el Gabinete Jurídico de la Consejería de Medio Ambiente sostiene que el territorio es soporte material para el ejercicio de competencias diversas por las Administraciones Públicas, habiéndolo reconocido así el Tribunal Constitucional, entre otras, en Sentencia 102/95, de 26 de junio.

Por otra parte, respecto a lo alegado sobre la falta de coincidencia del eje de la carretera C-341 y el de la vía pecuaria, aclarar que el deslinde se ha realizado de conformidad con lo establecido en el acto de clasificación.