

En todo caso, el patrimonio neto resultante, si lo hubiera, se destinará al fomento y práctica de actividades deportivas, salvo que por resolución judicial se determine otro destino.

#### TITULO XI

##### APROBACION Y MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS FEDERATIVOS

###### Artículo 110. Acuerdo.

Los estatutos y reglamentos federativos serán aprobados por la Asamblea General, al igual que sus modificaciones, mediante acuerdo de la mayoría cualificada de dos tercios de sus miembros.

###### Artículo 111. Procedimiento de modificación.

1. El procedimiento de modificación de los estatutos se iniciará a propuesta del Presidente, de la Junta Directiva o de un tercio de los miembros de la Asamblea General.

Dicha propuesta, acompañada de un informe detallado que motive las causas que la originan, será sometida a la Asamblea General, en convocatoria extraordinaria y con expresa inclusión de la misma en el Orden del Día.

2. La modificación de los reglamentos seguirá el procedimiento establecido en el apartado anterior.

Artículo 112. Inscripción en el Registro Andaluz de Entidades Deportivas.

1. Los acuerdos de aprobación o de modificación adoptados, serán remitidos para su ratificación al órgano administrativo competente en materia deportiva de la Junta de Andalucía. Asimismo, se solicitará su inscripción en el Registro Andaluz de Entidades Deportivas.

2. Las disposiciones aprobadas o modificadas sólo producirán efectos frente a terceros desde la fecha de inscripción en el Registro Andaluz de Entidades Deportivas.

###### Disposición Final.

Sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, los presentes estatutos surtirán efectos frente a terceros una vez ratificados por el Director General de Actividades y Promoción Deportiva e inscritos en el Registro Andaluz de Entidades Deportivas.

#### CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

*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 Empresa Turismo Andaluz, SA (Código 7100642).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Turismo Andaluz, S.A. (Código del Convenio 7100642), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 21 de marzo de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 18 de enero de 2003 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000 de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

#### RESUELVE

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

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

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

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

#### SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUBLICA DE TURISMO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA TURISMO ANDALUZ, S.A.

##### Artículo 1. Ambito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales entre la Empresa Pública Turismo Andaluz, S.A., en adelante EPTA, y los trabajadores que realizando funciones de promoción, fomento e información turística, presten sus servicios retribuidos en régimen laboral por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa. No se incluyen en el ámbito funcional y personal de este convenio los trabajadores, contratados por Turismo Andaluz, S.A, que presten servicios de hostelería.

Turismo Andaluz, S.A., se compromete a reservar el 2% del personal de la plantilla a minusválidos.

##### Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas contenidas en este Convenio regirán en todos los centros constituidos por la EPTA, ya sean Servicios Centrales o periféricos, aplicándose a los trabajadores de los centros, que en cada momento gestione la EPTA con la excepción señalada en el artículo primero y que tengan como actividad el fomento, promoción e información turística.

##### Artículo 3. Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de julio de 2002, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2006.

En caso de que la firma de este convenio se realice pasado el día 1 de julio la retroactividad se aplicará a aquellos aspectos económicos referidos a salario base y complementos específicos, de destino, de productividad y de ropa. No será de aplicación retroactiva las posibles cuantías que se puedan fijar para las denominadas «compensaciones extraordinarias» (gastos de desplazamiento, plus de viaje, etc.)

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre del año 2006.

Este convenio se revisará de acuerdo con la subida salarial que fije la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía para su personal laboral.

##### Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el vigente Convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anteriori-

dad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

Asimismo estas condiciones formarán un todo orgánico e indivisible y a efectos de su práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

#### CONDICIONES ECONOMICAS

##### Artículo 5. Conceptos retributivos genéricos.

Tendrán la consideración de conceptos retributivos genéricos los de Salario Base, Antigüedad, Pagas Extraordinarias y complementos, tal y como se contempla en los artículos correspondientes del presente Convenio que los desarrolla.

Se establecen los siguientes complementos:

##### A) Complemento de destino.

Será de aplicación a aquellos trabajadores, que por decisión expresa de la empresa, ejerzan funciones de superior categoría. El importe del complemento será equivalente a la diferencia entre el salario bruto anual correspondiente a su categoría y el correspondiente a la categoría cuyas funciones pase a desempeñar. La diferencia salarial resultante se prorrateará entre 14 y se abonará tanto en las pagas ordinarias como extraordinarias.

Sólo podrán percibir este complemento los Asesores Técnicos que ejerzan funciones de superior categoría.

##### B) Complemento de Especial Responsabilidad.

Será de aplicación a los puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de funciones de dirección, planificación, coordinación y asesoramiento técnico. El puesto de trabajo requiere planificar, coordinar, controlar y/o aprobar proyectos, estudios y/o actividades, y plena responsabilidad, lo que supone que en caso de prolongación de la jornada laboral el personal que perciba este complemento no recibirá compensaciones (ni económicas ni en días de descanso).

Este complemento será de aplicación a los siguientes puestos:

- Directores de Area.
- Directores Adjuntos.
- Jefes de Departamento.
- Asesores Técnicos.
- Secretarías de Dirección.
- Coordinadores.

La cuantía de este complemento será del 1,3 % del salario bruto anual de la categoría de cada trabajador afectado y será abonado en dos pagas, de igual importe cada una de ellas, pagaderas con las mensualidades de junio y diciembre.

El personal que perciba este complemento específico no podrá percibir el «complemento de productividad» aunque sí será compatible con la percepción del «complemento de destino».

##### C) Complemento de desempeño de funciones de especial Dificultad Técnica.

Este complemento será de aplicación a aquellos puestos de trabajo para los que se requiera una cualificación determinada. Son puestos de trabajo que llevan implícito la realización de tareas muy diversas entre las que se incluyen la emisión de informes, realización de estudios, programación, análisis de datos, etc.

Será de aplicación a los siguientes puestos:

- Jefe de Unidad.
- Jefe de Oficina.
- Técnico.
- Jefe Administrativo.

La cuantía de este complemento será del 1,5 % del salario bruto anual de la categoría de cada trabajador que perciba el complemento y será abonado en dos pagas, de igual importe cada una de ellas, pagaderas con las mensualidades de junio y diciembre.

El personal que perciba este complemento no podrá percibir el «complemento de asistencia», aunque sí será compatible con la percepción del «complemento de destino».

##### D) Complemento de Asistencia.

Este complemento tiene como finalidad tratar de mejorar los índices de absentismo laboral. No podrán percibir este complemento quienes perciban cualquiera de los mencionados A), B) o C).

Será de aplicación a los siguientes puestos:

- Encargado de Almacén.
- Encargado de Mantenimiento.
- Administrativo.
- Secretaria de Area.
- Interprete Informador.
- Auxiliar Informador.
- Conductor.
- Ordenanza.
- Mozo.
- Limpiadora.

La cuantía de este complemento será equivalente al 1,3% del salario bruto anual correspondiente a la categoría de cada trabajador, y será abonado en dos pagas, pagaderas con las mensualidades de junio y diciembre.

Con carácter general las cantidades citadas por estos complementos serán percibidas íntegramente por los trabajadores que no falten al trabajo durante el semestre correspondiente, excluyendo las ausencias derivadas de las causas que más adelante se detallarán.

En caso de ausencia o falta al trabajo se deducirá proporcionalmente la cantidad a percibir, teniendo en cuenta los siguientes tramos de ausencia:

Hasta tres días de inasistencia a su puesto de trabajo, durante el semestre correspondiente: 20 %  
 Inasistencia entre cuatro y seis días en el semestre: 40 %.  
 Inasistencia entre siete y nueve días en el semestre: 60%.  
 Inasistencia entre ocho y doce días en el semestre: 80 %.  
 Inasistencia de más de doce días: 100 %.

A los efectos previstos en el punto anterior no se computarán como ausencias las ocasionadas por los siguientes motivos:

- Embarazo de la mujer trabajadora.
- Permisos y licencias retribuidas previstas y reguladas en este convenio.
- Las motivadas por accidente de trabajo.
- Las ausencias por vacaciones.
- Las derivadas de enfermedades que necesiten hospitalización.
- Las intervenciones quirúrgicas que necesiten hospitalización.

##### Artículo 6. Salario Base.

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo recogido en tablas (Anexo II).

##### Artículo 7. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios sobre el salario base del Convenio,

que se percibirán desde el primer día del mes en el que se cumple el trienio, de conformidad con la escala que figura en el Anexo II.

#### Artículo 8. Pagas Extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de Verano: A percibir con la mensualidad de junio, se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: A percibir con la mensualidad de diciembre, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cantidad a abonar por la Empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad de salario base, más antigüedad, más complementos.

#### Artículo 9. Compensaciones extraordinarias.

En lo que respecta a las horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata. No obstante, todos los trabajadores que, por necesidades u orden de la empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en la que radique el Centro de Trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

a) Se indemnizará por todos los gastos que se le ocasionen al trabajador, entendiéndose por tales los de manutención y pernoctación.

Aquellos otros que haya tenido que soportar sin estar obligado a ello, deberán justificarse fehacientemente.

b) Cuando se trate de desplazamientos que obliguen a pernoctar, en concepto de indemnización, además de lo contemplado en el apartado anterior, se abonarán las cantidades que por la Comisión Paritaria del Convenio se determinen y que una vez fijadas se revisarán anualmente conforme a lo establecido en el art. 3 de este convenio.

c) En supuestos extraordinarios, por acumulación de tareas, los trabajadores que deban prestar servicios fuera del horario previsto en este convenio, excepto los efectuados en viajes, ferias y promociones, serán compensadas con horas de descanso. Este punto c) no será de aplicación al personal del Grupo I.

#### Artículo 10. Plus ropa.

Por parte de la EPTA, se abonará, en concepto de plus de ropa, la cantidad de 103 euros mensuales. Este complemento se abonará en todas las pagas ordinarias, esto es 12 mensualidades.

#### Artículo 11. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectiva será 35 horas semanales que, a efectos de la realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual, lo que supone un total de 1.508 horas y su distribución será la siguiente:

Horario de Servicios Centrales, Pisa, Centia, Unidad de Enlace y Legado Andalusi:

Para fijar la jornada laboral de los centros señalados se estará al cómputo anual, esto es 1.508 horas anuales, y la distribución será la siguiente:

A) Horario de invierno (entre los meses de octubre y mayo, ambos incluidos):

De lunes a jueves:

- Horario de mañana: de 8'30 horas a 15'00 horas
- Horario de tarde: de 16'00 horas a 18'30 horas (dos días a la semana cada trabajador).

- Viernes: horario de mañana de 8'30 horas a 14'30 horas.

B) Horario de verano: (meses de junio, julio, agosto y septiembre):

- De lunes a jueves: de 8'30 horas a 15'00 horas.
- Viernes: de 8'30 a 14'30 horas (este horario será aplicable igualmente a los días laborables de Semana Santa y Navidad).

El horario de verano de la Oficina Telemática se fijará anualmente en la Comisión Paritaria del Convenio.

Horario de Oficinas de Turismo: 35 horas semanales. Oficinas con 4 ó más trabajadores:

- De lunes a sábado: En horario de mañana y tarde.
- Domingo: En horario de mañana.

Oficinas con 3 trabajadores: 35 horas semanales.

- De lunes a viernes: en horario de mañana y tarde.
- Sábado y domingo: en horario de mañana.

Oficinas con 2 trabajadores: 35 horas semanales, distribuidas por el Jefe de Oficina en función de las necesidades del servicio.

En todos los supuestos la distribución de los turnos será realizada por los Jefes de Oficina.

Turismo Andaluz, S.A., se compromete, en aras a la optimización del servicio, a cumplimentar las plantillas de todas las Oficinas de Turismo que cuenten con menos de tres trabajadores. Esta adecuación se llevará a cabo en el menor tiempo posible, teniendo en cuenta los intereses de la empresa y será prioritaria en las decisiones de contratación de personal que en Turismo Andaluz, S.A., se planteen.

Apertura en los festivos de las Oficinas de Turismo:

Aquellas Oficinas de Turismo que por acuerdo de la CPCC, deban abrir los días festivos permanecerán abiertas de 10'00 horas a 14'00 horas.

La apertura en días festivos de las Oficinas de Turismo se regulará teniendo en cuenta lo siguiente:

- La oficina deberá abrir con al menos dos trabajadores, uno de los cuales obligatoriamente deberá ser personal de Turismo Andaluz, S.A.,

- Se procurará cubrir el trabajo en festivo con el personal que voluntariamente tenga interés en trabajar en festivo. En el supuesto de que ninguno de los trabajadores de la Oficina esté dispuesto a trabajar en festivo se establecerá un «turno rotatorio» en el que estará incluido la totalidad de la plantilla de la Oficina, con exclusión del personal que se dedique a tareas administrativas, y que será de obligado cumplimiento cuando se produzca la contingencia señalada.

- El trabajador que preste servicio en festivo podrá optar entre percibir la cantidad de 60 euros, por cada festivo trabajado, o un día de descanso. En este último supuesto el disfrute del día de descanso se determinará por el Jefe de la Oficina en función de las necesidades del servicio.

#### Artículo 12 . Desplazamientos.

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, Turismo Andaluz, S.A., pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públi-

cos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o del vehículo propio, abonándosele la cantidad que se acuerde en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y que una vez fijada será actualizada conforme a lo establecido en el art. 3 de este convenio.

#### Artículo 13. Incapacidad Transitoria.

Desde el primer día de encontrarse en Incapacidad Transitoria, el trabajador percibirá el 100% del salario base, más complementos y pluses, correspondientes al mes en que se produzca la baja.

Igualmente, en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación, el trabajador cobrará el 100% del citado salario base, más complementos, desde el primer día que causó la baja.

Los trabajadores en esta situación, cobrarán mensualmente mediante nómina normal. A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, Turismo Andaluz, S.A., completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de I.T. Igualmente, al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del convenio en vigor independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

Maternidad: Turismo Andaluz, S.A., se compromete a adelantar a la trabajadora que se encuentre en situación de baja por maternidad, el pago del salario total que le corresponda, hasta que la misma perciba de la Seguridad Social el abono de dicha prestación, que reembolsará a la empresa al día siguiente de su percepción.

#### Artículo 14. Anticipo.

A todo el personal que lo solicite se le concederá un anticipo del 90% de la nómina, que será abonado por la empresa entre los días 15 y 17 de cada mes.

No podrán solicitarse anticipos consecutivamente, ni más de 2 veces al año.

#### Artículo 15. Liquidación y pago.

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco últimos días laborables del mes, salvo la correspondiente al mes de diciembre que se hará efectiva antes del 20 del mencionado mes.

#### Artículo 16. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

A) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares, a instancia del trabajador y siempre, que teniendo la condición de fijo en la empresa tenga más de dos años de antigüedad. El período mínimo que se podrá conceder será de un año y el máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por Turismo Andaluz, S.A., en el plazo máximo de veinte días hábiles. Las reincorporaciones a la empresa, del personal en excedencia voluntaria, solo podrán realizarse si en el momento de solicitar la reincorporación existen plazas vacantes de la misma categoría y grupo profesional.

Además, en algún caso concreto, podrá considerarse entre Turismo Andaluz, S.A., y los representantes de los trabajadores, la concesión de excedencia voluntaria con reincorporación al término de la misma o en el plazo máximo de tres meses al cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia.

En caso de nacimiento o de adopción de un hijo, un máximo de dos años de excedencia para el trabajador, computable a efectos de antigüedad, condicionado a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto al hijo necesariamen-

te, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado. Teniendo derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

B) Excedencia forzosa, se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de sus funciones.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

Turismo Andaluz, S.A., podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

#### Artículo 17. Licencias.

a) En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años trabajando en Turismo Andaluz, S.A., tendrá derecho a licencia sin sueldo hasta seis meses anuales, previo informe de la CPCC.

Tras disfrutar de una licencia sin sueldo no podrá solicitarse otra hasta que no hayan transcurrido dos años desde la concesión de la anterior.

Se estudiarán por la Comisión Paritaria del Convenio, las excepciones a lo señalado en el punto anterior

Si la licencia fuese superior a un mes, podrá ser cubierta con sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma.

b) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 8 días al año con percepción de sus retribuciones correspondientes para Asuntos Propios. Turismo Andaluz, S.A., vendrá obligada a conceder dicho permiso, no acumulable a las vacaciones reglamentarias y nunca más de cuatro seguidos, con la única condición de que se le comunique por escrito con al menos 48 horas de antelación

Desde el 1 de diciembre y hasta el 8 de enero no podrán disfrutarse más de 4 días por AA.PP. La fecha límite para disfrutar los correspondientes a cada anualidad será el día 8 de enero, del año siguiente.

#### Artículo 18. Permisos.

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

a) Por matrimonio o convivencia de hecho fehacientemente demostrada, 15 días naturales, prorrogables a 15 días más sin que estos últimos sean de abono.

b) Por nacimiento o adopción, 4 días naturales por cada hijo, y en caso de cesárea o aborto e interrupción legal de embarazo se remite al apartado h).

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos días si es fuera de la localidad de residencia del trabajador.

d) Por cambio de domicilio, 2 días en la misma localidad y 3 días en localidad distinta.

e) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello.

f) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de 15 días anuales, en períodos de 1 día por examen en la misma localidad, y 2 si es fuera de la misma. Además se podrá solicitar, a cuenta del total de los días, 1 día de preparación por examen.

g) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, compañero/a, abuelos, nietos y hermanos y padres políticos, 3 días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y 5 si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de

la península entre los Representantes de los trabajadores junto con la Dirección de EPTA.

h) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado g), 3 días, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 7 días, en circunstancias excepcionales, previo estudio de cada caso por la Comisión Paritaria del Convenio,

i) Para asistencia a Congresos Sindicales el tiempo que dure el Congreso.

j) En caso de enviudar teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 10 días naturales. Este permiso no será acumulable al regulado en el apartado g).

k) Se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

#### Artículo 19. Descanso semanal.

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

#### Artículo 20. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales. Los periodos de disfrute serán los siguientes:

a) Oficina Telemática y Oficinas de Turismo, preferentemente en julio, agosto y septiembre

b) Servicios Centrales (excepto Oficina Telemática), Centia, Legado Andalusi y Almacén Central del PISA.

Con carácter obligatorio deberán tomarse un mínimo de 21 días naturales en el mes de agosto, pudiendo disponer de los 10 días naturales restantes en cualquier otra fecha. Si se opta por dividir las vacaciones el período mínimo será de 7 días.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T., o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones, siempre que la situación de I.T. sea superior a 10 días.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 30 de abril de cada año, como regla general y sesenta días antes del comienzo de las mismas.

#### Artículo 21. Lactancia y Maternidad. Según Ley.

#### Artículo 22. Seguro de vida.

La EPTA mantendrá y/o contratará un Seguro de Vida colectivo que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 36.000 euros cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 72.000 euros cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, actualizándose su cuantía anualmente conforme a lo establecido en el art. 3 del presente convenio.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al Centro o viceversa.

#### Artículo 23. Ayudas de Acción Social.

Turismo Andaluz, S.A., dotará un fondo destinado a ayudas de acción social. Estas ayudas irán dirigidas a los siguientes conceptos:

- Ayudas de estudio.
- Ayudas oftalmológicas y protésicas.
- Ayudas al minusválido.
- Prestamos reintegrables.

#### Artículo 24. Comedor.

En caso de jornada partida, acumulación de tareas o cualquier otra circunstancia que obligue al trabajador a comer fuera de su domicilio la empresa abonará una parte del importe de la comida cuya cuantía se determinará por la Comisión Paritaria del Convenio.

El mismo importe será abonado a los trabajadores que presten funciones en el PISA.

#### Artículo 25. Cobertura de vacantes, sistemas de promoción e ingresos.

A partir de la firma de este convenio se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

A) Siempre que se produzca una vacante o plaza de nueva creación (con exclusión de las categorías que se detallan en el punto B de este artículo), las plazas serán cubiertas mediante Sistema de Promoción, a través de concurso, que tendrán la siguiente prelación:

1. Personal en excedencia con la misma categoría, grupo y nivel que el del puesto a cubrir y que con al menos dos años de antigüedad en la empresa, cumpla los requisitos de la plaza a cubrir.

2. Personal de la empresa con la misma categoría, grupo y nivel que, con dos años de antigüedad y un año de permanencia en el mismo puesto, cumpla los requisitos de la plaza a cubrir.

3. Personal de categoría, grupo y nivel inmediatamente inferior que, con dos años de antigüedad en la empresa y un año de permanencia en el mismo puesto, cumpla los requisitos de la plaza.

4. Si no se cubren las vacantes por los procedimientos señalados se convocará un Concurso General de Promoción Interna, al que podrá acceder todo el personal de la empresa que, con al menos un año de antigüedad cumpla los requisitos de la plaza a cubrir.

5. Si no se cubren las plazas vacantes por cualquiera de los procedimientos señalados en los puntos anteriores, podrá contratarse personal ajeno a la empresa. Si se trata de cubrir vacantes, por este procedimiento en las Oficinas de Turismo y en puestos de Técnico de Promoción el personal a contratar deberá estar en posesión del título de Técnico de Empresas y Actividades Turísticas o titulaciones homologables.

Para la cobertura de las plazas vacantes por los procedimientos señalados será de aplicación el baremo que para cada plaza determine la CPCC en los supuestos de que las vacantes sean las de Jefe de Oficina o Jefe de Unidad, en la determinación del baremo primará el concepto de idoneidad determinado por la Comisión Paritaria.

Ningún trabajador podrá optar a concurso si no ha transcurrido un año desde un anterior concurso o reclasificación.

B) Quedarán fuera de «Sistema de Promoción», y por ello no sujetas a concursos de promoción las siguientes categorías:

- Director/a de Area.
- Director/a Adjunto.
- Jefe/a de Departamento.
- Asesor Técnico.
- Coordinador.

#### Director Adjunto y Jefe de Departamento.

A partir de la firma de este Convenio aquellos trabajadores de Turismo Andaluz, S.A., que accedan a estas categorías, percibirán la diferencia, entre el salario de su puesto de procedencia y el correspondiente a la nueva categoría, mediante un «complemento de destino» que se abonará tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias. Si se trata de personal

de nueva contratación serán contratados como Asesores Técnicos, cobrando la diferencia salarial entre ambas categorías, mediante un «complemento de destino» de igual forma que la señalada en el supuesto anterior.

Las condiciones retributivas de que vinieran disfrutando los Jefes de Departamento o Directores Adjuntos, que lo fueran con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, en virtud del pacto colectivo o individual o por la aplicación del convenio de procedencia, se mantendrán como condición más beneficiosa.

Los Jefes de Departamento o Directores Adjuntos que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran disfrutando de otro régimen retributivo distinto del previsto en el punto anterior seguirán percibiendo sus retribuciones siempre que en su conjunto y en cómputo anual fueran más favorables que las que pudieran disfrutar en el futuro. Dichas retribuciones comparecerán específicamente el actual complemento de destino.

#### C) Condiciones de contratación en Turismo Andaluz, S.A.:

1. Ningún trabajador será contratado por Turismo Andaluz si se encontrase trabajando en otra empresa salvo compatibilidad expresamente demostrada.

2. Turismo Andaluz estará obligado a facilitar a todos los trabajadores, al inicio de sus relaciones laborales contrato de trabajo escrito en el que se detalle claramente: Retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

3. El tiempo máximo de contratación en régimen temporal se fija en dos años, transcurridos los cuales, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa pasará a la situación de contratado fijo.

4. La contratación temporal se efectuará en los puestos base de cada grupo.

5. Información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación: Se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91 de 7 de enero.

#### Artículo 26. Formación Profesional.

Turismo Andaluz, S.A., consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará en colaboración con los Representantes de los trabajadores, un Plan de estudio y Formación Profesional que se presentará durante el primer trimestre de cada año.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y, ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, Turismo Andaluz, S.A., concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

En caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes de Turismo Andaluz, S.A., el trabajador, previa autorización de la Dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral, sin merma alguna de haberes. Igualmente, la EPTA oídos los órganos de Dirección del Centro en cuestión, proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudio, matrículas, dietas de viajes, etc., siempre que redunde en beneficio de la especialización.

#### Artículo 27. Traslado forzoso y permutas.

##### Traslado forzoso:

Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de centro, Turismo Andaluz, S.A., deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador y a los Representantes de los Trabaja-

dores, los cuales en el plazo de seis días laborables manifestarán su conformidad o disconformidad. En ambos casos la empresa resolverá en consecuencia.

Los traslados se efectuarán respetando en todo caso los derechos económicos y profesionales del trabajador y entre puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional.

Cuando el traslado implique cambio de residencia el trabajador tendrá derecho a una compensación económica consistente en:

- Abono del importe de 24 mensualidades de alquiler, con un máximo de 5.500 euros.

- Abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

- A los 90 días, a petición del afectado, podrá revisarse por el mismo procedimiento el traslado.

##### Permutas:

1. Turismo Andaluz podrá autorizar la permuta entre su personal cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Pertenencia al mismo grupo y categoría profesional y desempeño de idénticas funciones.

b) Experiencia de un año en ambos supuestos en el puesto de trabajo a permutar.

c) Informe previo favorable de la Comisión Paritaria del Convenio.

2. En el plazo de tres años a partir de la concesión de una permuta no se podrá autorizar otra a cualquiera de los interesados.

La concesión de una permuta no da derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase.

#### Artículo 28. Trabajos de superior categoría.

El trabajador que, por petición expresa de la empresa comunicada por escrito, realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, siempre y cuando la realización de tales funciones supere los quince días.

La realización de trabajos de categoría superior, responderá a necesidades excepcionales perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, nunca podrá exceder de seis meses anuales, u ocho en dos años.

Salvo casos de urgencias, se procurará, mediante convocatoria pública previa, y en los tablones de anuncios, por un tiempo no inferior a una semana, que todos los trabajadores puedan optar a la realización de trabajos de categoría superior a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio.

La ordenación de las listas se hará entre la EPTA y los Representantes de los Trabajadores.

#### Artículo 29. Grupos y categorías profesionales.

La creación de grupos o categorías y las reclasificaciones profesionales, se resolverán por la Comisión Paritaria del Convenio.

#### Artículo 30. Jubilación.

La jubilación obligatoria se producirá con carácter general a los 65 años.

El trabajador a partir del cumplimiento de la edad 60 años podrá solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización por jubilación el trabajador recibirá de la EPTA la siguiente cuantía:

Edad jubilación: 60 años.

Indemnización: 18 módulos mensuales a razón de un mes de sueldo base + módulo adicional.

Adicional: 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive.

Edad jubilación: 61 años.

Indemnización: 12 módulos mensuales a razón de un mes de sueldo base + módulo adicional

Adicional: 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive.

Edad jubilación: 62 años.

Indemnización: 8 módulos mensuales a razón de un mes de sueldo base + módulo adicional.

Adicional: 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive.

Edad jubilación: 63 años.

Indemnización: 5 módulos mensuales a razón de un mes de sueldo base + módulo adicional.

Adicional: 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 20 inclusive.

Edad jubilación: 64 años.

Indemnización: 4 módulos mensuales a razón de un mes de sueldo base + módulo adicional.

Adicional: 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 20 inclusive.

Se hace constar expresamente que lo establecido en el presente artículo sobre indemnización por jubilación podría quedar afectado por el establecimiento de un Plan de Pensiones, en la medida en que dicho plan cubra económicamente las mismas contingencias que se persiguen en este precepto.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se rebaje, desplazándose la anterior escala en el mismo sentido que la edad legal de jubilación.

A los trabajadores acogidos a este artículo les es de aplicación el Convenio, independientemente de la fecha de jubilación.

Artículo 31. Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores un premio a la constancia consistente en el abono de:

- Premio a la constancia para 20 años de servicio:

1.500 euros (mil quinientos euros).

- Premio a la constancia para 30 años de servicio:

3.000 euros (tres mil euros).

Se establecen estas cuantías para todo el personal, independientemente del grupo profesional al que se pertenezca. Dicho importe se percibirá una sola vez por cada una de las edades señaladas y se hará efectivo al mes siguiente del cumplimiento de dichas antigüedades.

Artículo 32. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho, no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad ad de un organismo ajeno a la EPTA.

Artículo 33. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.  
Conforme a la Legislación vigente.

Artículo 34. Responsabilidad Civil.

La responsabilidad civil en la que incurran los trabajadores de la empresa en el ejercicio correcto de sus funciones será asumida de modo subsidiario por la empresa.

Artículo 35. Acción Sindical en la Empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 36. Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal son los únicos representantes legales de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Los Delegados de Personal dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la EPTA, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva, Comités y citaciones de Organismos Oficiales.

#### Funciones y competencias

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la empresa de las posibles infracciones y formulando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo a los Delegados de Personal, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por la EPTA, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el Delegado que solicite.

c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.

d) En materia de Seguridad e Higiene corresponde a los Delegados de Personal designar a sus representantes.

e) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo.

f) La EPTA pondrá a disposición de los Delegados de Personal, cuando las condiciones lo permitan, un lugar adecuado provisto del material adecuado y suficiente para el ejercicio de sus funciones.

g) Tendrá derecho, previa solicitud por su parte, de la siguiente información por escrito:

- Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas, así como el montante de la nómina y los TC1 1 y TC2 globales.

- Trimestralmente: Planes de formación, inversión u obras en los centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

- Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas a los trabajadores que se encuentre depositada en Caja.

h) Es competencia del conjunto de los Delegados de Personal la negociación del Convenio Colectivo.

i) La EPTA celebrará, a solicitud de las partes, reuniones periódicas con los Delegados de Personal.

j) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la EPTA.

k) Elaboración de la plataforma reivindicativa.

l) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y, especialmente a aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

#### Derechos y garantías

a) En caso de imposición por parte de la EPTA de cualquier sanción a los Delegados de Personal tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

b) Reconocida por órgano judicial la improcedencia del despido, en los casos recogidos, el art. 68 C del Estatuto de los Trabajadores, corresponde siempre al Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización.

#### Artículo 37. Secciones Sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales, que, como trabajadores les son propios.

A los fines antedichos, los trabajadores podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las Autoridades y Organizaciones Empresariales, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de éstas.

La EPTA dispensará la adecuada protección a los empleados a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o de mérito relacionado con su empleo.

Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que se persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Sujetar el empleo a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

#### Artículo 38. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores tienen derecho a la utilización de los locales de la EPTA, para realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la empresa, siempre que las convoquen los Delegados de Personal.

#### Artículo 39. Faltas y Sanciones.

##### Faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

##### 1. Faltas leves: Son faltas leves:

- Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.

- La falta de asistencia sin causa justificada.

- La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.

- La no comunicación con la antelación debida, de falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

- La tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

- La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la EPTA.

- La negligencia del trabajador en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio.

- El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

- El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.

- El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

- La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando fraudulentamente los medios de control impuestos a tal fin.

- La no comunicación de los jefes de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

##### 2. Faltas graves: Son faltas graves:

- La reincidencia de tres faltas leves en seis meses.

- La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.

- El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

- La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.

- La reincidencia en la simulación de la presencia de otro trabajador, utilizando fraudulentamente los elementos de control impuestos para estos fines.

- El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

- La reincidencia en la desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.

- La manipulación intencionada de fichas, lista de asistente o cualquier otro elemento de control - horario.

- La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

- El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

- El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.

- Las faltas notorias de respecto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto - trabajo que desempeña.

- El incumplimiento por parte de los jefes de las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.

- La imprudencia en el acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otro.

##### 3. Faltas muy graves: Son faltas muy graves:

- La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

- Más de quince faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o veinte en un año.

- Más de tres faltas injustificadas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un año.

- Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.

- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible del trabajo.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.
- El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.
- Violar secretos de la EPTA, cuando existan, con perjuicio para la misma, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.

Sanciones: Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

Sanciones por faltas leves: Serán las siguientes:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

Sanciones por faltas graves:

Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

Sanciones por faltas muy graves: Serán las siguientes:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- b) Despido.

La prescripción de las faltas será la siguiente:

- Faltas leves: Prescribirán a los 10 días laborables, contados a partir de la fecha en que la empresa haya tenido conocimiento de la comisión de las mismas y en todo caso transcurridos dos meses sin resolver el expediente disciplinario.
- Faltas graves: prescribirán a los 20 días laborables, contados a partir de la fecha en que la empresa haya tenido conocimiento de la comisión de las mismas y en todo caso transcurridos cuatro meses sin resolver el expediente disciplinario.
- Faltas muy graves: Prescribirán a los 60 días laborables, contados a partir de la fecha en que la empresa haya tenido conocimiento de la comisión de las mismas y en todo caso transcurridos seis meses sin resolver el expediente disciplinario.

Procedimiento para la tramitación de expedientes disciplinarios.

A) Expediente disciplinario por faltas leves:

1. Por el Jefe de Departamento, Jefe de Oficina o similares se comunicará a la empresa la comisión de la falta.
2. La empresa dará audiencia al trabajador.
3. La empresa resolverá comunicando la decisión al trabajador y a sus representantes sindicales.

B) Expediente disciplinario para faltas graves y muy graves.

Se seguirá el siguiente procedimiento:

- Instrucción: Tras la constatación por la empresa de la comisión de faltas graves o muy graves, se nombrará, en el plazo de dos días hábiles, la Comisión instructora del Expediente que estará formada por el Jefe de Departamento de Personal, Jefe del Departamento al que pertenezca el trabajador que ha cometido la falta y un representante de los trabajadores, quienes instruirán el expediente.

- Substanciación: Una vez nombrada la Comisión instructora ésta dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para formular el correspondiente pliego de cargos, con expresión de los hechos imputados, faltas cometidas y posible sanción aplicable, en su caso, para ello, podrá recabar cualquier información que estime necesaria.
- Audiencia al interesado: El infractor dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, contados desde la notificación del pliego de cargos, para alegar y practicar las pruebas que estime oportunas.
- Terminación: La comisión instructora formulará, en el plazo de cinco días hábiles, una propuesta de resolución.
- La propuesta de resolución se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio para su examen.
- La Dirección de la Empresa dará traslado de la resolución adoptada al trabajador afectado.

Artículo 40. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje del Convenio.

Para la interpretación y cumplimiento del Convenio se constituirá en el plazo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio. La Comisión estará integrada por cuatro miembros, de los cuales dos lo serán en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores (1 por UGT y 1 por CC.OO) los cuales podrán venir acompañados de un asesor, y un secretario sin voz ni voto.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.
- c) Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales se someterá a la consideración de la Comisión.
- d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados, a los trabajadores afectados.
- e) Todas aquellas materias no previstas en este artículo que se deriven de la aplicación del presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. El personal que a la entrada en vigor, esté desempeñando un puesto de trabajo sin que posea la titulación exigida para el mismo, continuará ocupándolo con los mismo derechos que tuviera atribuidos.

ANEXO 1

CATEGORIAS PROFESIONALES

| Grupo | Nivel | Categoría   |
|-------|-------|---|
| I     | A     | JEFE DE DEPARTAMENTO  |
|       | B     | ASESOR TÉCNICO  |
|       | C     | SECRETARIA DE DIRECCIÓN   |
| II    | A     | JEFE DE UNIDAD  |
|       | B     | COORDINADOR   |
|       | C     | JEFE DE OFICINA TÉCNICO   |
| III   | A     | JEFE ADMINISTRATIVO<br>TELEFONISTA-RECEPCIONISTA<br>INTERPRETE INFORMADOR |
|       | B     | ADMINISTRATIVO<br>ENCARGADO DE ALMACEN<br>ENCARGADO DE MANTENIMIENTO      |
|       | C     | AUXILIAR-ADMINISTRATIVO<br>CONDUCTOR<br>AUXILIAR-INFORMADOR               |
| IV    | A     | AUXILIAR-ADMINISTRATIVO<br>CONDUCTOR<br>AUXILIAR-INFORMADOR               |
|       | B     | ORDENANZAS<br>MOZOS<br>LIMPIADORAS  |

## ANEXO 2

## TABLA SALARIAL

| Grupo | Nivel | Categoría   | Salario Base | Antigüedad | Plus Ropa | BRUTO ANUAL | Comple-<br>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<br>TÉCNICO  | 1.632,28     | 43,02      | 103       | 24.087,92   | 1,5 %            |
| III   | A     | JEFE ADMINISTRATIVO<br>TELEFONISTA-RECEPCIONISTA  | 1.536,88     | 43,02      | 103       | 22.752,32   | 1,5 %            |
|       | B     | INTERPRETE INFORMADOR<br>ADMINISTRATIVO<br>ENCARGADO DE ALMACEN<br>ENCARGADO DE MANTENIMIENTO | 1.386,63     | 35,26      | 103       | 20.648,82   | 1,3 %            |
| IV    | A     | AUXILIAR-ADMINISTRATIVO<br>CONDUCTOR<br>AUXILIAR-INFORMADOR                                   | 1.140,76     | 29,37      | 103       | 17.206,64   | 1,3 %            |
| V     | A     | ORDENANZAS<br>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.