

Sin más asuntos que tratar ambas partes firman siete ejemplares del presente documento y se levanta la sesión a las 15 horas del día arriba indicado.

RESOLUCION de 4 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Federación Andaluza Acoge (Código 7100992).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Federación Andaluza Acoge (Código del Convenio 7100992), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 2 de septiembre de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 21 de febrero de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 4 de septiembre de 2003.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA FEDERACION DE ASOCIACIONES PRO-INMIGRANTES EN ANDALUCIA «ANDALUCIA ACOGE»

CAPITULO I

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio se concierne entre la Junta Directiva de la Federación de Asociaciones Pro-Inmigrantes Extranjeros en Andalucía «Andalucía Acoge» y la Representación Legal de los Trabajadores/as.

Artículo 2. Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Andalucía, obligando en su contenido a la Federación de Asociaciones Pro-Inmigrantes Extranjeros en Andalucía «Andalucía Acoge» con sus trabajadores/as.

Artículo 3. Ambito funcional.

El Convenio regula las condiciones de trabajo existentes entre la Federación de Asociaciones Pro-Inmigrantes Extranjeros en Andalucía «Andalucía Acoge» y sus trabajadores/as dentro del ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 4. Ambito personal.

El presente Convenio tiene eficacia plena para los sujetos mencionados en el art. 2, sea cual fuere la categoría profesional de los trabajadores/as o el tipo de jornada que cumplan, sin otras salvedades o exclusiones que las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa laboral vigente en cada momento.

El presente Convenio forma un todo indivisible en cuanto a su aplicación, pudiendo ser sustituido por otro más favorable en su totalidad para los trabajadores/as, pero sin ser completado parcialmente por ningún otro.

Artículo 5. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2003, siendo su duración de 1 año, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio treinta días antes de su vencimiento. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico con una antelación mínima también de 30 días.

Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos. En este supuesto los conceptos económicos se incrementarán con el IPC real del año anterior.

Denunciado el convenio y no llegado a ningún acuerdo, rompiéndose las negociaciones, los conceptos retributivos experimentarán la misma subida salarial expresada en el párrafo anterior.

CAPITULO II

Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Para entender de cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de este Convenio o para determinar el Convenio aplicable en caso de concurrencia, se creará la Comisión Paritaria del mismo, que estará compuesta por tres miembros de cada parte firmante del presente Convenio, y que serán designadas, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente Convenio y en el plazo de 15 días desde su publicación.

Dicha Comisión tendrá como una de sus misiones la consulta y conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo que puedan plantearse en los contenidos señalados en los acuerdos sobre arbitrajes laborales vigentes en cada momento en la Comunidad Autónoma de Andalucía y C.A. de Melilla.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados, mediante la aportación del oportuno escrito explicativo del conflicto a tratar. La convocatoria de sus miembros deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción del mencionado escrito, señalándose en ella una fecha que esté comprendida en los diez días naturales siguientes al de la fecha del escrito de la convocatoria.

Para la toma de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de los representantes de cada una de las partes, considerando asistentes a aquéllos que estén representados por otro miembro de la Comisión, a través de escrito al efecto en que se haga referencia a la convocatoria concreta para la que es válida la delegación, su orden del día y las instrucciones que, en su caso, se hicieran constar sobre el sentido del voto. De lo acordado podrá darse publicidad en los centros de trabajo.

Artículo 8. Garantía «Ad Personam».

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando los trabajado-

res/as de plantilla a la firma de este Convenio, sean percibidas éstas por pacto entre la federación y los trabajadores/as o aplicación de éstos de convenio colectivo superior al presente.

Estas condiciones se mantienen estrictamente «ad personam», no pudiendo ser absorbibles ni compensables.

Cuando entre la finalización de un contrato temporal y el inicio de otro contrato no transcurra más de tres meses, el trabajador/a tendrá derecho a que se le respete la antigüedad y todas las garantías laborales que procedan de dicho derecho.

CAPITULO III Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la junta directiva de la federación, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 10. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, contemplando cada grupo en función de las responsabilidades, tareas y aptitudes profesionales requeridas para el desempeño de la prestación laboral.

Artículo 11. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores/as que desempeñan labores de dirección general, dirección de centro o asimilados, que requieren un alto grado de conocimientos profesionales, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Grupo Profesional 2: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores/as que son responsables o coordinadores de un programa; integran, coordinan y supervisan la ejecución de las tareas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 3: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores/as que realizan funciones de carácter técnico y no tienen responsabilidades de coordinación de proyectos, con alto grado de especialización.

Grupo Profesional 4: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores/as que realizan labores de carácter auxiliar.

CAPITULO IV Movilidad funcional y geográfica

Artículo 12. Movilidad funcional.

Si por razones técnicas u organizativas se precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior será por el tiempo imprescindible, no pudiendo superar los 3 meses en un período de 1 año o de 6 meses en 3 años. Durante ese período el trabajador/a percibirá el salario correspondiente a su categoría de origen. La Junta Directiva deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as.

Cuando se destine a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría de origen y la categoría a la que pertenezcan las funciones efectivamente realizadas.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

Los trabajadores/as, salvo los contratados específicamente para prestar servicios en organizaciones con centros de trabajo móviles e itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma organización que exija cambios

de residencia fuera de la localidad donde preste el servicio, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. La organización respetará al trabajador/a la categoría profesional ya reconocida en caso de traslado a otro centro.

CAPITULO V Jornada y horario

Artículo 14. Jornada y horario de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil seiscientos ochenta y siete (1.687) horas en cómputo anual.

Este cómputo es el resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco días del año:

- Once fiestas de carácter nacional.
- Una fiesta de carácter autonómico.
- Dos fiestas de carácter local.
- Veinticuatro días laborables de vacaciones al año (excluidos los sábados y domingos).
- Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables a todos los efectos. Aquellos trabajadores/as que por necesidades del servicio no puedan disfrutar las referidas fechas, podrán acumularlas al período vacacional. No obstante, por acuerdo entre la federación y los trabajadores/as se podrá acordar otros dos días de festividad de otras culturas, diferentes a los señalados.
- Tres días de asuntos propios.
- Y los días de ajuste que corresponda para cumplir el cómputo anual.

La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, siendo la jornada laboral de 7,5 horas/día. No obstante, mediante acuerdo entre la federación y los representantes legales de los trabajadores/as o en su defecto, entre federación y trabajadores/as, la distribución horaria podrá ser modificada.

En los centros de trabajo, durante los meses de julio y agosto, la jornada laboral será de 37,5 horas semanales distribuidas en régimen intensivo de mañana, salvo necesidad del servicio o acuerdo entre la entidad y el trabajador/a.

CAPITULO VI Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 15. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido, y su duración será de 24 días laborables. En los casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

La retribución que el trabajador/a devengará durante el período vacacional será la que le corresponda según su cualificación profesional por los conceptos de salario base y plus de antigüedad.

El tiempo de disfrute de las vacaciones estará comprendido, preferentemente, entre los meses de julio y agosto. No obstante, por acuerdo mutuo entre la federación y el trabajador/a, se podrán disfrutar las vacaciones en cualquier otro mes del año que no sean los anteriormente especificados, así como poder fraccionar las vacaciones en dos períodos.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones se coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año, y en todo caso, con una antelación mínima de 2 meses antes del comienzo del período vacacional.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no pudiendo ser compensables económicamente salvo caso

de liquidación por finiquito. Si no han sido disfrutadas por necesidades de la federación se tendrá derecho a su disfrute durante el año siguiente, fijando el período de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Junta Directiva.

Si durante el disfrute del período vacacional el trabajador/a es hospitalizado/a no se computará este período de enfermedad como tiempo vacacional, pudiendo recuperarse en los tres meses siguientes después de finalizar la baja maternal o la hospitalización.

Artículo 16. Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador/a tiene derecho al disfrute de permisos y licencias sin pérdida de retribución, previo aviso y justificación, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio de hecho y de derecho.

b) 2 días naturales en caso de nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 5 días. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del trabajador/a.

c) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual y 4 si es fuera de la provincia.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) 1 día laborable en el caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos. En el caso de que el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará en 2 días más.

f) El tiempo indispensable, para consultas médicas, aportando justificación.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora por la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

h) Tres días por asuntos propios.

Artículo 17. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores/as, demostrando documental y fehacientemente la necesidad, tendrán derecho a un permiso entre 7 días y 3 meses, sin retribución y causando baja en la Seguridad Social durante el mismo. Al terminar este permiso, el trabajador/a se reincorporará al puesto de trabajo que viniera desempeñando con anterioridad.

Artículo 18. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y a computar dicho periodo como antigüedad. Se concederá para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Esta excedencia será necesariamente reconocida por la federación y tendrá una duración igual al tiempo que dure el cargo a desempeñar. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. Podrán solicitar excedencia voluntaria:

- Los trabajadores/as, con una antigüedad mínima de un año en la federación, podrán solicitar excedencia voluntaria, cuya duración no sea inferior a 2 años ni superior a 5. El trabajador/a acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

- Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanentes como preadoptivos, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

- Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

- Los trabajadores podrán solicitar excedencia voluntaria por cooperación internacional.

Cuando un trabajador/a quiera solicitar excedencia deberá presentarla por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por caso demostrable de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, en el plazo de 10 días.

Antes de finalizar el período de excedencia y con una antelación de al menos 30 días deberá solicitar por escrito su reingreso.

La excedencia se entenderá siempre concedida y sin derecho a percibir retribución alguna mientras permanezca esta situación.

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo no existiendo vacantes en su categoría y sí en una inferior, el trabajador podrá incorporarse asumiendo las condiciones de esta nueva categoría, con la opción de poder acceder a la suya en el momento que se produzca una vacante.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 19. Reducción de jornada.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retributiva.

CAPITULO VII Estructura Salarial

Artículo 20. Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente convenio es la siguiente:

a) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo

y categoría, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o por cualquier otra circunstancia.

b) Gratificaciones extraordinarias: El trabajador/a tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año y habrán de ser abonadas a razón de Salario Base del convenio y antigüedad. La paga de julio se devengará del 1 de julio al 30 de junio y será pagadera del 15 al 30 de junio, y la paga de diciembre se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y será pagadera del 15 al 31 de diciembre. Por acuerdo expreso entre la federación y los representantes de los trabajadores/as se podrá establecer el abono de las gratificaciones extraordinarias prorrateadas en cada mensualidad.

c) Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal o anual excedan de la jornada pactada en el presente Convenio. Dichas horas se compensarán por tiempo de descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización, siendo la proporción de 1,5 horas por cada hora extra realizada.

d) Antigüedad: La cuantía del complemento de antigüedad consistirá en cuatro trienios del 2% del salario base del convenio y a partir de aquí quinquenios al 2%. La fecha, a efectos del reconocimiento de la antigüedad de cada trabajador/a, será la de su ingreso inicial en la federación, siempre y cuando entre la finalización de un contrato y el inicio del siguiente no haya transcurrido más de tres meses. En el caso de que supere más de tres meses se tomará como antigüedad la del contrato inmediatamente posterior a dicho periodo. Se devengará el importe de cada trienio y quinquenio a partir del primer día del mes siguiente a su vencimiento.

f) Dietas: Se abonarán la totalidad de los gastos ocasionados al trabajador/a, una vez presentados los justificantes correspondientes, tanto por comidas como por pernoctar, como consecuencia de la realización del trabajo encomendado. Además, cuando por motivos de trabajo exista desplazamiento fuera de la localidad, al trabajador/a se le abonarán dichos gastos de transporte a razón de 0,17 € (28 ptas.) por kilómetro si el desplazamiento se realiza en coche o por el total de los justificantes de gasto aportados en el caso de que el desplazamiento se realice por otro medio distinto.

CAPITULO VIII Régimen asistencial

Artículo 21. Enfermedad Profesional o Accidente Laboral.

Durante el tiempo que un trabajador/a permanezca en situación de Incapacidad Temporal, derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, la federación abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador/a beneficiario de la prestación perciba:

a) En procesos de duración igual o inferior a 20 días, hasta el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día.

b) En procesos de duración superior a 21 días, el 100% de la base reguladora mientras permanezca en tal situación de Incapacidad Temporal.

En los supuestos de I.T. derivada de Enfermedad Profesional o accidente laboral, la prestación complementaria será del 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja hasta la fecha en que permanezca en dicha situación.

CAPITULO IX Formación Profesional

Artículo 22. Formación Profesional.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo de Adhesión al III Acuerdo Nacional sobre Formación

Profesional Continua de 19 de diciembre de 2000, suscrito entre las Organizaciones Patronales y Sindicales del Sector el 27 de marzo de 2001 y publicado en el BOE de 19 de junio de 2001, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, tanto del citado Acuerdo como del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, el trabajador/a tendrá derecho a compensar las horas empleadas en ella por tiempo equivalente de descanso.

Cuando, en este caso, deba el trabajador/a desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

Las organizaciones, que en virtud del referido Acuerdo Nacional se sometan al procedimiento en él establecido, deberán informar a los Representantes de los trabajadores/as de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la organización a las circunstancias del entorno.

CAPITULO X Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 23. Reconocimiento médico.

La federación se obliga a que a sus trabajadores/as se les realicen los oportunos reconocimientos médicos ya sea previo al ingreso o periódico.

Artículo 24. Salud laboral.

En cumplimiento del deber de protección, la federación deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la federación está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores/as. Corresponde a cada trabajador/a velar en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La participación de los trabajadores/as se realiza a través de la figura del Delegado de Prevención, que es la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales, siendo sus funciones descritas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El trabajador/a tiene derecho a someterse a las revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como las periódicas que sean aconsejadas o propuestas tanto por la federación como por los organismos oficiales competentes, así como someterse a los medios profilácticos o de vacunación que sean obligatoriamente indicados por los mismos, con salvaguarda de su derecho constitucional a la intimidad.

Todo trabajador/a será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la federación facilitará el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual.

CAPITULO XI

Artículo 25. Solución de conflictos.

Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, y artículo 4.2.b) de su Reglamento, y según lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación.

Artículo 26. Concurrencia de Convenios.

El presente Convenio tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo de la Federación de Asociaciones Pro-Inmigrantes Extranjeros en Andalucía «Andalucía Acoge» y sus trabajadores/as. El presente Convenio forma un todo indivisible en cuanto a su aplicación, pudiendo ser sustituido por otro más favorable en su totalidad para los trabajadores/as, pero sin ser completado parcialmente por ningún otro.

En el supuesto de concurrencia de convenios entre el presente y otro de ámbito superior, se aplicará el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores/as.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el art. 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicara alguna disposición que afecte el contenido del presente texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Paritaria, a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar afectado, en un plazo máximo de dos meses a partir de la publicación de dicha disposición o disposiciones.

Segunda. Ambas partes se comprometen a constituir, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este Convenio, la Comisión Paritaria al objeto de vigilar y hacer cumplir la estricta aplicación de este convenio.

Tercera. Se recomienda la creación de un fondo de reserva, que permita atender el pago de salarios cuando haya retraso en la llegada de las subvenciones. Por otra parte, y dada la complejidad técnica de este fondo, se encomendará a la Comisión Paritaria realizar un estudio sobre la viabilidad de este fondo, para tenerlo en la siguiente negociación del convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las partes firmantes acuerdan que la jornada de trabajo efectivo en el ejercicio 2004 será de 35 horas semanales. Esta disposición surtirá efectos tanto si el convenio es denunciado o prorrogado.

ANEXO I. CATEGORIAS PROFESIONALES.
ANEXO II. TABLAS SALARIALES.

ANEXO I. CATEGORIAS PROFESIONALES.

Las Categorías Profesionales del presente Convenio Colectivo son las que se detallan a continuación:

Categorías	Grupo Profesional
Grupo 1.º Directivos	1
Grupo 2.º Coordinadores de Programas	2
Grupo 3.º Técnicos-Administrativos	3
Grupo 4.º Personal de Mantenimiento	4

ANEXO II. TABLAS SALARIALES.

Las siguientes tablas salariales serán de aplicación a fecha 1 de enero de 2003. Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se actualizarán teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo que se marque para ese año.

GRUPO PROF.	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
	SALARIO BASE (x 14)	SALARIO BASE
1	914,33 € (152.132 ptas.)	12.800,62 € (2.129.844 ptas.)
2	883,38 € (146.982 ptas.)	12.367,32 € (2.057.749 ptas.)
3	864,81 € (143.892 ptas.)	12.107,34 € (2.014.492 ptas.)
4	852,43 € (141.832 ptas.)	11.934,02 € (1.985.654 ptas.)

RESOLUCION de 4 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Desarrollo Tecnológico e Incentivos, por la que se hacen públicas las subvenciones que se citan.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a las subvenciones que en el Anexo se indican, concedidas al amparo de la Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, de 21 de diciembre de 2001, por la que se convocan ayudas para las empresas del sector aeronáutico y para la localización de entidades y empresas en el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía.

El abono de las subvenciones a que den lugar las resoluciones de concesión, se realizará con cargo al crédito previsto en la Sección 13 «Empleo y Desarrollo Tecnológico», programa 72.B., concepto presupuestario 773.00. Dichas subvenciones han sido cofinanciadas por el FEDER en 75%.

Sevilla, 4 de septiembre de 2003.- La Directora General, Ana M.ª Peña Solís.

ANEXO

Nº EXPTE	EMPRESA	LOCALIZACIÓN	INVERSIÓN	SUBVENCIÓN	EMPLEO	
					CREAR	MANTENER
SE/016/SA	FAOT, SL	MAIRENA DEL ALJARAFE (SEVILLA)	270.421,00 €	81.126,30€.	7	2
SE/019/SA	AIRGRUP, SL	SEVILLA	1.743.729,20 €	488.244,18 €	6	23