

Parcela P10.  
Superficie: 1.356,00 m<sup>2</sup>.  
Techo residencial: 4.819,20 m<sup>2</sup>.  
Núm. de viviendas: Cincuenta y cinco (55) VPO.  
Usos: Residencial exclusivo.  
Núm. de plantas: Cuatro (4) + Ático.

Parcela P11.  
Superficie: 368,00 m<sup>2</sup>.  
Techo terciario: 388,55 m<sup>2</sup>.  
Uso: Terciario exclusivo.  
Núm. de plantas: Dos (2).

#### Generalidades.

Ático. Se entiende por ático la edificación que se separa hacia el interior 3,00 metros desde la alineación de la parcela.

Apartamento. Se entiende por apartamento el elemento residencial cuya superficie útil es menor de sesenta (60) metros cuadrados.

Bajo rasante. Construcción que existe por debajo por terreno natural. Sólo se permite el uso en la construcción resultante como garaje aparcamiento de vehículos y de las instalaciones accesorias del edificio. La rasante en cualquier punto vendrá definida en el Proyecto de Urbanización con la definición del sistema viario

Estar-cocina. Cuando el elemento residencial disponga en una única estancia el estar y la cocina, su superficie útil será superior a dieciséis (16) metros cuadrados.

En todo lo concerniente a las normas particulares se atenderá en cada caso a las contenidas en el PGOU vigente.

Dada la necesidad de atender a la demanda de aparcamientos de vehículos ligeros, se atenderá al contenido del Plan General. El eximir del cómputo de edificabilidad a los aparcamientos únicamente será posible si se cumplen los condicionantes contemplados en el Plan General vigente para ello, computándose en el resto de los casos. Con ello se da respuesta al Acuerdo de la Comisión Provincial.

#### 9. Sistema y programa de actuación.

La Unidad de Actuación se desarrollará mediante el Sistema de Compensación.

El programa se establece en cuatro (4) años a contar desde su la Aprobación Definitiva de esta Modificación Puntual para la ejecución de la obra urbanizadora total.

Por último, señalar que se podrá proceder a la ejecución conjunta de la urbanización y la edificación, debiendo incorporar el Proyecto de Urbanización las necesarias garantías para la total y satisfactoria terminación de las obras de urbanización y procediendo según establezca el Excmo. Ayuntamiento de Tarifa de acuerdo con la legalidad vigente.

Las Viviendas de Protección Oficial se ejecutarán previa ó simultáneamente al resto de las edificaciones, dado que al ser de iniciativa municipal se considera como elemento prioritario del desarrollo de este Sector, y todo ello en base al contenido del art. 18 de la LOUA en cuanto a las previsiones sobre las unidades de ejecución, sistema de actuación y plazos.

En el Proyecto de Urbanización del Sector, y en base al informe emitido por la Agencia Andaluza del Agua:

Se ha de obtener previamente la Autorización de Vertido de las aguas pluviales al arroyo existente.

El planeamiento urbanístico debe garantizar los abastecimientos de agua potable, tanto en cantidad como calidad. Se debe justificar que la red general es capaz de absorber la nueva demanda de agua sin perjuicio de los usuarios actuales de la red.

En el viario estructural propuesto es necesario el dimensionamiento de una infraestructura hidráulica que sea capaz de reconducir las aguas pluviales hasta su devolución al cauce natural existente aguas debajo de la urbanización proyectada. Así mismo, habrá que ejecutar la obra necesaria para devolver

el agua a su cauce natural con unos valores de calado, velocidad, energía, etc, no superiores a los que existen antes de la ejecución de la urbanización.

La Agencia Andaluza del Agua deberá informar las sucesivas figuras de planeamiento que se planteen para el desarrollo de esta Modificación Puntual.»

Cádiz, 6 de septiembre de 2010.- El Delegado, Pablo Lorenzo Rubio.

*RESOLUCIÓN de 24 de marzo de 2010, de la Delegación Provincial de Jaén, Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo, Sección Urbanismo, referente al expediente de planeamiento que se cita, por el que se aprueba definitivamente, a reserva de subsanación de deficiencias, el PGOU de Andújar (Jaén).*

Ver esta disposición en fascículo 2 de 2 de este mismo número

## CONSEJERÍA DE EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS) Cód. 7101172), recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 14 de mayo de 2010, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 28 de octubre de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo,

### R E S U E L V E

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 mencionado 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, 10 de septiembre de 2010.- El Director General, Daniel Alberto Rivera Gómez.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACION ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE PERSONAS SORDAS (FAAS)

#### Exposición de motivos.

El presente Convenio Colectivo regula el régimen específico del personal que trabaja en la empresa Federación Andaluza de Asociaciones Personas Sordas. Esta regulación por diferentes

razones tiene un valor excepcional tanto por el carácter de la empresa, por la composición de los recursos humanos que la integran y por el uso entre las personas que trabajan como medio de comunicación prioritario la Lengua de Signos Española.

La Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas, FAAS, fundada en 1987, tiene entre sus objetivos la consecución de la mejora de calidad de vida de las personas sordas y/o con discapacidad auditiva en Andalucía y está configurada como una de las entidades del sector no lucrativo del Tercer Sector, que presta servicios específicos para este colectivo en el territorio andaluz.

Los cambios acaecidos en la década de los años 90, dentro de las políticas de Igualdad y Bienestar Social, donde las entidades sin fin de lucro pasaron a ser colaboradoras del sistema público en la prestación y desarrollo de servicios provenientes de las políticas sociales, han generado una profesionalización progresiva tanto del voluntariado como de los primeros trabajadores y trabajadoras que llevan prestando su labor en el marco de esta empresa desde hace más de veinte años, así como de los que se han ido incorporando de manera sucesiva a lo largo de estos años y que con su esfuerzo han contribuido a crear valor y hacer evolucionar la entidad.

El crecimiento y extensión en la cobertura de nuevos servicios y productos para atender las demandas de la Comunidad Sorda desde la FAAS, ha propiciado un aumento progresivo del número de trabajadores y trabajadoras en la empresa. Asimismo, la autoconstrucción de nuevas profesiones, como perfiles específicos para la atención de las necesidades del colectivo de personas sordas, se han configurado en elementos singulares que instan a regular dicha relación ante las exigencias internas del principal activo de la empresa, su personal, así como de redefinir la propia organización, en lo que respecta a una mejora de la gestión eficaz de la entidad con las condiciones laborales de sus empleados y empleadas. Es por lo tanto un compromiso y una responsabilidad social que debe cumplir la FAAS.

Por otra parte, se presentan nuevos desafíos tanto en el presente, como en un futuro próximo a causa de los cambios que se dan en las políticas de actuación, las cuales hacen que surjan nuevas profesiones en torno a la Comunidad Sorda del mismo modo que el sistema público evoluciona hacia una gestión y prestación privada de servicios, a través de la colaboración de entidades «con» y «sin» fin de lucro. Todo esto nos compromete a trabajar con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y hacer cumplir los preceptos recogidos en el Estatuto de Autonomía para Andalucía en cuanto al uso de la Lengua de Signos Española por las personas que libremente opten por ella, que será objeto de enseñanza, protección y respeto. Este derecho avalado asimismo por la Ley 27/2007 que reconoce la Lengua de Signos Española como lengua de derecho para las personas sordas conlleva un proceso de cambio estructural de los mercados locales en el territorio andaluz puesto que están llamados a ofrecer medidas de accesibilidad en comunicación para las personas sordas y/o con discapacidad auditiva. Todos estos hechos obligan a diseñar un modelo organizacional de la FAAS, que den respuesta a las necesidades existentes en las relaciones con sus empleados y empleadas así como de anticipación y de estructura consolidada ante las futuras exigencias del mercado laboral, económico y social.

Este Convenio Colectivo se configura como uno de los instrumentos que den respuesta a la arquitectura interna de la empresa, basada en una relación de buena fe, confianza recíproca y corresponsabilidad entre la FAAS y las organizaciones sindicales firmantes, comprometidas en la mejora de la calidad del empleo en la empresa.

Todas estas razones, y demás que se incluyen en el texto, han llevado a la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas, CC.OO. y UGT a suscribir el siguiente Convenio Colectivo.

Partes firmantes de acuerdo.

El presente Convenio es firmado:

- De una parte, por la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas.

- De otra parte, los representantes de los/as trabajadores/as de la FAAS.

#### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de carácter autonómico, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo realizado dentro de las actividades propias y del fin social de la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS).

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor desde el día de su publicación, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Al finalizar el año se negociará la revisión salarial del año siguiente. En dicha revisión salarial se tendrá en cuenta la desviación del IPC prevista para el año anterior.

#### Artículo 4. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en la FAAS.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio, por no ser trabajadores:

- Voluntariado Social.

- Alumnos trabajadores de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo y otros programas formativos.

- Personal de los cursos de formación.

#### Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes con objeto de su modificación, podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto deberá hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de ser registrada en la Consejería de Empleo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se proroga automáticamente de año en año.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento o prórroga del mismo. Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor el anterior.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### Artículo 7. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, L.O. de Libertad Sindical, las demás disposiciones de carácter general, y las reglamentaciones, específicas de aplicación en la Junta de Andalucía en los centros y programas especializados en el ámbito de la familia, discapacidad, tercera edad, infancia y juventud, etc., así como a lo contemplado en la Ley de Servicios Sociales de la Junta de Andalucía, etc.

#### Artículo 8. Comisión Paritaria y Comisión de Resolución de Incidencias.

Constitución de la Comisión Paritaria.

En el mes siguiente a la publicación en el BOJA del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Entre sus facultades, expresamente se le confiere la de homologar cualquier categoría laboral actualmente existente con las establecidas en el Convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

En la primera sesión se procederá a establecer las sedes y nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán respectivamente la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados. Se hará de forma rotatoria. (Ejerciendo en la primera reunión la empresa como presidente y el comité como secretario, en la siguiente reunión viceversa y así sucesivamente.)

Dicha comisión estará integrada por representantes de las organizaciones negociadoras del Convenio.

#### Composición.

La Comisión Paritaria, estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios, y otros cuatro en representación de los delegados sindicales, independientemente de su ratificación o no del presente convenio colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

#### Funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario cuando la solicite una de las partes.

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito o fax de forma individual, con una antelación mínima de cinco días hábiles indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la duración necesaria y aportándose la documentación necesaria para su estudio si se diera el caso.

La comisión quedará constituida, en primera convocatoria, con la mitad mas uno de sus miembros; en segunda convocatoria siempre media hora mas tarde que la primera.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la mesa negociadora del Convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la aprobación de la mayoría de la representatividad de las empresas y de los representantes sindicales.

Los acuerdos adoptados se harán públicos a través de tablón de anuncios de la FAAS y de los diversos centros de trabajo.

Si las partes se someten voluntariamente a su arbitraje, la resolución de la Comisión Paritaria será vinculante.

#### Constitución de la Comisión de Resolución de Incidencias.

En el plazo de dos meses desde la publicación de este convenio, se procederá a la constitución de la Comisión de Resolución de Incidencias, la cual estará formada por un máximo de cuatro personas, dos por la FAAS y dos por la representación de los trabajadores.

En su primera reunión se determinarán sus reglas de funcionamiento.

#### Artículo 9. Mecanismo de participación de los/as trabajadores/as.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del presente Convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emitida a las direcciones señaladas anteriormente.

Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio Convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

#### Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización y disciplina del trabajo en esta entidad será competencia de la persona jurídica de la misma, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente

en cada momento y a las disposiciones de carácter interno con que se doten (previa consulta a la representación legal de los/as trabajadores/as). Ante la falta de acuerdo entre la FAAS y la representación legal de los trabajadores priorizará la decisión de la FAAS sobre las disposiciones de carácter interno.

Los trabajadores dependerán y responderán de su trabajo a su coordinador/a de programa y al jefe de personal.

#### GRUPOS PROFESIONALES

##### Categorías profesionales.

- Prioridad persona sorda.
- Limpiadora.
- Subalterno.
- Aux. Administrativo.
- Oficial Administrativo.
- ADECOSOR.
- Especialista LSE.
- Profesores.
- ILSE – GILSE.
- Técnicos de apoyo.
- Técnicos.

##### Técnicos coordinadores.

Son aquellos/as trabajadores/as titulados o no provisto o no de poderes, tienen a su cargo la responsabilidad de un equipo definido de trabajo en un área concreta.

##### Técnico.

Son aquellos/as trabajadores/as, titulados o no, que tienen a su cargo la responsabilidad de la ejecución de proyectos.

##### Técnico de apoyo.

Son aquellos/as trabajadores/as titulados o no, que realizan funciones de apoyo a los coordinadores y técnicos.

##### ILSE-GILSE.

Son aquellos/as trabajadores/as que estando en posesión de acreditación de ILSE expedida por CNSE o federaciones afiliadas o, Título de Técnico Superior en Interpretación de Lengua de Signos, realizan funciones de intérpretes atendiendo las diferentes necesidades inherentes a su función específica, tales como: Formativas, educativas, congresos, seminario, organismos públicos y privados.

##### Profesores.

Son aquellos/as trabajadores/as que estando en posesión de la acreditación expedida por el Movimiento Asociativo de personas sordas o, por Entidades Públicas o privadas correspondiente, desempeñan funciones docentes en diferentes materias y niveles de enseñanza tanto reglada como no reglada. Trabajan bajo la supervisión y ordenes directas de un superior responsable del servicio al que estén adscritos.

##### Especialista en Lengua de Signos.

Son aquellos/as trabajadores/as que indistintamente, en posesión de la acreditación de Asesores Sordos o Profesores de Lengua de Signos, pueden realizar cualquiera de las dos funciones.

##### ADECOSOR.

Son aquellos/as trabajadores/as que, en posesión de la acreditación correspondiente, sirven de puente entre la Comunidad Sorda y el entorno social. Sus funciones son: animar a la participación y toma de responsabilidades de las personas sordas, generar medios para potenciar la autonomía y la participación de las personas sordas socialmente, intermediar entre los recursos del entorno y las personas sordas, favorecer la eliminación de barreras de comunicación y sensibilizar el entorno social en que viven las personas sordas.

##### Oficial Administrativo.

Es el/la trabajador/a que actúa bajo las ordenes de un Jefe y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Aux. Administrativo.

Es el/la trabajador/a que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general puramente mecánicas, inherente al trabajo de oficina.

Subalterno/a.

Ordenanza.

Es el/la empleado/a cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Telefonista.

Es el/la empleado/a encargado de recibir llamadas telefónicas a la empresa y recibe y anuncia las visitas de la empresa.

Limpiadores/as.

Es el/la empleado/a ocupado de la limpieza de los locales de la empresa.

Artículo 10. Calendario y jornada laboral.

La jornada semanal de 37 horas y media, de lunes a viernes.

En dicha jornada quedarían incluidas todas aquellas tareas relacionadas con la actividad laboral (planificación, programación, ejecución, evaluación, formación, etc.).

Horas extraordinarias.

Se compensarán mediante descanso. De lunes a viernes se recuperará una hora por cada media hora desde la salida del domicilio particular del trabajador hasta la vuelta al mismo. Las horas extraordinarias serán recuperadas por el trabajador/a cuando se concrete de común acuerdo entre el trabajador/a y el/la responsable del programa o departamento, siempre y cuando, no se perjudique el buen funcionamiento del trabajo y se tenga autorización del/la responsable del programa o departamento en cuestión.

Vacaciones y fiestas.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará de 23 días laborables, no computándose a estos efectos como laborables los sábados, domingos y festivos, de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. A tal efecto la empresa y la representación sindical acordarán con antelación de un mes, el calendario, los turnos, etc. Su fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

El período de vacaciones anuales retribuidas es sustituible por compensación económica, cuando el empleado al finalizar la relación de trabajo no haya disfrutado de un periodo de vacaciones. No considerando periodo vacacional al tiempo que el centro se encuentra cerrado por motivos ajenos al trabajador.

Período de vacaciones: 15 Junio al 15 septiembre (excepto aquellos contratos que finalicen fuera del periodo indicado, en cuyo caso será la empresa la que informará del período vacacional. Las vacaciones se disfrutarán en un periodo o en dos siendo el período mínimo de 10 días.

Se pueden solicitar como máximo cinco días vacacionales fuera del período vacacional, por circunstancias de interés particular excepcionales y debidamente acreditadas. Se deberá realizar un preaviso de cómo mínimo de 15 días de antelación tanto a la empresa como al responsable del programa o departamento. La dirección de la FAAS resolverá la petición a la vista del informe del responsable del departamento.

Las fiestas serán las establecidas de acuerdo con el calendario laboral del municipio al que pertenezca el trabajador/a, además de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

Las fiestas locales tendrán carácter retribuido y no recuperable, ateniéndose la empresa al calendario establecido legalmente. En todo lo no mencionado respecto a este punto de vacaciones y fiestas, se da por reproducido el calendario correspondiente a cada provincia andaluza, y localidad que afecte a la ubicación contractual de su puesto de trabajo.

El horario en fiestas mayores y Semana Santa será:

- Jornada completa de 9,00 horas a 14,00 horas.

- Jornada parcial de 9,30 horas a 12,00 horas.

Reducción de jornada laboral,

Durante el período de tiempo comprendido entre el 15 junio y el 15 de septiembre de cada año, únicamente el personal contratado a jornada completa (salvo el contratado para apoyo extraordinario a los servicios de FAAS), tendrá una jornada efectiva de 30 horas semanales.

La jornada podrá realizarse de forma continuada o partida, según las necesidades del servicio valoradas por la FAAS, oído el comité de empresa o delegados sindicales e informado el personal, incluyéndose en la planificación organizativa de la empresa, centro o entidad.

«Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de ella...» (Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, art. 37.5).

Calendario laboral.

Se fija a final de cada año natural, con respecto al año siguiente.

Coincidencia de vacaciones e incapacidad transitoria o accidente de trabajo.

Si la incapacidad transitoria, o si la situación de la incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o el periodo por permiso de maternidad coinciden con el período de vacaciones, estas se disfrutarán en el plazo de los dos meses inmediatamente posteriores al alta.

Permisos.

El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos. A todos los efectos oportunos se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.

- Veinte días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hechos.

- Permiso por paternidad de quince días.

- Hasta cuatro días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad y un día más si tuvieren que desplazarse a más de 100 km. El trabajador deberá enviar a la empresa el parte de hospitalización o informe médico.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

- Para la realización de exámenes prenatales o de cualquier otra índole, técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

- Tres días por traslado de domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal. Se considerarán deberes inexcusables:

• La expedición o renovación de cualquier documento oficial gestionado por cualquier Administración Pública.

• Citaciones en juzgado, comisarias o similares.

• Ejercicio de cargo público de representación. En caso de no poder realizar un mínimo del 20% de su jornada laboral, la empresa, centro o entidad podrá pasar a este trabajador/a a la situación de excedencia regulada según los términos de este Convenio.

• Asistencia a consulta médica del trabajador/a o de familiares hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.

• La realización de exámenes oficiales garantizando siempre el ejercicio de este derecho, siempre que la formación esté relacionada con el puesto de trabajo desarrollado en la FAAS en el momento de la recepción de la formación por el trabajador.

• Realización de funciones sindicales o de representación personal, en los términos establecidos en este Convenio.

- Los trabajadores/as tendrán derecho a seis días de libre disposición que podrán disfrutar a lo largo del año sin poder acumular más de dos días seguidos de estos seis, que serán disfrutados por el trabajador/a cuando se concrete de común acuerdo entre el trabajador/a y el/la responsable del programa o departamento, siempre y cuando, no se perjudique el buen funcionamiento del trabajo y se tenga autorización de la responsable. A falta de acuerdo la empresa decidirá. En caso de no poder ser disfrutados por motivos de la necesidad del servicio, a dicho trabajador/a no se le guardará para el siguiente año. Serán disfrutados en el año natural.

Los permisos recogidos se solicitarán por los empelados/as con una antelación mínima de tres días al responsable.

En los casos excepcionales que no se contemplen la comisión de resolución de incidencias decidirá sobre ellos.

#### Artículo 12. Excedencias.

##### Excedencias voluntarias.

Los/as trabajadores/as indefinidos podrán disfrutar una excedencia por un período comprendido entre tres meses a tres años, con reserva del puesto de trabajo.

En cualquier caso, la excedencia se considerará concedida sin derecho a remuneración alguna y dicho período computará a efecto de antigüedad.

Siempre se solicitará por escrito con un plazo mínimo de 15 días a la fecha de su inicio, salvo que por urgente necesidad dicho plazo no pueda ser respetado. El/la trabajador/a deberá recibir por escrito la respuesta de la empresa, en el plazo de cinco días a la recepción de la solicitud del trabajador/a. Durante la duración de la excedencia dicha vacante podrá cubrirse con un suplente, siempre que así lo acuerde la dirección de la FAAS y lo aconsejen las necesidades del servicio. En el supuesto de que se llegue a contratar al trabajador suplente, este cesará su relación contractual con la empresa, en el momento de la reincorporación del titular a su puesto de trabajo.

El trabajador acogido al presente artículo no podrá solicitar una nueva excedencia hasta transcurridos dos años a la finalización de la excedencia.

##### Excedencias forzosas.

La excedencia forzosa dará lugar al derecho de reserva del puesto de trabajo y a su cómputo de antigüedad. Este derecho será otorgado a los/las trabajadores/as indefinidos Se concederá por alguno de los siguientes motivos:

- Designación o elección de cargos públicos representativo que imposibilite la asistencia al puesto de trabajo.

- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.

- Cualquier otra establecida legalmente.

Este tipo de excedencia da derecho a reincorporación automática al puesto de trabajo una vez finalizada la misma.

##### Excedencia por estudio.

El personal indefinido, tendrá derecho, si lo solicita, a una excedencia no superior a dos años para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

Quienes disfrutasen de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, previo aviso de diez días naturales, computándose la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

##### Excedencia especial para atender a familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de sus hijos, tanto biológicos como los establecidos por figura jurídica, a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dieciocho meses para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera

valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad remunerada alguna.

La excedencia contemplada en el presente punto, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, indistintamente de que sean hombres o mujeres.

Cuando el sujeto causante de la excedencia diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutado.

El período en el que el trabajador/a permanezca en este tipo de excedencia, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante todo el tiempo el trabajador indefinido tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

##### Excedencia por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, a efecto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos, y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Mientras persista la situación de riesgo, tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando la situación de la trabajadora sea de indefinida en la empresa. En el caso de poseer un contrato de duración determinada, una vez finalizado el mismo, dejará de surtir efecto la condición de excedencia.

La empresa facilitará en la medida de lo posible una permuta a la trabajadora en situación de violencia de género, con las mismas condiciones que exponga su contrato.

##### Ampliación de la excedencia.

Los/las trabajadores/as que están en situación de excedencia podrán solicitar a la empresa una ampliación de la misma, que no excederá, en ningún caso de un año. Esta se solicitará a la empresa en un plazo mínimo de 20 días antes de la finalización de la misma.

Los/las trabajadores/as que se acojan a este artículo, mantendrán los mismo derechos que se establecen en la regulación de las excedencia.

##### Reincorporación por fin de excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, el trabajador/a podrá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo en el plazo de veinte días antes de la finalización de la excedencia que viniese disfrutando.

En los casos de excedencia forzosa deberá preavisar con un mínimo de 20 días para su reincorporación; En los casos de excedencia voluntaria deberá comunicar a la empresa en los 20 días anteriores al final del periodo de excedencia su intención de reincorporación, la cual se la cual se producirá cuando exista vacante en el puesto de igual o similar categoría que el que tenía el trabajador excedente, sin poder sobrepasar este tiempo de espera los tres meses naturales, a cuyo vencimiento el trabajador deberá ser reincorporado a la plantilla de la empresa.

El titular de la empresa deberá ratificar por escrito al trabajador/a la fecha de reincorporación al puesto de trabajo.

El trabajador/a que se halle supliendo la vacante del titular del puesto de trabajo, cesará en su cometido dando por finalizada su relación contractual con la empresa en el momento de reincorporación del titular, salvo que haya posibilidad de acceso a otro puesto de trabajo.

##### Permuta.

El/la trabajador/a indefinido, podrá solicitar permuta de puesto de trabajo siempre que en el que sirva sea de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión. La empresa se reserva el derecho de denegar la permuta por necesidades del servicio.

#### Artículo 13. Incapacidad temporal e invalidez permanente.

En el supuesto de incapacidad temporal el contrato laboral se entiende en suspenso durante el tiempo que dure la misma.

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá en suspenso durante tres años a contar desde la fecha de la resolución que le declaró, si a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a va a ser posiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión del contrato se computará la antigüedad para los trabajadores/as indefinidos.

#### Artículo 14. Jubilaciones.

Se establece la jubilación a los 65 años para todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio. No obstante, aquellos/as trabajadores/as que no tengan cubierto el plazo mínimo legal de cotización que les garantice el cobro de pensiones por jubilación, podrá continuar en la empresa hasta que cumpla dicho plazo o tal requisito.

De mutuo acuerdo con la empresa, todo el personal a partir de los 55 años podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el Convenio para su categoría laboral, completando con otras tareas afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada laboral.

#### Artículo 15. Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, adopción y acogimiento.

1. Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen.

2. En el supuesto de parto, las trabajadoras de la empresa afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto en la empresa, durante dieciocho semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, pudiendo ser distribuidas a opción de la propia interesada, siempre que al menos seis semanas inmediatamente posteriores al parto. Este período de suspensión podrá ser ampliado en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por hijo a partir del segundo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto obligatorias para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el período por maternidad, podrá optar a que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La duración será igualmente de dieciocho semanas, en casos de acogimiento o adopción de mayores de ocho años discapacitados o minusválidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas señaladas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de partos múltiples.

Los períodos a los que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en el régimen de jornada completa o de tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen, según establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, cuando el disfrute de los períodos indicados en los apartados anteriores coincida, total o parcialmente, con el período de vacaciones, los trabajadores disfrutará el período coincidente en un momento posterior. La fijación del momento del disfrute de este derecho se determinará de acuerdo entre empresa y trabajador. A falta de acuerdo entre empresa y trabajador la empresa tendrá el derecho de decidir.

3. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria, que podrá dividirse, a su elección, en dos fracciones de una hora con la misma finalidad, o al disfrute de esas dos horas al inicio o finalización de su jornada laboral o tres semanas a añadir al período de baja por maternidad.

La Concreción horaria de este derecho, y la determinación del disfrute del permiso de lactancia regulado en este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada laboral habitual.

Esta pausa en la jornada laboral será retribuida y en el caso de lactancia artificial, podrá ser solicitada indistintamente por cualquiera de los dos progenitores, si bien la opción sólo podrá ser ejercida por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio, podrán solicitar tres o más días de asuntos propios en periodos vacacionales escolares de sus hijos/as, tales como: Semana blanca, Semana Santa y Navidad. La solicitud de la misma deberán hacerla por escrito con antelación de tres días laborales a su jefe/a de departamento.

#### Adopción y acogimiento.

En ambos supuestos siempre de que se trate de menores hasta ocho años de edad, el permiso tendrá una duración de seis semanas más por cada menor a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los casos de adopción o acogimiento de menores mayores de ocho años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias personales, tengan especiales necesidades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes. En caso de que padre y madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos.

Los/as trabajadores/as en situación de licencia derivada de lo contemplado en este artículo percibirán el 100% de su retribución salarial.

#### Artículo 15. Actualización y perfeccionamiento.

##### Comisión Paritaria de Formación.

En el marco del presente Convenio se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de su entrada en vigor, la Comisión Paritaria de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del Convenio.

##### Principios generales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio.

La empresa y la representación de los trabajadores/as reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación del trabajador/a que preste sus servicios en la empresa, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as y crear un mecanismo válido para articular la promoción es la formación. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera de los trabajadores/as y a la promoción.

La formación profesional en la empresa, se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia del trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores/as de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como la ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as que les permitan aspirar a promociones profesionales.

e) Regulación de los ILSE con acreditación de la CNSE y nuevas titulaciones que puedan surgir con el próximo reconocimiento de la lengua de signos.

f) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.

g) Cualquier otro objetivo que beneficie al trabajador/a y a la dinámica de la empresa.

Desarrollo de la formación.

1. La Comisión Sectorial de Formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se elaborará un plan de formación anual de cursos a realizar por la empresa, con indicación de sus fechas y periodos, todo ello en el plazo de 6 meses a la entrada en vigor del presente Convenio.

2. La formación se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser de esta forma, se entenderá que el 100% del tiempo destinado a formación computada como trabajo efectivamente realizado, siempre que dicha formación sea aconsejada por la empresa.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Permisos individuales de formación.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La FAAS pondrá todos los medios para que los trabajadores/as que lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

a) No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y a su formación personal.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial.

La duración del permiso no excederá las 200 horas al año, siendo proporcional en el caso de que la duración del contrato sea inferior a un año, salvo que la FAAS adopte otro criterio.

Coste de la formación.

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud del III Acuerdo Nacional de Formación, la empresa, afectada por el presente Convenio Colectivo, deberá adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de dicho acuerdo.

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento, y voluntariamente los trabajadores los realicen, los gastos de matrícula, desplazamiento u manutención, correrán a cargo de la empresa.

Compensación de horas por formación.

Si el desplazamiento se realiza fuera del horario de trabajo, se compensarán las horas según el tiempo estimado calculado según itinerario de la guía Campsa Repsol. Se compensará el tiempo real, calculando la distancia desde el lugar de trabajo, no desde el domicilio particular.

En el caso de que el desplazamiento se realice dentro del horario de trabajo, si la acción formativa se desarrolla dentro del horario de trabajo, no se compensarán las horas (puesto que en la medida de lo posible, el trabajador tras finalizar la formación volverá a su puesto de trabajo si la misma concluye antes de la finalización de su jornada laboral).

Las horas empleadas para las acciones formativas realizadas dentro del horario de trabajo no se compensarán.

Se compensarán las horas reales empleadas para las acciones formativas realizadas fuera del horario de trabajo.

Si las acciones que se realizan fuera del horario laboral son acciones de ocio, comida..., estas no se compensarán.

Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en los dichos cursos, se harán constar en los expedientes de los trabajadores/as que los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional y retribuciones que serán definidas de mutuo acuerdo.

Criterios de selección en la asistencia a cursos.

Tendrán preferencia en la asistencia a cursos los trabajadores/as que hayan participado en menos ocasiones y aquellos otros que estén desempeñados puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en el futuro próximo, según la decisión organizativa de la FAAS, los trabajadores/as temporales y no cualificados.

Obligaciones de la formación.

La FAAS podrá enviar a los trabajadores a cursos, seminarios, congresos, jornadas..., referentes a su especialidad y su trabajo específico y/o siempre que deriven beneficios para el servicio.

Artículo 16. Movilidad en la misma categoría.

Cuando un trabajador con una experiencia superior a tres años, podrá optar a puestos de trabajo de su misma categoría pero en diferente programa o provincia con preferencia a nuevas incorporaciones.

Movilidad funcional: Cuando un trabajador de forma temporal cambie de puesto de trabajo de la misma a otra categoría, se le reservará el anterior puesto de trabajo.

Artículo 17. Derechos sindicales.

Comité intercentro.

Solicitar la negociación de la creación de dicho comité.

Derechos sindicales.

El Comité de Empresa, Delegados/as, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

b) Conocer trimestralmente, al menos las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de

trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, los Delegados/as de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienden, dispondrán de un crédito horario mínimo de 30 horas para su formación en dicha materia, sin cargo al crédito horario sindical, del previsto para el ejercicio de las funciones y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa. Deberá realizarse dentro del horario laboral, computando como trabajo efectivamente realizado.

e) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles por todos los trabajadores, uno para la información del Comité de Empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical de los trabajadores/as. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuarse y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación con los trabajadores a través de medios informáticos.

f) Los Delegados del Comité de Empresa y/o trabajadores/as designados para la negociación del Convenio Colectivo, dispondrán, durante el periodo de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la realización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior. Así mismo, para la el ejercicio habitual de sus funciones dispondrán de un crédito retribuido de 20 horas mensuales.

g) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado por razón de afiliación, pudiendo expresar con libertad sus impresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Todo trabajador/a podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la L.O. de Libertades Sindicales.

h) La FAAS facilitará al Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, los espacios y materiales oportunos para su mejor desenvolvimiento de sus funciones.

i) La FAAS sufragará los gastos derivados del desarrollo de sus funciones.

Asambleas.

El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales o el 15% del total de la plantilla de trabajadores/as, en aquellos centros de trabajos de más de 50 empleados, y el 20% en aquellos de menos de 50 empleados, podrán convocar reuniones con una antelación mínima de 72 horas, previa notificación por escrito a la empresa.

La duración de dichas Asambleas será de un mínimo de dos horas y máximo de cuatro en Asamblea Ordinaria, y el tiempo que fuese necesario para las Asambleas Extraordinarias. La periodicidad de las Asambleas Ordinarias se entiende semestral, cabiendo la posibilidad de realizar cuantas Asambleas Extraordinarias fuesen necesarios.

Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, las centrales sindicales con desecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos representantes.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Las organizaciones legitimadas podrán pactar con las administraciones competentes los acuerdos de permanentes sindicales que correspondan.

Mientras que no se llegue a acuerdos con las administraciones competentes, el importe del salario y cargas sociales de los permanentes sindicales corresponderán a la empresa firmante de este Convenio y adheridas al mismo, proporcionalmente según el número de trabajadores/as pertenecientes a dicha empresa, que estén contemplados en el ámbito personal de este Convenio.

En aquellos periodos de no negociación, los miembros de comités de empresa o delegados/as sindicales, podrán voluntariamente acumular las horas sindicales que se estime oportuno poniéndolas a disposición del resto de miembros del comité de empresa o delegados/as sindicales de su entidad, con obligación de comunicar dicha situación a la entidad por la que son contratados.

Artículo 18. Estructura retributiva.

Salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidos por:

- Salario base.
- Complementos específicos.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento de antigüedad.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad, previo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras. A falta de acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa decidirá la empresa la modalidad de pago.

Tablas salariales.

Las tablas salariales que figuran en el Anexo I de este Convenio corresponden a la jornada que, para las diferentes categorías, se pacta en los puntos siguientes.

Antigüedad.

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad del 3% del salario base. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes de su vencimiento. El trabajador no devengará en ningún caso más de seis trienios en concepto de antigüedad.

Pagas extraordinarias.

Los trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de actuación del presente Convenio percibirán como complemento de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del salario base mas el complemento de antigüedad. Se harán efectivas como norma junto con la nómina correspondiente al mes de junio y de diciembre siempre que se hayan realizado las liquidaciones de los programas ya que en caso de no haberse producido se hará efectiva el pago de la paga extra en el momento en que se haga la liquidación/es del/ de los programa/s pudiendo retardarse hasta la percepción de la liquidación del programa.

Esta norma no será de aplicación respecto de aquellos trabajadores adscritos a programas subvencionados que exigen el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Al personal que cese o ingrese en la FAAS, en el transcurso del periodo de contrato se le abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateándose su importe en proporción al servicio.

De común acuerdo entre la FAAS, y los representantes de los trabajadores, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, salvo en el caso de que el programa subvencionado lo establezca como obligatorio.

Subida salarial.

Subida salarial del 4,2% en los próximos dos años de vigencia del Convenio (2009-2010) a los trabajadores indefinidos y que estén acogidos a este convenio; en el supuesto en que se consiguiese dicha posición en el año 2009, se aplicaría en ese mismo año.

Por otro lado, se equiparará el salario de los Adecosores con el de los Ilse para los próximos dos años de vigencia del Convenio (2009-2010).

#### BENEFICIO SOCIAL

Cobro durante el período de incapacidad transitoria o accidente de trabajo.

Los/las trabajadores/as en situación de incapacidad transitoria y durante los primeros 30 días, recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su retribución salarial total, desde el primer día de incapacidad hasta el día 30, a partir de éste se cobrará el 75% de la retribución laboral total. Los/as trabajadores/as en caso de incapacidad por accidente de trabajo y enfermedad profesional recibirán el 100% desde el primer día; incluidos los incrementos salariales producidos durante del período de baja.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación en el supuesto de que el programa subvencionado exija la aplicación de los descuentos citados conforme a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, sin posibilidad de abono de la diferencia hasta el 100% de los conceptos salariales.

#### Artículo 19. Seguridad y salud laboral.

Seguridad y salud laboral.

La FAAS y el personal afectado por el presente Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Revisión médica.

La FAAS garantizará a los trabajadores/as la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud establezcan para cada una de las categorías laborales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador/a o para verificar si el estado de salud del mismo puede constituir un peligro para si mismo, para los demás compañeros/as u otros. Así pues, en casos los trabajadores/as tendrán el derecho y a la vez la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso en el puesto de trabajo como periódicas.

En cada caso, se deberá optar por la realización de las pruebas o revisiones que causen las menores molestias a los trabajadores/as y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de los datos relacionados con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores/as afectados, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador/a.

Enfermedades profesionales.

La Comisión Sectorial de Salud y Seguridad Laboral, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio, gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, musculares, tendinitis, problemas nerviosos...), así como su catalogación y atención.

Se propondrán a la Seguridad Social como enfermedades profesionales, entre otras, las siguientes:

- Enfermedades derivadas del estrés emocional.
- Enfermedad neurológica crónica.
- Patologías otorrino-laringológicas.
- Desviaciones y enfermedades de columna.
- Tendinitis de Quervain.
- Síndrome del túnel carpiano.
- Alteraciones motrices reiterativas.

Cambio de puesto de trabajo para las embarazadas.

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista para la mujer embarazada o para el feto, según informe emitido por el Servicio Andaluz de Salud, o bien pueda influir negativamente en el periodo de lactancia (natural o artificial), la FAAS, centro o entidad, a propuesta de los trabajadores procederá a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual, que en ningún caso se podrá aplicar cuando concurren alguna de estas circunstancias, salvo que exista un deseo manifiesto por parte de la trabajadora.

Planes de autoprotección.

Todos los centros de trabajo deben contar con un plan emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/97, de 14 de abril, sobre Disposiciones Mínimas en Materia de Señalización, de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará, al margen del Real Decreto antes citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE de 17 de noviembre) sobre Ejercicios Prácticos de Evacuación de Emergencias en Centro Educativos y otros, así como en la Ley 21.º de enero de 1985 (BOE de 25 de enero) sobre Protección Civil. Este Plan de emergencia y evacuación será consultado con los trabajadores/as, permitiendo su participación. Asimismo, y tal como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizarán anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

La FAAS deberá consultar a los trabajadores/as, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

Así mismo la FAAS informará a los representantes de los trabajadores/as y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado, mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos y Laborales.

Se establece el plazo de tres meses a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evacuación de riesgos.

Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centro o entidades deben acometer anualmente, de conformidad con el artículo 19 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada trabajador/a una formación teórico-práctica de una duración mínima de 15 horas. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de prevención de Riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, descontándose éstas de su jornada de trabajo habitual. La formación se podrá impartir por la empresa, con medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste en ningún caso recaerá sobre el trabajador/a.

El diseño, duración y contenido de dicha formación se llevarán a cabo por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.

Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

En el marco del presente Convenio se constituirá la citada Comisión como órgano de participación, elaboración, ejecución y

supervisión en la materia, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del Convenio y tendrá una composición de tres miembros por cada una de las partes negociadoras del Convenio.

Dicha Comisión Paritaria tendrá como misión elaborar, coordinar y supervisar el efectivo cumplimiento de Ley de prevención de Riesgos Laborales y de los puntos anteriormente mencionados, del presente Convenio. Así como la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo, accidentes, etc., para recomendar a la empresa los medios necesarios par evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores/as.

Concretamente realizarán los estudios y elaborarán las consiguientes propuestas tendentes a paliar o eliminar las consecuencias derivadas del «burnout» profesional.

Dichas propuestas considerarán al menos las siguientes opciones:

- Un período de descanso (opcional para el trabajador/a), para lo cual se deberá concretar su duración máxima, que en ningún caso será inferior a los seis meses; el periodo de antigüedad en el puesto de trabajo será de ocho años y el porcentaje de retribución que se reduce.

- Proponer las medidas oportunas para que los trabajadores/as de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada laboral a otro tipo de tareas que reduzcan el riesgo de «burnout», sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes.

La comisión se reunirá con carácter ordinario cada trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de siete días. Indicando el orden del día, fecha y lugar de reunión, y adjuntando la documentación pertinente. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los cuatro días naturales desde la fecha de su solicitud.

Adaptación al puesto de trabajo para discapacitados.

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero. Las empresas que contraten trabajadores minusválidos mediante un contrato indefinido podrán solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, que serán compatibles en su caso con los beneficios establecidos en los artículos anteriores, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores minusválidos. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Lo dispuesto en el artículo 12 será aplicable también a las empresas que celebren contratos temporales de fomento del empleo para minusválidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 44.dos. 1 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, o, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses, contratos en prácticas o para la formación regulados en el artículo II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o contratos de duración determinada al amparo del artículo 15 del citado texto refundido.

Artículo 20. Régimen disciplinario.

Régimen disciplinario.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

1. Retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. La falta repetida de puntualidad sin causa justificada de hasta tres al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o riesgo para los usuarios/as, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas que se derive de dicha conducta.

b) Faltas graves:

1. Desobediencia a las instrucciones de los superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la empresa, o a los usuarios/as.

2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

3. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por este motivo.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de un días al mes.

5. El uso de programas informáticos en provecho propio o de terceros

6. Presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los usuarios/as.

2. Hacer públicos o hacer mal uso de datos de carácter confidencial de la organización.

3. Falsar los datos voluntariamente.

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delitos doloso.

5. La falta reiterada de puntualidad no justificada durante más de diez días al mes o más de treinta días en el trimestre.

6. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad hacia los/as trabajadores/as o a los/as usuarios/as.

7. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios/as o de sus familias.

8. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios o del resto de trabajadores/as.

9. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y/o de los derechos sindicales.

10. Simulación de enfermedad.

11. Realizar denuncias infundadas hacia la empresa, compañeros y/o usuarios.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días con o sin apercibimiento de despido, pudiendo llegar hasta el despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Tramitación y prescripción.

- Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado.

- Para la imposición de sanciones por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infrac-

ción remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. El trabajador afectado dispondrá de un plazo de 48 horas hábiles para manifestar a la empresa lo que considere conveniente para el esclarecimiento de la empresa. Transcurrido dicho plazo y aunque el trabajador/a, no haya hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a la resolución del expediente contradictorio que podrá concluir con la imposición al trabajador/a la sanción que se estime oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

- Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o miembros con cargo de responsabilidad de la Secciones Sindicales, tanto si se hayan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hayan en el periodo reglamentario de garantías.

- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cincuenta y cinco días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento de las, misma y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

- Entre la falta y la comunicación de la misma no debe de transcurrir mas de 15 días.

Infracciones de los empresarios.

Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de la empresa, que sea contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de los representantes legales de los trabajadores/as tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la FAAS.

Si en el plazo de quince días hábiles desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo.

En todo caso, se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre infracciones y sanciones de orden social.

Disposición adicional.

Se reconocen las habilitaciones profesionales concedidas en virtud de los Convenios realizados por los Colegios Oficiales Profesionales en el territorio español.

Disposición final única.

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as antes de la entrada en vigor de este Convenio y se conservarán como derecho «ad personam», no siendo absorbibles ni compensables.

Contratación general.

Vacante y puestos de nueva creación.

La FAAS, comunicará e informará a los delegados sindicales el informe técnico de baremo y de sistema de selección. Se indicará el baremo y sistema de selección a los trabajadores/as.

Se creará una comisión de selección de personal, en la cual participarán los representantes de los trabajadores, con un 25% del total de la comisión, y un mínimo de un representante sindical.

Ceses

Cese voluntario.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente de su servicio en la FAAS, estará obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma, con un plazo mínimo de 15 días.

Despidos

Comunicación de finalización del contrato.

La FAAS, está obligada a comunicar toda finalización de contrato a los interesados/as o a sus representantes legales, así como a los representantes de los trabajadores/as, con una antelación mínima de quince días en los contratos de duración superior a un año.

#### TABLA SALARIAL MÍNIMA

\* Aquellas nuevas plazas que tengan mejores condiciones salariales, no se guiarán por esta tabla, si no que se respetará la más ventajosa.

| CATEGORÍA PROFESIONAL                | SALARIO BRUTO ANUAL |
|--------------------------------------|---------------------|
| Coordinador Técnico de Proyectos     | 20.787,90           |
| Técnicos                             | 17.505,60           |
| Técnicos de apoyo                    | 14.588,00           |
| ILSE                                 | 17.067,96           |
| ADECOSOR                             | 17.067,96           |
| Profesores/Monitores                 | 17.067,96           |
| Administrativos                      | 14.588,00           |
| Aux. Administrativos                 | 11.305,70           |
| Subalternos (Telefonista, Ordenanza) | 11.305,70           |
| Limpiadores                          | 11.305,70           |

#### CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

*CORRECCIÓN de errores a la Resolución de 21 de mayo de 2010, de la Agencia Andaluza del Agua, por la que se modifica el canon de mejora vigente a solicitud de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada (BOJA núm. 119, de 18.6.2010).*

Advertido un error en la Resolución de 21 de mayo de 2010, de la Agencia Andaluza del agua, por la que se modifica el canon de mejora vigente a solicitud de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada (BOJA núm. 119, de 18.6.2010), se procede a su subsanación mediante esta corrección de errores.

Página número 64, primera columna, artículo 2.

Donde dice:

Desde su entrada en vigor y por un plazo de aplicación de doce (12) años, el presente canon de mejora constará de una cuota fija y una cuota variable, conforme a los siguientes valores unitarios fijos (IVA excluido).

Cuota fija:

| Calibre (mm)  | €/mes (IVA excluido) |
|---------------|----------------------|
| 13            | 1,3916               |
| 15            | 1,8567               |
| 20            | 3,2957               |
| 25            | 5,1369               |
| 30            | 7,4037               |
| 40            | 13,1517              |
| 50            | 20,7255              |
| 65            | 34,7360              |
| 80            | 52,6379              |
| 100 y mayores | 82,2369              |