

culación, del documento de matrícula, del boletín de instalación y, en su caso, del justificante del abono de la tasa fiscal del juego correspondiente; asimismo, deberán estar provistas de marcas de fábrica en los términos previstos en el artículo 25 del presente Reglamento". Desarrollándose en los artículos posteriores el contenido de cada uno de los documentos referidos.

Por su parte, el artículo 43.1 del Reglamento establece que: "La autorización de instalación consistirá en la habilitación administrativa concedida por la Delegación de Gobernación de la provincia a la empresa titular de la autorización de explotación, para la instalación individualizada de una máquina en un determinado establecimiento".

Resulta, a la luz de las disposiciones legales reseñadas y de la documentación obrante en el procedimiento sancionador tramitado, que se ha constatado una infracción administrativa en materia de juego por carecer la máquina en cuestión de la documentación precisa para su identificación y explotación.

Igualmente la de 7 de febrero de 1994, que en su fundamento jurídico quinto establece que "los boletines de instalación (...) permiten la identificación de la máquina en lugar concreto y determinado, y conste que teniéndolos tres de ellas para determinado local estaba en local distinto, y eso es un hecho típico subsumible en el art. 46.1 del tan citado Reglamento".

I V

Con respecto a la responsabilidad del sancionado por la infracción administrativa constatada, baste expresar que para que exista infracción administrativa, en cuanto acción típicamente antijurídica, no es necesario que junto a la voluntariedad del resultado se dé el elemento del dolo o la culpa, sino que dichas conexiones psicológicas únicamente habrán de tenerse en cuenta como elemento modal o de graduación de la sanción administrativa, y así se expresa la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 1992 cuando dice:

"En todo acto sancionador se requiere, para ser conforme a Derecho, que en la conducta del sujeto pasivo se den los elementos esenciales para que sea sancionable, siendo uno de estos elementos, en aplicación de la teoría del delito, la culpabilidad dolosa o culposa desplegada por el sujeto que sea contraria a la norma y antijurídica, para efectuar correctamente el reproche administrativo". En igual sentido se expresa la sentencia del mismo Tribunal de 5 de diciembre de 1987. Igualmente, la sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 1990, número 76/90, aunque referida al procedimiento sancionador en materia tributaria, mantiene que en materia de infracciones administrativas "sigue rigiendo el principio de culpabilidad (por dolo, culpa o negligencia grave y culpa o negligencia leve o simple negligencia)".

V

Ha quedado acreditado el hecho considerado como probado en la propuesta de resolución, cual es, mantener la máquina a que se refiere el procedimiento sancionador de referencia instalada y en funcionamiento careciendo del boletín de instalación. Y las circunstancias concretas del caso pueden servir, como ha ocurrido en el presente supuesto, para realizar una valoración ponderada de la sanción a imponer, graduando la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción aplicada, como así se requiere en el art. 131.3 de la Ley 30/1992, y en el artículo 55.2 del Reglamento, lo que no pueden conducir es a la exención de la responsabilidad por la infracción administrativa cometida. Todo lo expresado hasta ahora, conlleva la necesidad de confirmar la sanción impuesta por ser acorde con la infracción cometida, ya que la graduación de las sanciones debe hacerse

aplicando la legislación vigente y haciendo una calificación con la infracción y la sanción que se señala expresamente.

Vistos la Ley 2/86, de 19 de abril, del juego y apuestas de la Comunidad Autónoma de Andalucía; el Reglamento de Máquinas Recreativas y de Azar, aprobado por Decreto 491/96, de 19 de noviembre, y demás normas de general y especial aplicación, resuelvo desestimar el recurso interpuesto, confirmando la resolución recurrida.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, ante los correspondientes órganos judiciales de este Orden, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. El Secretario General Técnico, P.D. (Orden 11.12.98). Fdo.: Sergio Moreno Monrové, Por Suplencia (Orden de 14.7.00), El Director General de Política Interior. Fdo.: Juan M.^a Cornejo López.»

Sevilla, 13 de octubre de 2000.- El Secretario General Técnico, Sergio Moreno Monrové.

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

RESOLUCION de 11 de octubre de 2000, 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 de Convenio 7100852).

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias (Código de Convenio 7100852), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 5 de octubre de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 5 de septiembre de 2000, 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 texto 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 mismo 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, 11 de octubre de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

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 1.º

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la FADA, 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 jurídico 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 y ejecución de programas dependientes de otros Organismos, de duración cierta y determinada que contemplen 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 FADA, 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 BOJA. Su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2001.

Al vencimiento del Convenio, éste se prorrogará por dos años naturales, 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) acumulado para cada año.

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.

Todas las normas contenidas en el presente Convenio de contenido retributivo se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2000.

Los artículos concernientes a la jornada de trabajo incluidos en el Capítulo 10 del Convenio empezarán a aplicarse a partir del 18 de septiembre de 2000.

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 2.º

GARANTIAS

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Siempre con carácter personal, la FADA 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 y a que no serán absorbidas ni compensadas 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 u origen.

CAPITULO 3.º

COMISION 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 tres, designados por los Delegados de los trabajadores en su conjunto y respetándose el mismo % de 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, constando 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 anejarán.

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 podrá acordar la redacción de un Reglamento para su funcionamiento interno.

CAPITULO 4.º

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es responsabilidad y facultad de la FADA 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 FADA.

CAPITULO 5.º

CLASIFICACION 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-Animador.

- Personal de Oficios.
- Maestro de Taller.
- Cocinero.
- Oficial en Mantenimiento-Conductor.

- Personal Subalterno.
- Lavandera-Limpiadora.

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: Es el empleado 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: Es el empleado 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/Animador: 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 de Taller: Es el profesional que, bajo la dirección del centro, desarrolla enseñanzas teórico prácticas, diseñando, 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.

Cocinero: Es aquél que 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 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 y/o Administrador del Centro, permitiendo la colaboración de los usuarios en la ejecución de tareas.

Personal Subalterno

Lavadero/a-Limpiador/a: Es el trabajador que por delegación de la Dirección y/o Administrador del Centro realiza los servicios de limpieza, cuidando de la conservación del mobiliario, así como del buen uso y economía de la lencería empleada.

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

CAPITULO 6.º

CONTRATACION, PLANTILLA Y PROMOCION 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 pueden 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 empresa.

b) Contrato Eventual por circunstancias de la producción. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda así lo exigiesen, aun 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 siete 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. Asimismo, la FADA podrá celebrar contrato de trabajo en prácticas a quienes estuvieren en posesión de título universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o títulos 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. Asimismo, la retribución del trabajador en prácticas será del 75% 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 FADA, a efectos de antigüedad se computará el tiempo trabajado desde la primera contratación en la Fundación.

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 adecuados 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 60% y del 75% del salario que corresponda a la categoría profesional del que ejerce la formación durante el primero y segundo año.

4. Contratos a Tiempo Parcial. De mutuo acuerdo entre el trabajador y la Gerencia de la FADA 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 FADA 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 Subalternos, 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 diciembre, 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. Traslados, promoción interna y permutas.

a) Traslados. Se entiende por traslados el procedimiento por el cual la FADA 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 resueltos 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 siguientes criterios:

A) Las vacantes que se produzcan en categorías superiores se cubrirán mediante el personal perteneciente a la FADA, siempre que acredite la titulación exigida y valorándose como méritos la antigüedad y currículum personal.

B) Los Delegados de Personal, del centro afectado, participarán, con voz pero sin voto, en el proceso de promoción recogido en este artículo.

c) Permutas. La FADA podrá autorizar la permuta entre personal fijo a puestos de idéntica naturaleza cuando concurren 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 16. 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 FADA.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan 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 17. Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad asistencial la FADA precisará 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 7.º

MODIFICACION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 18. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la FADA 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 19. 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 275.000 ptas.

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 FADA 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:

- Ningún trabajador podrá ser trasladado forzosamente hasta transcurridos 2 años desde un anterior traslado de esta naturaleza.

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

CAPITULO 8.º

RETRIBUCIONES

Artículo 20. Retribuciones.

La retribución salarial de los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán constituidas por el Salario Base, Plus de Convenio y Gratificaciones Extraordinarias y corresponde 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 correspon-

diente a la Seguridad Social del trabajador, el porcentaje del IRPF, así como la cuota sindical a los trabajadores que así lo soliciten.

Artículo 21. Revisión salarial.

A partir de 1 de enero de 2001, las tablas salariales Anexas se incrementarán en el mismo porcentaje que el IPC que se prevea para dicho año, en caso de que el IPC acumulado de 2001 superase el incremento previsto, se procederá, tan pronto se constate dicha circunstancia, a la revisión de las tablas salariales hasta alcanzar el mismo porcentaje, que se aplicará igualmente desde 1 de enero de 2001, aun cuando haya expirado la vigencia de este Convenio Colectivo.

Artículo 22. Salario base.

Como salario base se entiende el establecido para cada categoría profesional, según tabla salarial que figura en el Anexo I al presente Convenio, por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo.

Artículo 23. 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 ET, 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 toques 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 compensará hora por hora.

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 el Anexo I en función del grupo en el que esté encuadrado el trabajador.

3. 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 a 31 de diciembre.

Se abonarán conjuntamente con la nómina mensual ordinaria de forma prorrateada. De mutuo acuerdo, la empresa 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 24. Incapacidad Temporal (IT).

En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la FADA completará la prestación de los tres primeros días de la baja al 60% de las contingencias comunes del mes anterior. Igual percepción se abonará para los días cuarto y vigésimo, ambos inclusive; a partir del vigésimo primero y hasta la terminación de la baja, el 100%.

Asimismo, 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 25. 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 24 pesetas por kilómetro recorrido.

En el caso de que dichos desplazamientos ocasionen gastos por manutención, se abonarán como máximo por el concepto de media dieta (manutención/día) 3.546 pesetas/día, y por dieta completa 7.092 pesetas/día.

Asimismo, cuando dicho desplazamiento implique el hecho de pernoctar fuera de su domicilio habitual, se abonará una percepción máxima de 13.000 pesetas/día, comprendiendo esto el alojamiento y manutención.

CAPITULO 9.º

DERECHOS SOCIALES

Artículo 26. Seguro de Responsabilidad Civil.

La FADA 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 27. Anticipos y préstamos reintegrables.

FADA dispondrá de una bolsa de hasta 5 millones de pesetas para anticipos y préstamos reintegrables.

Tendrán derecho a solicitar un préstamo sin interés de hasta un máximo de 200.000 pesetas 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 seis meses, contados a partir del siguiente en que fue concedido el préstamo.

CAPITULO 10.º

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 28. 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 29. 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.

Para aquellos trabajadores que por las características de los puestos desempeñados realicen su jornada laboral contemplando la realización de jornadas laborales en festivos, régimen de trabajo a turnos y jornadas en horario nocturno, se retribuirá mediante la reducción de la jornada semanal en las siguientes proporciones:

- Por prestación en festivos: Reducción del 1%.
- Por prestación en régimen de trabajo a turnos: Reducción del 2%.
- Por prestación en horario nocturno: Reducción del 4%.
- Por servicios localizados fuera de su jornada laboral: Por dos horas y media, una hora efectiva de trabajo.

Igualmente, cuando sean requeridos 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 salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 30. 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.

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.

Artículo 31. 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 32. 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. 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 siguiente norma:

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

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.

Artículo 33. 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.

c) Por tiempo de dos días naturales, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de hijo/a, cónyuges o compañero/a con convivencia acreditada, nietos, hermanos y padres de uno u otro cónyuge y abuelos. Si por tal motivo el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador, el plazo será de cuatro días naturales.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

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

i) 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.

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

k) 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, aun teniendo carácter oficial, no coincida su formación con los objetivos fundacionales.

Artículo 34. 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 dividirse en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 35. 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.

Artículo 36. Permiso por alumbramiento y adopción.

Las/os trabajadoras, por alumbramiento o adopción, tendrán derecho al permiso legalmente establecido, y su retribución durante el mismo.

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

CAPITULO 11.º

EXCEDENCIAS Y FORMACION

Artículo 37. Excedencias.

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

Tendrá la consideración de excedencia excepcional la que se conceda a aquellos trabajadores que, pertenecientes a FADA, 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, tendrán reservado su puesto de trabajo, siendo la reincorporación de forma inmediata a la finalización del contrato origen de esta excedencia excepcional.

Artículo 38. Formación.

La FADA se compromete a la creación o anexión a otros organismos que ya estén impartiendo cursos de formación o perfeccionamiento del personal, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores.

La FADA comunicará los planes de formación, que serán remitidos a los representantes legales de los trabajadores con un mes de antelación para su informe.

El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso respetándose el principio de igualdad de oportunidades, debiendo notificarse por escrito a los representantes de los trabajadores la relación de solicitudes admitidas con anterioridad a la celebración de los cursos.

CAPITULO 12.º

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 39.º 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 prorroga 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) Rehuser ser reconocido a requerimiento de la Fundación o por el Médico de la misma en caso de baja por enfermedad (IT).

Artículo 40.º 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 de 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, pasados 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) Rehuser ser reconocido a requerimiento de la Fundación o por el médico de la misma, caso de baja por accidente de trabajo.

Artículo 41.º 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.º 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 FADA, podrá ser:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuarenta y cinco días hasta seis meses.
- Despido.

Artículo 43.º 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 graves y 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, podrán 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 13.º

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.

CAPITULO 14.º

PREVENCION 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional I. Todo aquel personal Directivo, Jefe de Personal o de RR.HH. y Administradores o Directores Administrativos de Centro, que a la fecha de la firma de este Convenio tengan suscrito con la Fundación contrato indefinido, una vez cesen sus funciones del Cargo de Dirección, les será respetada su categoría profesional, siéndoles de aplicación el presente Convenio.

Disposición Adicional II. 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 III. Aquellos trabajadores que con la categoría de Oficial de Mantenimiento/Conductor les fuese retirado el permiso de conducir tendrán derecho a desempeñar el resto de su contenido funcional, manteniendo las retribuciones que venían percibiendo.

Disposición Adicional IV. Los trabajadores que ostenten la categoría de:

- Monitor y Animador Socio-Cultural se reclasifican en la categoría de Monitor/Animador.
- Limpiador/a se reclasifican en la categoría de Lavandero/a-Limpiador/a.
- Guarda, Conductor y Oficial de Mantenimiento se reclasifican en la categoría de Oficial de Mantenimiento/Conductor.

ANEXO I TABLA SALARIAL AÑO 2000		CATEGORIAS						Plus convenio Ptas		Plus convenio Euros		Ingresos Mes/Años Ptas		Ingresos Mes/Año Euros	
		Salario Base Ptas		Salario Base Euros		mes*14		mes*12		mes*12		mes*12			
TÉCNICO DE PERSONAL	Mes	185.201		1.113,08		114.349		687,25		299.550		1.800,33			
	Año	2.592.814		15.583,13		1.372.188		8.247,02		3.965.002		23.830,15			
MÉDICO	Mes	167.925		1.009,25		137.383		825,69		305.308		1.834,94			
	Año	2.350.950		14.129,49		1.648.596		9.908,26		3.999.546		24.037,75			
PSICÓLOGO	Mes	167.925		1.009,25		108.976		654,96		276.901		1.664,21			
	Año	2.350.950		14.129,49		1.307.712		7.859,51		3.658.662		21.989,00			
OTROS TITULADOS SUPERIORES	Mes	167.925		1.009,25		108.976		654,96		276.901		1.664,21			
	Año	2.350.950		14.129,49		1.307.712		7.859,51		3.658.662		21.989,00			
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	Mes	142.524		856,59		130.694		785,49		273.218		1.542,08			
	Año	1.995.336		11.992,21		1.568.328		9.425,84		3.563.664		21.418,05			
D.U.E.	Mes	142.524		856,59		103.951		624,76		246.475		1.481,35			
	Año	1.995.336		11.992,21		1.247.412		7.497,10		3.242.748		19.489,31			
EDUCADOR	Mes	142.524		856,59		73.576		442,20		216.100		1.298,79			
	Año	1.995.336		11.992,21		882.912		5.306,41		2.878.248		17.298,62			
TRABAJADOR SOCIAL	Mes	142.524		856,59		73.576		442,20		216.100		1.298,79			
	Año	1.995.336		11.992,21		882.912		5.306,41		2.878.248		17.298,62			
OTROS TITULADOS MEDIOS	Mes	142.524		856,59		73.576		442,20		216.100		1.298,79			
	Año	1.995.336		11.992,21		882.912		5.306,41		2.878.248		17.298,62			
MAESTRO TALLER	Mes	100.075		601,46		65.817		395,57		165.892		997,03			
	Año	1.401.050		8.420,48		789.804		4.746,82		2.190.854		13.167,30			
ADMINISTRATIVO	Mes	88.962		534,67		75.670		454,79		164.632		989,46			
	Año	1.245.468		7.485,41		908.040		5.457,43		2.153.508		12.942,84			
MONITOR- ANIMADOR	Mes	87.116		523,58		77.295		464,55		164.411		988,13			
	Año	1.219.624		7.330,09		927.540		5.574,63		2.147.164		12.904,72			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mes	81.829		491,80		60.000		360,61		141.829		852,41			
	Año	1.145.606		6.885,23		720.000		4.327,29		1.865.606		11.212,52			
COGINERO	Mes	81.749		491,32		61.990		372,57		143.739		863,89			
	Año	1.144.486		6.878,50		743.880		4.470,81		1.888.366		11.349,31			
OFICIAL MANTENIMIENTO-CONDUCTOR	Mes	81.749		491,32		77.153		463,70		158.902		955,02			
	Año	1.144.486		6.878,50		925.836		5.564,39		2.070.322		12.442,89			
LAVANDERO LIMPIADOR	Mes	79.903		480,23		41.167		247,42		121.070		727,65			
	Año	1.118.642		6.723,17		494.004		2.969,02		1.612.646		9.692,19			

166.386 Pts

1 EURO =

CONSEJERIA DE TURISMO Y DEPORTE

RESOLUCION de 26 de octubre de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se aprueban las listas provisionales de los aspirantes admitidos y excluidos, y las causas de exclusión, a las becas para la formación de técnicos en materia de gestión, información y documentación turística.

De conformidad con lo establecido en el apartado 5.3 del Anexo I de la Orden de la Consejería de Turismo y Deporte, de 13 de septiembre de 2000, BOJA núm. 110, de 23 de septiembre, por la que se convocaban becas para la formación de técnicos en materia de gestión, información y documentación turística, esta Secretaría General Técnica

HA RESUELTO

Primero. Aprobar las listas provisionales de los aspirantes admitidos y excluidos a dichas becas y las causas de exclusión.

Segundo. Las citadas listas provisionales quedarán expuestas al público en los Servicios Centrales de la Consejería de Turismo y Deporte, sitos en el Edificio Torretriana, Isla de la Cartuja, s/n, Sevilla; en las sedes de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Turismo y Deporte y en el Instituto Andaluz del Deporte.

Tercero. Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Resolución, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión u omisión en la lista de admitidos.

Los escritos de subsanación, acompañados, en su caso, de la documentación correspondiente, se presentarán en el Registro de los Servicios Centrales de la Consejería de Turismo y Deporte, y en los registros de los demás órganos y oficinas que correspondan, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Finalizado el plazo establecido en el párrafo primero de este apartado, el Secretario General Técnico, por delegación del Consejero de Turismo y Deporte, dictará la Resolución definitiva de personas admitidas y excluidas, que será expuesta en los Servicios Centrales de la Consejería de Turismo y Deporte y en todas las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Turismo y Deporte.

Sevilla, 26 de octubre de 2000.- El Secretario General Técnico, Rafael Rodríguez de León García.

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

RESOLUCION de 28 de septiembre de 2000, de la Delegación Provincial de Granada, sobre relación de perceptores de subvenciones de VPO.

La Delegación Provincial de Granada, en uso de las atribuciones que confiere la Orden de la Delegación de Competencias de 11 de julio de 1997, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, ha resuelto anunciar los perceptores de subvenciones de VPO siguientes:

24.242.706-Q.
Javier González Barquero.
1.099.200 ptas.

Granada, 28 de septiembre de 2000.- El Delegado, Pedro J. Lara Escribano.

RESOLUCION de 23 de octubre de 2000, de la Dirección General de Transportes, por la que se determina la composición de los Tribunales Calificadores de las pruebas para la obtención del certificado de capacitación para el ejercicio de la actividad de Consejero de Seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera y ferrocarril, así como el día, hora y lugar de celebración de los ejercicios en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Convocadas pruebas de constatación de la capacidad profesional para el ejercicio de las actividades de Consejeros de Seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera y ferrocarril, a celebrar en la Comunidad Autónoma de Andalucía, por Resolución de 14 de julio de 2000 (BOJA núm. 94, de 7 de agosto de 2000), y dando cumplimiento a lo dispuesto en la base quinta de la misma en consonancia con el artículo 3 de la Orden del Ministerio de Fomento de 21 de octubre de 1999 (BOE de 23 de octubre), esta Dirección General de Transportes ha resuelto:

Primero. Determinar la fecha de celebración de los distintos ejercicios de las referidas pruebas en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el día 26 de noviembre de 2000.
Horas de celebración:

- De 9,00 h a 11,00 h: Ejercicio teórico y práctico de Consejeros de Seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera.

Examen global para todas las especialidades o para una de las especialidades.

- De 11,30 h a 13,30 h: Ejercicio teórico y práctico de Consejeros de Seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.

Examen global para todas las especialidades o para una de las especialidades.

Segundo. Determinar la composición de los Tribunales Calificadores de las pruebas de capacitación profesional para el ejercicio de la actividad de Consejeros de Seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera y ferrocarril a celebrar en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como los lugares de celebración de las mismas, que a continuación se relacionan:

PROVINCIA DE ALMERIA**Tribunal Titular**

Presidenta: Doña María del Mar Vizcaíno Martínez.
Vocales:

- Don Juan E. Salas García.
- Doña María del Mar Mollinedo García.
- Don José Miguel Mesa Olea.

Secretario: Don Bernabé Moreno Sánchez.

Tribunal Suplente

Presidente: Don José Enrique Arriola Arriola.
Vocales:

- Doña Amparo García Asenjo.
- Doña María José Marín Martín.
- Don Juan Carlos Granero Cruz.