

tivas convocadas por Resolución de 31 de marzo de 1997 (BOJA núm. 47, de 22 de abril).

Este Rectorado, en uso de las competencias que le están atribuidas en el artículo 8 de la citada Ley, el artículo 24 del Decreto 2/1995 y el artículo 18 de la Ley 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, en relación con el artículo 3.e) de la misma norma, ha

resuelto proceder a la contratación como personal laboral fijo de la Universidad de Almería, en la categoría profesional de Titulado Grado Medio de Deportes (Grupo II), de don Cornelio Aguila Soto.

Almería, 29 de septiembre de 1997.- El Rector, Alfredo Martínez Almécija.

3. Otras disposiciones

CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA

ORDEN de 1 de octubre de 1997, por la que se delegan competencias en materia de personal.

Por Decreto 56/1994, de 1 de marzo (BOJA núm. 50, de 15 de abril), se atribuyen a los Consejeros determinadas competencias en materia de personal, ampliando las competencias de los mismos establecidas con carácter general en el Decreto 255/1987, de 28 de noviembre, dictado en desarrollo de los arts. 5, 6 y 7 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

Así, el principio de eficacia recogido en el artículo 3.1 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, como rector de toda actuación administrativa y de la ordenación y gestión de su Función Pública en el artículo 2.3 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, aconseja que, tras la creación del Instituto Andaluz de la Juventud por Ley 9/1996, de 26 de diciembre (BOJA núm. 151, de 31 de diciembre), y con respecto al personal destinado en el mismo, estas competencias sean delegadas en órganos adscritos al indicado Organismo Autónomo, con el fin de acercar los órganos de gestión a los funcionarios interesados y facilitar la más rápida decisión de los expedientes.

En consecuencia, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 13.1 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y en el artículo 47.1 de la Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía,

DISPONGO

Artículo 1.º Se delegan en el Director General del Instituto Andaluz de la Juventud, en relación con el personal destinado en el mismo, las siguientes competencias:

- La resolución de permutas dentro del ámbito del Organismo Autónomo.
- La resolución sobre movilidad del personal laboral dentro del ámbito del Organismo Autónomo.
- El reconocimiento del grado personal consolidado por el desempeño de puesto de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 2.º Se delegan en el Secretario General del Instituto Andaluz de la Juventud, en relación con el personal destinado en el mismo, las siguientes competencias:

- La declaración de excedencia tanto del personal funcionario como laboral, en sus distintas modalidades.
- La declaración de servicios especiales excepto en los supuestos contemplados en los apartados a), b) y j) del artículo 29.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

c) La declaración de la situación administrativa de servicios en otras Administraciones Públicas.

d) La concesión del reingreso desde las situaciones administrativas o laborales con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 3.º Todas las facultades que se delegan por la presente Orden serán ejercitadas de acuerdo con las normas de general aplicación y las instrucciones generales de servicio dictadas por la Consejería de la Presidencia.

Artículo 4.º El titular de la Consejería de la Presidencia podrá recabar en cualquier momento la resolución de un expediente o asunto objeto de la presente delegación, la cual, no obstante, subsistirá en sus propios términos en tanto no sea revocada o modificada por disposición expresa.

Artículo 5.º En las resoluciones que se adopten en virtud de esta delegación se hará constar expresamente tal circunstancia, con señalamiento de la publicación de esta Orden en el BOJA.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

Los expedientes que se encuentren en fase de tramitación a la entrada en vigor de la presente Orden serán resueltos por el órgano con competencia propia en el momento de su iniciación.

DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 1 de octubre de 1997

GASPAR ZARRIAS AREVALO
Consejero de la Presidencia

CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCION de 17 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental. (7100672).

Visto el texto del Convenio Colectivo Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (Código de Convenio 7100672), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 15 de septiembre

de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 16 de julio de 1997, 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 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, 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 de 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, 17 de septiembre de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION ANDALUZA PARA LA INTEGRACION SOCIAL DEL ENFERMO MENTAL (FAISEM) AÑOS 1997-1998

La Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM) tiene por objeto, con carácter general, la prevención de la marginación y desadaptación, así como el apoyo a la integración social y laboral de las personas que padezcan enfermedades psíquicas generadoras de incapacidad personal y social y que tengan dificultades de acceso a recursos normalizados.

CAPITULO 1.º DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1.º DETERMINACION DE LAS PARTES

Artículo 1.º Este Convenio ha sido pactado por una representación de todos los trabajadores de la empresa «FAISEM», a la que se denominará representación Social, compuesta por los siguientes Trabajadores:

Don Mario Sánchez Marín.
Don Andrés M.º López Pardo.
Don Antonio Román Martín.
Don Fidel Pérez Martos.
Don Juan Ramón Súnico Vacas.

Y la representación de la Dirección de la empresa, a la que se la denominará representación Económica, compuesta por los siguientes miembros:

Don Ladislao Lara Palma.
Doña M.º Jesús Roldán Luque.
Doña Pilar Campos Martín.

SECCION 2.º AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y TEMPORAL

Artículo 2.º Ambito Territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables a los distintos centros de trabajo de la FAISEM,

ubicados en las distintas provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, como asimismo para aquellos centros de nueva creación pertenecientes a dicha Fundación.

Artículo 3.º Ambito Funcional.

El Convenio afectará a todas las actividades de los distintos Centros de Trabajo y Programas de la Fundación.

Artículo 4.º Ambito Personal.

El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas reseñadas en el artículo anterior.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal perteneciente a los distintos escalafones del Estado o Comunidades Autónomas.

b) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Fundación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.

c) Los minusválidos contratados en centros especiales de empleo, que se registrarán por las normas establecidas por la Administración.

d) El voluntariado social.

e) El personal de alta dirección, a quien le será de aplicación su propia normativa.

Artículo 5.º Ambito Temporal.

El ámbito temporal es el comprendido entre el 1 de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1998. Todas las normas contenidas en el presente Convenio se aplicarán con carácter retroactivo a partir del día 1 de enero de 1997.

Al vencimiento del Convenio, éste se prorrogará tácitamente por dos años de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses. No obstante lo anterior, los conceptos económicos, en su caso, serán negociados anualmente para su efectividad a partir de 1.º de enero de cada año. En dicha revisión salarial se tendrá como referencia el IPC previsto para ese año.

Si denunciado y expirado el presente convenio colectivo, 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, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determinará respecto a su retroactividad.

Artículo 6.º Legislación Laboral.

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre la Fundación y el personal.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 7.º Compensación y absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, 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.

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.

Las condiciones más beneficiosas se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», las condiciones particulares que globalmente o en su cómputo anual exce-

dan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengán derivadas de normas preexistentes y/o pactos previos.

El incremento en el salario base de cada trabajador, experimentado por este Convenio, absorberá y compensará hasta la cuantía concurrente, las cantidades que la Fundación viniera abonándoles como complementos salariales, excepto el de antigüedad, pasando dichos complementos a integrar el salario base.

Las cantidades no absorbidas pasarán a denominarse complemento personal, y éstas presentarán un incremento del 2% inferior al que sufra anualmente el salario base.

La remuneración total que a la entrada en vigor de este Convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá ser reducida por la aplicación de las normas que se establecen, todo ello en su cómputo anual.

Artículo 8.º Comisión Paritaria.

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control al amparo del artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio y cualquier otra competencia que en el mismo se le asigne.

Esta Comisión se constituirá en el plazo de 15 días a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y estará compuesta por seis miembros, siendo nombrados tres de ellos por cada parte.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de cinco días siguientes a la convocatoria escrita y con la expresión de los asuntos a tratar.

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o judicial.

Los acuerdos de esta Comisión se adaptarán por mayoría absoluta. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexarán.

Artículo 9.º La Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad de la Dirección de la Fundación, quien la ejercerá respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa legal de aplicación.

Sin merma de esta facultad, el Comité de Empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación, vigilancia y propuesta en los temas relacionados con la organización del trabajo.

CAPITULO 2.º CLASIFICACION DE PERSONAL

Artículo 10.º Clasificación Profesional.

El personal se clasificará en atención a la función que se desempeñe en alguno de los siguientes grupos y categorías:

Grupo I. Personal Técnico.

- Subgrupo 1. Personal titulado de grado superior.
- Subgrupo 2. Personal titulado de grado medio.
- Subgrupo 3. Técnico de personal.

Grupo II. Personal Administrativo.

- A) Jefe Administrativo.
- B) Oficial de primera.
- C) Oficial de segunda.
- D) Auxiliar Administrativo.

Grupo III. Personal Técnico no titulado.

- A) Monitor ocupacional de primera.
- B) Monitor ocupacional de segunda.
- C) Monitor residencial de primera.
- D) Monitor residencial de segunda.
- E) Monitor Sociocultural de primera.
- F) Monitor Sociocultural de segunda.
- G) Monitor de formación profesional.

Grupo IV. Profesionales de oficio.

- A) Oficial de mantenimiento.
- B) Cocinero.
- C) Ayudante de Cocina.
- D) Personal de servicio doméstico.

Grupo V. Personal subalterno.

- A) Portero/Ordenanza.
- B) Recepcionista/Telefonista.
- C) Conductor.

Todos los trabajadores están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

CAPITULO 3.º CONTRATACIONES Y CESES

Artículo 11.º Contrataciones.

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

El personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computará el tiempo trabajado a efectos de período de prueba.

Artículo 12.º El ingreso del personal tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular de la empresa.

Artículo 13.º 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.

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

La situación de incapacidad laboral interrumpirá este período, que se reanuda cuando se reincorpore el trabajador afectado.

Artículo 14.º Promoción Interna.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales. La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores la vacante que se pretende cubrir.

Artículo 15.º Extinciones.

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador cuando éste cumpla los 64 años, y forzosa al cumplir los 65 años, salvo que por falta de cotización no tenga derecho a pensión de jubilación, en cuyo caso le podrá ser prorrogado el contrato hasta que cumpla el mínimo de cotización, siempre que se produzca antes de cumplir los 70 años.

El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

Si la Dirección recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

CAPITULO 4.º RETRIBUCIONES

Artículo 16.º Retribuciones.

La retribución salarial de los trabajadores afectados por el presente convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas.

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

Artículo 17.º 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 18.º Complementos Salariales.

Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base. Los complementos se dividen en:

a) Antigüedad.

Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo I en función del grupo en el que esté encuadrado el trabajador o trabajadora por cada tres años de servicios efectivos.

Para su perfeccionamiento se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivamente prestados.

Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos, si esto se produce en la primera quincena de dicho mes. Si los tres o múltiplos de tres años se cumplen en la segunda quincena, se abonará a partir del primer día del mes siguiente.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa perderá todos los derechos de antigüedad y si posteriormente vuelve a ser contratado sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso.

b) Plus de nocturnidad.

De la percepción del plus de nocturnidad queda exceptuado el personal cuyo salario se haya establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza (servicio de portero, guardería, vigilancia nocturna del personal del centro, monitores residenciales de 1.º y 2.º, y el trabajo por turnos de mañana, tarde y noche.

e) Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán compensadas de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, asimismo, se estará a lo dispuesto en el citado R.D. en sus

artículos 34 y 35 sobre el número máximo de horas extraordinarias que deban realizarse.

Cuando las condiciones así lo aconsejen, atendiendo a las necesidades funcionales y organizativas de los centros de trabajo, se podrá establecer una bolsa de trabajo con el personal disponible perteneciente a la empresa para atender las situaciones de emergencia que se presenten, las cuales tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la Jornada Ordinaria Laboral, ni para el cómputo máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización tendrá carácter obligatorio.

d) De vencimiento periódico superior al mes.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias que se devengarán 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 diciembre. Se pagarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a las mensualidades de junio y diciembre, respectivamente. La cuantía de dichas pagas estarán integradas por los conceptos de Salario Base y Antigüedad, según se especifica en las tablas salariales (Anexo I). Estos importes se fijarán para los trabajadores que lleven de alta en la Empresa, en cada uno de los vencimientos, seis o más meses. Al personal que lleve menos de seis meses se le prorrateará por el tiempo de antigüedad de la misma.

De mutuo acuerdo, la empresa y el trabajador podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales de las pagas extraordinarias.

Artículo 19.º Trabajos de superior categoría.

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tengan atribuida, percibirán durante el tiempo de prestación de estos servicios la retribución de esta categoría a la que circunstancialmente queda adscrita.

Artículo 20.º Indemnizaciones y Suplidos.

Dietas y Kilometraje.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos percibirán la cantidad correspondiente a los gastos ocasionados que deberán justificarse ante la Empresa. Cuando para ello se utilice vehículo propio percibirá una indemnización de 24 pesetas por kilómetro recorrido.

En cualquier caso se abonará como máximo por el concepto de manutención/día 3.600 ptas./día, y cuando implique el hecho de pernoctar fuera de su domicilio habitual una indemnización máxima de 13.000 ptas./día.

Artículo 21.º Seguro Colectivo.

Ambas partes acuerdan establecer un Seguro de Accidente Colectivo, cuyo costo será a cargo de la Empresa afectando a todo el personal de la Empresa.

Artículo 22.º Seguro de Responsabilidad Civil.

FAISEM procederá a concertar un Seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de las obligaciones laborales.

La determinación de las funciones y contingencias concretas que se consideren incluidas en el objeto de Seguro se efectuará previos los estudios de Correduría de Seguros pertinentes.

CAPITULO 5.º JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 23.º 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 1.808 horas.

Artículo 24.º La jornada habitual para todo el personal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, salvo cuando exista acuerdo entre las partes por mutua conveniencia.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Los trabajadores que prestan sus servicios dentro del Programa Residencial desarrollarán sus actividades en régimen general de turnos. Cuando por acuerdo entre las partes se asigne durante un tiempo determinado un mismo turno de trabajo a un trabajador, esta circunstancia no dará derecho a considerar que dicho trabajador tiene ese turno fijo.

Artículo 25.º Descanso.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de treinta y seis horas ininterrumpidas.

Artículo 26.º Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año, o 22 días hábiles cuando se acuerde, por conveniencia de ambas partes, coger días sueltos. Por común acuerdo entre la Fundación y el trabajador se podrá convenir la división del período de disfrute de las vacaciones, cuando las necesidades laborales o personales así lo requieran. En cualquier caso, si las actividades de la Fundación lo permiten se disfrutarán en los meses de junio a septiembre. 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 correspondiente 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 establecerán entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 27.º 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 demostrada, o por adopción de un hijo/a, tres días naturales.

c) Por tiempo de tres días naturales, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de hijo/a, cónyuge o compañero/a con convivencia demostrada, nietos, hermanos y padres de uno u otro cónyuge y abuelos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días naturales.

d) Un día natural en caso de boda de hijos o hermanos.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico generalista o especialista del Sistema Público Sanitario, 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 art. 37, apartado d), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

i) Cinco días naturales retribuidos al año, por asuntos propios, se solicitará por escrito y la Dirección resolverá en el plazo de dos días teniendo en cuenta las necesidades del servicio y en ningún caso acumulables al período vacacional.

j) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 28.º Permiso por lactancia.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 29.º Licencias no retribuidas.

El personal al que afecte este Convenio podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a 15 días, ni superior a 60, que le será concedida si se hace con preaviso de cinco días laborales, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

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

Artículo 30.º Permiso por alumbramiento y adopción.

Las/os trabajadoras/es por alumbramiento o adopción tendrán derecho a un permiso legalmente establecido, y a 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.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPITULO 6.º EXCEDENCIAS Y FORMACION

Artículo 31.º Excedencias.

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

Artículo 32.º Formación.

Se establecerá mediante negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores un Plan de Formación continuada.

CAPITULO 7.º FALTAS Y SANCIONES

Artículo 33.º Faltas Leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

b) No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.

c) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

d) No comunicar el cambio de domicilio.

Artículo 34.º Faltas Graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

b) Faltar dos días al trabajo, sin justificación, durante un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador, que pueda afectar a la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega a la Empresa de los partes de baja de enfermedad o accidente, conforme dispone la Orden de 6 de abril de 1983, artículo 5.º

d) Entregarse a juegos o distracciones durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.

e) No prestar el trabajador debida atención al trabajo encomendado, habiendo sido advertido por su Jefe previamente.

f) Desobedecer las instrucciones de los superiores en materia de trabajo, con perjuicio a la Fundación o a los usuarios de la misma.

g) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

i) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, a los que originen perjuicios a la Fundación, así como la ocultación maliciosa de esos errores a la Dirección.

j) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

k) La comisión de una falta leve habiendo sido sancionado anteriormente por otras dos leves, cuyas anotaciones no hubiesen sido canceladas.

Artículo 35.º Faltas Muy Graves.

Serán faltas muy graves:

a) Simulación de enfermedad o accidente o agravar voluntariamente o con malicia cualquier enfermedad o accidente.

b) Desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto de la disciplina o cuando de ella se deriven perjuicios notorios a la empresa o para los usuarios.

c) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo.

d) Proporcionar información falsa a la Dirección o a cualquier superior, en relación con el servicio del trabajo, salvo en el caso de evidente falta de mala fe. En este supuesto, será reputada de leve o grave, según la cuantía del perjuicio ocasionado.

e) Más de diez faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de treinta días.

f) Faltar al trabajo tres o más días en el plazo de treinta días sin causa justificada.

g) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier usuario.

h) La embriaguez o uso de drogas en el trabajo o síntomas de la misma.

i) Revelar a persona extraña a la empresa datos de reserva obligada.

j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Fundación.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a cualquier persona y con más énfasis a los enfermos y familiares de los mismos.

l) El abuso de autoridad por parte de los jefes.

m) La insubordinación en el sentido de amenaza o en forma coercitiva.

n) El originar injustificadas riñas y pendencias entre el personal.

ñ) El acoso sexual.

o) La comisión de una falta grave cuando hubiese sido anteriormente sancionado por otras dos graves sin que hubiesen sido canceladas las anotaciones correspondientes.

Artículo 36.º Procedimiento.

Corresponde a la Dirección de la Fundación la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves, notificándolo al Comité de Empresa.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la dirección de la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

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

La anotación de la sanción de amonestación, excluidas las correspondientes a las faltas muy graves, 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 termine con la imposición de sanción.

La anotación de las restantes sanciones, con excepción del despido, podrán cancelarse, a instancia 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 37.º Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Amonestación de despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- c) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- d) Despido.

CAPITULO 8.º DERECHOS SINDICALES

Artículo 38.º Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 39.º Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna

los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Artículo 40.º Los representantes de los Trabajadores en la Empresa tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Artículo 41.º Los miembros del Comité de Empresa tendrán todos los derechos, deberes y garantías establecidos en el artículo 63 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42.º Los gastos de desplazamiento o indemnización de los miembros del Comité de Empresa ocasionados por su asistencia a reuniones convocadas desde la Dirección de la Fundación serán los recogidos en el art. 20.º de este Convenio.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 1.997

CATEGORÍA	SUELDO BASE	TRIENIOS
Personal Técnico		
* Titulado de grado superior	192.166	5.838
* Titulado de grado medio	164.408	4.670
* Técnico de Personal.....	164.408	4.670
Personal Administrativo		
* Jefe Administrativo	164.408	4.670
* Oficial 1º Administrativo.....	134.408	3.505
* Oficial 2º Administrativo.....	120.197	3.505
* Auxiliar Administrativo.....	110.424	3.505

Personal técnico no titulado		
* Monitor Ocupacional de Primera	134.408	3.505
* Monitor Ocupacional de Segunda	110.424	3.505
* Monitor Residencial de Primera.....	134.408	3.505
* Monitor Residencial de Segunda.....	110.424	3.505
* Monitor Socio-Cultural de Primera.....	134.408	3.505
* Monitor Socio-Cultural de Segunda.....	110.424	3.505
* Monitor Cursos Formación Profesional..	134.408	3.505
Profesionales de Oficio		
* Oficial de mantenimiento.....	100.795	2.340
* Cocinero.....	100.795	2.340
* Ayudante de cocina	91.920	2.340
* Personal de servicios domésticos.....	91.920	2.340
Personal Subalterno		
* Conductor	91.920	2.340
* Portero/Ordenanza	91.920	2.340
* Recepcionista/Telefonista	91.920	2.340

ANEXO II

CLASIFICACION DE PERSONAL

GRUPO I. PERSONAL TECNICO

Subgrupo 1. Personal titulado de Grado Superior.

Es el profesional que estando en posesión del título de Licenciado Universitario o Escuela Técnica de igual grado, estará bajo la dependencia del Gerente de la Fundación o persona en quien delegue, ejercerá funciones propias de su titulación.

Subgrupo 2. Personal titulado de Grado Medio.

Es el profesional que estando en posesión del título de Diplomado Universitario, Escuela Técnica de igual grado o de Formación Profesional de tercer grado, estará bajo la dependencia del Gerente de la Fundación o persona en quien delegue y ejercerá las funciones propias de su titulación.

Subgrupo 3. Técnico de personal.

Es quien a las órdenes del Jefe Administrativo 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 seguridad social de la Fundación.

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

A) Jefe Administrativo.

Es quien tiene la responsabilidad de la organización y el funcionamiento administrativo del área encomendada.

B) Oficial 1.º 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.

C) Oficial 2.º 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.

D) Auxiliar Administrativo.

Es el empleado que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

GRUPO III. PERSONAL TECNICO NO TITULADO

A) Monitor Ocupacional de Primera.

Es el trabajador que con reconocida experiencia y conocimientos, tenga la responsabilidad básica de la atención del área ocupacional que se le encomienda y en cuyo contenido funcional se incluye la valoración de las capacidades, actitudes y motivaciones laborales del personal atendido, emitir informes sobre el perfil ocupacional, elaborar documentos (estadillos, ficheros, etc.) de los usuarios atendidos, participar en reuniones de coordinación con los distintos dispositivos e instituciones intervinientes en los programas, desarrollar actividades básicas del programa, así como aprovisionamiento de materiales.

B) Monitor Ocupacional de Segunda.

Es el trabajador que teniendo conocimientos adecuados y aptitudes, auxilia a los pacientes que se le encomienden en el desarrollo de su actividad.

C) Monitor Residencial de Primera.

Es el trabajador que con reconocida experiencia y conocimientos, tenga la responsabilidad básica y la capacidad para realizar funciones polivalentes en la asistencia y atención del enfermo mental, colaborando en el diseño y ejecución de programas de adquisición de hábitos, e incluso de modificación de conducta, tanto dentro como fuera del centro; pudiendo tener a su cargo un grupo en actividades de cuidado del aspecto e higiene personal, cuidado del espacio, hábitos alimenticios, autoadministración económica, uso de recursos comunitarios y habilidades sociales, ocio y tiempo libre, así como facilitar al enfermo mental el tratamiento médico prescrito por el facultativo correspondiente, desarrollar actividades básicas en la contabilidad del programa y aprovisionamiento del centro.

D) Monitor Residencial de Segunda.

Es el trabajador que teniendo conocimientos adecuados y aptitudes, puede realizar funciones polivalentes en la asistencia al enfermo mental, apoyando la ejecución de programas de adquisición de hábitos o de modificación de conducta, tanto dentro como fuera del centro; pudiendo tener a su cargo un grupo en actividades de cuidado del

aspecto e higiene personal, cuidado del espacio, hábitos alimenticios, autoadministración económica, uso de recursos comunitarios y habilidades sociales, así como facilitar al enfermo mental el tratamiento médico.

E) Monitor Sociocultural de Primera.

Es el trabajador que con reconocida experiencia y conocimientos tendrá la responsabilidad en la elaboración y ejecución de actividades socioculturales.

F) Monitor Sociocultural de Segunda.

Es el trabajador que teniendo conocimientos adecuados y aptitudes, auxilia a los pacientes que se le encomienden en el desarrollo de su actividad.

G) Monitor de Cursos de Formación Profesional.

Es el trabajador que con reconocido experiencia y conocimientos en las materias impartidas en el curso formativo, tendrá la responsabilidad de la formación de los usuarios adscritos al mismo.

GRUPO IV. PROFESIONALES DE OFICIO

A) Oficial de Mantenimiento.

Es el operario que realiza actividades polivalentes, para el mantenimiento del centro o centros encomendados, permitiendo la colaboración de los enfermos mentales en la ejecución de las labores.

B) Cocinero.

Es aquél que se ocupa de la preparación del menú, teniendo a su cargo los ayudantes de cocina, debiendo responsabilizarse del buen fin de los alimentos, de su conservación y presentación, así como del orden y limpieza de las dependencias, permitiendo la colaboración de los enfermos mentales en la ejecución de las tareas.

C) Ayudante de Cocina.

Es el operario que está a las órdenes del cocinero y le ayuda en sus funciones, permitiendo la colaboración de los enfermos mentales en la ejecución de las labores.

D) Personal de Servicios Domésticos.

Es aquél que realiza su trabajo en las dependencias, lavandería, plancha y limpieza de centros, permitiendo la colaboración de los enfermos mentales en la ejecución de las tareas.

GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO

A) Conductor.

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir reglamentario, tiene a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo, realizando el reparto y recogida de objetos, así como del traslado de usuarios.

B) Portero/Ordenanza.

Es el trabajador que cuida los accesos a los centros y dependencias, controlando las entradas y salidas de personas, realizando funciones de custodia y control, así como hacer recados dentro o fuera del centro, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia.

C) Recepcionista/Telefonista.

Es el trabajador que tiene a su cargo la recepción y telefonía del centro, velando por el buen funcionamiento de la centralita.

RESOLUCION de 22 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo Fundación, Formación y Empleo de Andalucía. (7100592).

Visto el Texto del Convenio Colectivo «Fundación, Formación y Empleo de Andalucía» (Código de Convenio 7100592), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 17 de septiembre de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 24 de julio de 1997, 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 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, 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 de 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, 22 de septiembre de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO FOREM-ANDALUCIA PARA LOS AÑOS 1997 Y 1998

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente acuerdo regulará las relaciones de trabajo entre la Fundación Formación y Empleo de Andalucía y los/as trabajadores/as que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de ésta, así como a todo/a trabajador/a que pase a formar parte del personal con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

Quedan excluido del ámbito de aplicación el Personal de Dirección de la Fundación, que se concreta en el Gerente, Coordinadores/as Provinciales y Responsables de Área.

Artículo 2.º Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, entendiéndose prorrogado tácitamente un año más, si al menos con un mes de antelación al día de su vencimiento no es denunciado por alguna de las partes.

Artículo 3.º Comisión paritaria.

En un período no superior a 30 días, a partir de la firma del presente acuerdo, se designarán sus miembros y normas de funcionamiento.

Se fija como sede de la comisión paritaria los locales de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía sitos en C/ Trajano, 1, 7.º planta.

Esta Comisión estará formada por 8 miembros: