

**CONSEJERÍA DE EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 19 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Confederación de Asociaciones Vecinales de Andalucía (Cód. 7101142).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Confederación de Asociaciones Vecinales de Andalucía (Cód. 7101142), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 30 de noviembre de 2006, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 27 de noviembre de 2006 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 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

**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, 19 de diciembre de 2006.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA  
CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES VECINALES DE  
ANDALUCÍA (C.A.V.A.).**

**TÍTULO I****NORMAS ESTRUCTURALES****Artículo 1.º Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Autonómico, de una parte las/os representantes de las/os trabajadoras/as de la C.A.V.A., como representación laboral y, de otra parte las/os directivas/os de la C.A.V.A., en representación de la Confederación de Asociaciones Vecinales de Andalucía.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

**Artículo 2.º Eficacia y alcance obligacional.**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las partes firmantes, el presente Convenio obligará a la Entidad y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

**TÍTULO II****CONDICIONES GENERALES****Artículo 3.º Ámbito territorial y funcional.**

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de la sede regional de la C.A.V.A.; Así

como a aquellas Federaciones adscritas a CAVA que lo manifiesten previamente.

Este Convenio se aplicará a todas/os las/os trabajadoras/es que desarrollen su trabajo en la sede regional de C.A.V.A., en cualquiera de los centros de trabajo existentes en las Federaciones confederadas, así como en aquellos que pudieran confederarse durante la vigencia de este Convenio.

**Artículo 4.º Ámbito personal.**

Se regirán por el presente Convenio, la totalidad de las/os trabajadoras/es que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las Entidades mencionadas en el artículo anterior, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

1. Las personas que presten servicios en régimen de monitoraje y/o ponentes con la C.A.V.A. y Federaciones asociadas.
2. Las/os profesionales con contratos de trabajo específicos, de cuya relación se derive la aceptación de minuta o presupuestos y que no tengan el carácter de contratación laboral.
3. El personal con contrato laboral que preste sus servicios en Federaciones con personalidad jurídica y autonomía funcional y organizativa propias, salvo que se adhieran al presente.
4. Las personas que presten servicios en régimen de prácticas en la C.A.V.A. y Federaciones asociadas.
5. El personal becario, de colaboración social y voluntariado, que se someterán a su propia normativa de regulación.

**Artículo 5.º Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga.**

Vigencia. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOJA.

Duración. La duración del Convenio será de cinco años, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Prórroga. El presente Convenio será prorrogado si no fuese expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra en el plazo de tres meses antes de su vencimiento.

No obstante lo anterior, los conceptos económicos, en su caso, serán negociados anualmente para su efectividad a partir de 1 de enero de cada año de prórroga. En dicha revisión salarial se tendrá como referencia el IPC equivalente al crecimiento que experimente el IPC en los doce meses anteriores.

**Artículo 6.º Unidad de Convenio.**

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su totalidad.

**Artículo 7.º Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes signatarias del presente Convenio se obligan a:

1. Promover el principio de igualdad de oportunidades.
2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga, un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, acogidas al presente Convenio.

**TÍTULO III****COMISIÓN PARITARIA****Artículo 8.º Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un representante del personal laboral y un re-

presentante directivo de la C.A.V.A., asimismo contará con un/a secretario/a que designará la C.A.V.A., que tendrá voz pero no voto y que destinará sus funciones exclusivamente a la consulta y gestión del registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio, quedando estos a disposición de los citados miembros.

La Comisión habrá de reunirse cuando sea necesario y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### TÍTULO IV

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.º Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Entidad adscrita al presente Convenio, a través de sus respectivos cargos directivos.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en una óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
2. La mejora del rendimiento de la organización.
3. La evaluación del desempeño de las funciones de cada categoría profesional.
4. La valoración de los puestos.
5. El establecimiento de medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.
6. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

#### TÍTULO V

##### INGRESOS, PROVISIÓN DE VACANTES Y CESES

Artículo 10.º Ingreso y períodos de prueba.

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

Artículo 11.º Ceses.

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se establecerá a lo pactado.

El incumplimiento por parte de la Entidad del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente habrá de avisar a la Dirección de la Entidad con quince días de anticipación. Si no realizasen este preaviso perderán los interesados el importe equivalente al salario base correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

#### TÍTULO VI

##### CONTRATACIÓN

Artículo 12.º Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Artículo 13.º Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se podrá celebrar este contrato cuando las circunstancias de las actividades o la acumulación de las tareas que se desarrollen así lo exigieran, aún tratándose de una actividad normal de la empresa.

Su duración máxima, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

Artículo 14.º Contrato por obra o servicio determinado.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del vigente Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales previstos en dicha norma general. Se identifican expresamente como trabajos, tareas o servicios con sustanti-

vidad propia, los que puedan atenderse con contratos para la realización de obras y servicios determinados y encaminados al desarrollo y ejecución de programas específicos financiados por Organismos Públicos, tanto europeos, estatales, comunidad autónoma o corporaciones locales de las provincias donde se encuentre el ámbito de actuación de las Entidades adheridas al presente Convenio.

Estos contratos, por su propia naturaleza, no derivarán en indefinidos en ningún supuesto, dado que están sujetos al ejercicio anual presupuestario del Organismo Público que lo financia y al acuerdo o convenio que posibilita la ejecución de la actividad.

## TÍTULO VII

### SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 15.º Conciliación de la vida familiar y laboral.

#### 1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de 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 casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ambos casos, cuando la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los directivos de las Entidades y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### 2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

Para disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado c) de este artículo.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o 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 aquélla.

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 actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, la directiva de la Entidad adherida a este Convenio, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar a la Entidad con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Entidad y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### 3. Excedencia por cuidado de familiares.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 meses para atender al

cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 3 meses, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Este período se puede ampliar, excepcionalmente, previo acuerdo de las partes.

La excedencia a que se refiere el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

## TÍTULO VIII

### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 16.º Jornada.

1. La jornada de trabajo será de treinta y cinco (35) horas semanales de trabajo efectivo. No obstante, mediante acuerdo entre la Entidad y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, entre Entidad y trabajadores, se podrá convenir la distribución horaria e incluso ampliar la jornada laboral a la mañana del sábado, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. En el período comprendido entre el 15 de junio y el 31 de agosto (ambos inclusive), la jornada laboral será en régimen intensivo de mañana y en función de su contrato de trabajo, distribuidas de lunes a viernes de 8 a 15 horas, para los contratos a tiempo completo.

3. Serán jornadas laborables en régimen intensivo de mañana y en función de su contrato de trabajo, distribuidas de lunes a viernes de 9,00 a 14,00 horas, para los contratos a tiempo completo, y de 10,00 a 14,00 horas para los contratos a tiempo parcial, las siguientes fechas:

Semana Santa: Lunes y martes

Feria: Jueves

Navidad: 24 y 31 de diciembre y 5 de enero

4. Días no laborales. Las fechas que se indican a continuación serán consideradas como festivos:

Semana Santa: Miércoles

Feria: Viernes

#### Artículo 17.º Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas, a razón del salario base, de treinta (30) días naturales, sea cual fuere la categoría profesional a la que corresponda. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Entidad y el/la trabajador/a, que también podrán convenir la división en dos del período total. En cualquier caso y si lo permiten las necesidades de la Entidad, se disfrutarán en los meses de julio y agosto.

La fecha para el inicio de su disfrute no podrá coincidir con la de un día festivo.

Artículo 18.º Asistencia a jornadas y eventos de carácter extraordinario.

La especial configuración organizativa y funcional de la Entidad adherida al presente Convenio, hace que se prodiguen la realización de jornadas, Asambleas, Consejos Vecinales y demás actos que se desarrollan fuera de la jornada ordinaria.

Las Partes signatarias conscientes de esta circunstancia, acuerdan que los/as trabajadores/as se obligan a asistir a tales eventos, según las necesidades y directrices que marquen los directivos de la Entidad adherida al presente Convenio. Previo acuerdo entre ambas partes, salvo para los/as que ya perciben retribución por tal actividad.

Aquel trabajador/a o aquellos/as trabajadores/as que no puedan asistir por fuerza mayor, o por motivos personales comunicándolo a los directivos fehacientemente, con la suficiente antelación a la celebración del evento, pudiendo ser sustituido por otro/a trabajador/a.

#### Artículo 19.º Calendario laboral.

De forma anual, la Comisión paritaria, elaborará un calendario laboral en virtud de las fiestas, previsibles eventos, períodos vacacionales y otras circunstancias presumibles.

#### Artículo 20.º Días de asuntos propios.

Las Partes signatarias acuerdan que el personal sujeto al presente Convenio tiene derecho, en función de su contrato de trabajo, a 3 días de asuntos propios por anualidad, reduciéndose estos días en función de la duración del contrato de forma proporcional.

De estos 3 días, 1 será a cargo de la Entidad y 2 a cargo de los/as trabajadores/as.

## TÍTULO IX

### RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 21.º Salario base.

El salario base para cada categoría profesional en jornada normal de trabajo (35 horas semanales), para los/as trabajadores/as de las Entidades acogidas al presente Convenio, será la que figura en la tabla de remuneraciones que se une como Anexo I al presente Convenio.

#### Artículo 22.º Pagas Extraordinarias.

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

- Paga de Verano y Paga de Navidad.

La cantidad a abonar por la Entidad, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad del salario base. El importe de estas pagas se prorrateará mensualmente.

#### Artículo 23.º Complementos y pluses.

Se establecen dos tipos de complementos, de carácter consolidable y de carácter no consolidable.

Los complementos y pluses de carácter consolidable, solo son aplicables a los trabajadores que a la firma del presente Convenio permanecen en alta en la Entidad adherida al presente Convenio. Tales complementos son consolidables desde el primer día, se mantendrán en caso de contrataciones sucesivas.

Los complementos y pluses de carácter no consolidable, son de libre aplicación a criterios de los directivos de la Entidad firmante del Convenio, calificándolos y cuantificándolos en todo caso.

## TÍTULO X

### FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 24.º Régimen disciplinario.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de las Entidades de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 25.º Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el/la trabajador/a se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves o muy graves.

## Artículo 26.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

## Artículo 27.º Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o remover armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

## Artículo 28.º Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la Entidad o cualquier persona dentro de los locales de la Entidad o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Entidad.
7. Haber recaído sobre el/la trabajador/a sentencia de los Tribunales de Justicia competentes en delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la Entidad, que puedan motivar desconfianza hacia su actor.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Entidad, si no media autorización de la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a superiores, compañeros o subordinados.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
13. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

## Artículo 29.º Régimen de sanciones.

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Entidad, que pondrá en conocimiento de los representantes de los/as trabajadores/as las que se refieren a faltas graves y muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a

## Artículo 30.º Sanciones

Las sanciones que las Entidades pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

## A) Faltas leves.

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

## B) Faltas graves.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

## C) Faltas muy graves.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.
- b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Entidad.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Entidad, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste pertenezca, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Entidad pretenda imponer una sanción a los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

## Artículo 31.º Prescripción.

La facultad de la Entidad para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Artículo 32.º Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Entidad con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos, los Delegados de personal o el resto de ellos. Y se incluirán en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

- b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos de la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de negarse a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir este.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

## TÍTULO XI

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 33.º Seguridad e higiene.

En esta materia se estará a lo establecido en la Ley 31/1995 (NSL000073), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 34.º Vigilancia de la salud de los trabajadores

El empresario garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Entidad o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

## TÍTULO XII

### DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.º Garantías sindicales y órganos de representación.

Los miembros de la Comisión paritaria, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Los órganos de representación de los trabajadores en la Entidad se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO XIII

### RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 36.º Complemento en caso de incapacidad temporal.

1. Durante el tiempo que un/a trabajador/a permanezca en situación de IT derivada de la enfermedad común o accidente no laboral, la Entidad abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba:

a. En procesos de duración igual o inferior a 20 días, una vez constatada dicha circunstancia, hasta el 85% de la base reguladora de la prestación desde el segundo día.

b. En procesos de duración superior a 20 días, una vez constatada dicha circunstancia, hasta el 85% de la base re-

guladora de la prestación desde el segundo día y hasta un máximo de nueve meses.

2. Cuando la IT obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Artículo 37.º Póliza de accidente.

Las Entidades se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral con entidad aseguradora por importe de 60.000 euros de indemnización, a favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar el día de la firma del Convenio.

## TÍTULO XIV

### RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

Artículo 38.º Sistema de resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecten a los/as trabajadores/as y Entidad incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

## TÍTULO XV

### F O R M A C I Ó N

Artículo 39.º Formación.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran la formación de los/as trabajadores/as como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las Entidades con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador/a.

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los/as empleados/as, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos de la Entidad.

La Entidad velará por que los/as empleados/as puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

La Entidad podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, para la promoción profesional y capacitación de los/as trabajadores/as.

Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los/as técnicos/as.

Todo ello, sin perjuicio de que las iniciativas de formación continua deban desarrollarse con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1046/2003 (NSL004606), de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, y teniendo como referente lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002 (NSL004108), de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y, especialmente, el sistema nacional de cualificaciones y formación profesional.

## DISPOSICIÓN FINAL

Para las situaciones no previstas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento de duración del presente Convenio Colectivo.

## ANEXO I

TABLA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LOS/AS  
TRABAJADORES/AS DE LA CONFEDERACIÓN DE  
ASOCIACIONES VECINALES DE ANDALUCÍA (C.A.V.A) PARA  
EL AÑO 2006

Categorías Profesionales (mensual)	Salario Base
Categoría 1 (Titulados de grado superior -licenciados-, Personal de alta dirección)	994,62 €
Categoría 2 (Titulados de grado medio, Ayudantes Titulados, Coordinadores de proyectos, Jefe administrativo)	939,37 €
Categoría 3 (Oficiales administrativos, coordinador de estudios)	870,29 €
Categoría 4 (Auxiliares Administrativos)	759,71 €
Categoría 5 (Telefonistas, ordenanzas, limpiadoras)	635,50 €

*RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2006, de la Dirección Provincial de Cádiz del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se conceden ayudas por la contratación de personas para el cuidado de un familiar reguladas por la Orden de 25 de julio de 2005, de conformidad con el artículo 7 bis del Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas.*

RESOLUCIÓN DE 11 DE DICIEMBRE DE 2006 POR LA QUE SE CONCEDEN AYUDAS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS PARA CUIDADO DE UN FAMILIAR REGULADAS POR LA ORDEN DE 25 DE JULIO DE 2005, MODIFICADA POR ORDEN DE 19 DE MAYO DE 2006

(Convocatorias de enero y julio de 2006)

## ANTECEDENTES DE HECHO Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La Orden de la Consejería de Empleo de 25 de julio de 2005 (BOJA núm. 150, de 3.8.2005), modificada por la Orden de 19 de mayo de 2006 (BOJA núm. 111, de 12.6.2006), establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas por la contratación de personas para el cuidado de un familiar, en régimen de concurrencia competitiva, de conformidad con el artículo 7 bis del Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, introducido por el Decreto 66/2005, de 8 de marzo, de ampliación y adaptación de medidas de apoyo a las familias andaluzas y modificado por Decreto 48/2006.

Segundo. Plazo de presentación de solicitudes: a) Durante el mes de enero de cada año para todas las contrataciones realizadas desde el primer día del mes de julio hasta el último día del mes de diciembre del ejercicio anterior. b) Durante el mes de julio de cada año para todas las contrataciones realizadas desde el primer día del mes de enero hasta el último día del mes de junio del ejercicio corriente.

La presente Resolución se refiere a las solicitudes presentadas en los meses de enero y julio de 2006.

Tercero. Acogiéndose a lo dispuesto en la citada normativa presentaron, en tiempo y forma, solicitudes de ayudas los solicitantes señalados en el Anexo I, que se adjunta.

Cuarto. Con fecha 27 de noviembre de 2006 se reunió la Comisión de Valoración, conforme a lo estipulado en el artículo 8

de la Orden de 25 de julio de 2005, siguiendo el procedimiento de concurrencia competitiva según establece el artículo 1 de la mencionada Orden de 25 de julio de 2005 y en función de los criterios de valoración indicados en el artículo 9 de la misma.

Quinto. Una vez estudiadas por la Comisión de Valoración las solicitudes presentadas, se excluyen las que a continuación se relacionan, indicando los motivos:

Solicitante/Núm. de expediente asignado: Mercedes Cauqui Benítez. CA/CFA/01/2006.

Causa de exclusión: Se deniega porque la trabajadora contratada causa baja sin cubrir el período mínimo de contratación de 3 años.

Solicitante/Núm. de expediente asignado: María Teresa González Rueda. CA/CFA/02/2006.

Causa de exclusión: Archivo por no presentar la documentación requerida, habiendo renunciado telefónicamente a la subvención por baja de la persona contratada.

Solicitante/Núm. de expediente asignado: Delia Rondón Ruiz. CA/CFA/03/2006.

Causa de exclusión: No ha presentado el contrato de trabajo, ni el alta en la Seguridad Social de la persona que debe cuidar al familiar.

Solicitante/Núm. de expediente asignado: Ildefonso Delgado Fernández. CA/CFA/07/2006.

Causa de exclusión: No ha presentado el contrato de trabajo, ni el alta en la Seguridad Social de la persona que debe cuidar al familiar.

Sexto. La competencia para resolver sobre las solicitudes presentadas se delega en el Director Provincial de Cádiz del Servicio Andaluz de Empleo, según determina el artículo 10 de la Orden de 25 de julio de 2005.

Séptimo. Se ha comprobado el cumplimiento de los requisitos para la obtención de la ayuda por parte de las familias recogidas en la Orden de 25 de julio de 2005.

Octavo. Las ayudas de la presente Orden, además de lo previsto por la misma, se regirán en todo lo que no se opongan a ésta por lo establecido en la Ley 5/1983, de 18 de julio, General de Hacienda Pública de Comunidad Autónoma de Andalucía, por lo que dispongan las Leyes Anuales del Presupuesto, por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y por el Reglamento por el que se regulan los procedimientos para la concesión de subvenciones y ayudas públicas por la Administración de la Junta de Andalucía y sus Organismos Autónomos, aprobado por el Decreto 254/2001, de 20 de noviembre, así como por las normas aplicables de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, y el artículo 7.bis) Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, modificado por el Decreto 66/2005 y por Decreto 48/2006.

A la vista de la documentación aportada, considerando la propuesta de la Comisión de Valoración para la concesión, y la normativa mencionada y demás de general aplicación, esta Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo

## R E S U E L V E

Primero. Conceder subvenciones a los solicitantes que se indican en el Anexo II, que se acompaña, por un importe total de veinticuatro mil euros (24.000 euros), de acuerdo con la