



## CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO AGROALIMENTARIO

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Fundación para el Desarrollo Agroalimentario, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores (Código de Convenio número 41100032012011), con vigencia establecida según lo dispuesto en el artículo 4 del referido texto.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Fundación para el Desarrollo Agroalimentario, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia establecida según lo dispuesto en el artículo 4 del referido texto.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 8 de marzo de 2011.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

ACTA FINAL DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO AGROALIMENTARIO Y SUS TRABAJADORES

ASISTENTES:

— Por la empresa:



Don Daniel Navarrete Navarro.

Don Emilio Terrón Ruiz.

— Por los trabajadores:

Doña Francisca Colchero Anaya.

Doña María José Martín Vázquez.

— Asesora:

Ángeles Galiano Olivera (UGT).

En la localidad de Arahál (Sevilla) y en los locales de la empresa Fundación para el Desarrollo Agroalimentario siendo las diecisiete horas del día 17 de enero de 2011, comienza la última reunión de la Comisión Negociadora para la negociación del primer Convenio Colectivo de la Fundación para el Desarrollo Agroalimentario con la asistencia y representatividad de los Sres. que al margen se especifica.

Seguidamente se da lectura al Texto Articulado del Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa Fundación para el Desarrollo Agroalimentario y sus trabajadores, acordado en la anterior reunión con fecha 2 de junio de 2010 y cuyo texto se ratifica en la presente reunión y se aprueba proceder a su registro.

Con la firma del presente convenio se cumple con lo acordado por la fundación y sus trabajadores de dar eficacia de Convenio Colectivo a los diferentes compromisos y acuerdos de ámbito colectivo adquiridos entre ambas partes desde el año 2005.

Todos los asistentes encuentran conforme el texto del Convenio leído, por lo que en prueba de conformidad se firman diez ejemplares de este Acta final del Texto Articulado del Convenio Colectivo de la Fundación para el Desarrollo Agroalimentario entre el 1 de julio de 2005 y el 30 de junio de 2013.

Se acuerda por unanimidad de todos los asistentes nombrar a don Daniel Navarrete Navarro a fin de que realice todas las gestiones necesarias para que el presente Convenio Colectivo de eficacia general se registren ante la Autoridad Laboral y se publique en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Y en prueba de conformidad firmamos 10 ejemplares de este Acta Final de la Negociación del Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa Fundación para el Desarrollo Agroalimentario y sus trabajadores en la localidad y fecha anteriormente indicados.

En Arahál a 17 de enero de 2011. (Siguen firmas.)



## CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO AGROALIMENTARIO

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. **Ámbito Territorial Y Funcional.**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tienen fuerza normativa y obligan a todos los trabajadores contratados por la Fundación para el Desarrollo Agroalimentario tanto en su sede y centro de formación sito en la localidad de Arahal (Sevilla), como a todos los trabajadores contratados por la Fundación en sus diferentes programas formativos y proyectos.

#### Artículo 2. **Ámbito Personal**

Este Convenio Colectivo es de aplicación para todos los trabajadores vinculados a la Fundación por un contrato de trabajo, con independencia de su modalidad y del régimen legal por el que hayan sido contratados.

Los trabajadores contratados dentro del grupo de docentes se rigen por las normas dispuestas en el capítulo IX de este Convenio Colectivo. En lo no recogido dentro del capítulo señalado les son de aplicación las normas comunes al resto de los trabajadores de la Fundación.

#### Artículo 3. **Normativa Aplicable Y Supletoria**

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conforman la legislación vigente.

#### Artículo 4. **Vigencia Y Duración.**

El presente Convenio se considerará vigente desde el momento de su publicación y finaliza el 30 de junio de 2013.

Las condiciones económicas, cualquiera que fuere la fecha de la firma y publicación del presente Convenio, se retrotraerán al 1 de julio de 2005 hasta el 30 de junio de 2006, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia se retrotraerán al 1 de julio de 2006 hasta el 30 de junio de 2007. Para el tercer año de vigencia se retrotraerán al 1 de julio de 2007 hasta el 30 de junio de 2008. Para el cuarto año de vigencia se retrotraerán al 1 de julio de 2008 hasta el 30 de junio de 2009. Para el quinto año de vigencia se retrotraerán al 1 de julio de 2009 hasta el 30 de junio de 2010. Para el sexto año de vigencia se retrotraerán al 1 de julio de 2010 hasta el 30 de junio de 2011. Para el séptimo año de



vigencia se retrotraerán al 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2012.

### **Artículo 5. Prórroga Y Denuncia**

Las partes deberán denunciar el presente Convenio Colectivo con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia.

Caso de no efectuar dicha denuncia, se entenderá prorrogado anualmente por tácita reconducción.

Hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo se mantendrá en vigor el anterior.

### **Artículo 6. Compensación Y Absorción**

#### 1. Compensación.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con otras de naturaleza homogénea conforme a las disposiciones legales vigentes.

#### 2. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio Colectivo o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio Colectivo, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

### **Artículo 7. Vinculación A La Totalidad**

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

### **Artículo 8. Comisión De Interpretación Y Vigilancia Del Convenio Colectivo**

Se constituye una Comisión Paritaria por la representación de los trabajadores y la representación de la dirección de la Fundación, en igual número, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión se reunirá a propuesta motivada de las partes en el plazo de 10 días contados a partir de la fecha de la solicitud.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán la vigilancia, interpretación del Convenio Colectivo, en cuestiones y conflictos colectivos que le sean sometidos

por cualquiera de las partes, y afecten a intereses colectivos de los trabajadores.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre los componentes, que será firmada por todos los miembros integrantes de la Comisión Paritaria.

Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de juzgados, o administración laboral y los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.

Ambas partes se comprometen y obligan a agotar todos los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el reglamento del SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía), tanto para el supuesto de conflictos colectivos, como individuales que regulan este sistema.

El procedimiento de arbitraje conllevará el acuerdo unánime y expreso de ambas representaciones.

### **Artículo 9. Grupos Y Categorías**

Todo el personal laboral de la Fundación estará definido en una de las categorías profesionales que se señalan a continuación y que se definen en el Capítulo X de este Convenio Colectivo. Las mismas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas, si la Fundación no lo precisa; ni obligan a contratar a todo el personal, encuadrándolo en alguna de ellas, si la Fundación lo precisa.

El personal que preste sus servicios en la Fundación se clasificará en atención a la función que desempeñe, en los siguientes grupos profesionales funcionales:

Grupo I:	Docentes
Grupo II:	Administración
Grupo III:	Servicios

Dentro de los grupos descritos en el apartado anterior, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías no funcionales:

Grupo I: Formación y desarrollo de proyectos-Docentes.

— Director de Proyecto-Jefe de 2.<sup>a</sup>

— Profesor Titular de 1.<sup>a</sup>



- Profesor Titular de 2.ª
- Profesor Titular de 3.ª
- Instructor de 1.ª
- Instructor de 2.ª
- Instructor de 3.ª
- Profesor-Monitor Titulado.
- Monitor de 1.ª
- Monitor de 2.ª
- Monitor de 3.ª
- Monitor-Profesor ET/CO/TE.
- Monitor-Profesor ET/CO/TE transversales.
- Profesor de Taller.
- Monitor/Profesor Auxiliar-Adjunto.
- Experto de 1.ª
- Experto de 2ª
- Técnico de 1.ª
- Técnico de 2.ª
- Técnico de 3.ª
- Educador Social.
- Coordinador de 1.ª
- Coordinador de 2.ª
- Monitor-Animador.
- Orientador Laboral - Profesional.
- Titulado no Docente-Licenciado.





— Titulado no Docente-Diplomado.

— Titulado no Docente-Apoyo.

Grupo II: Administración.

— Director de Centro-Jefe de 1.<sup>ª</sup>

— Jefe de Administración.

— Oficial Administrativo de 1.<sup>ª</sup>

— Oficial Administrativo de 2.<sup>ª</sup>

— Administrativo.

— Técnico Administrativo.

— Administrativo ET/CO/TE.

— Auxiliar Administrativo de 1.<sup>ª</sup>

— Auxiliar Administrativo de 2.<sup>ª</sup>

— Auxiliar Administrativo Atención al Público.

— Auxiliar Administrativo ET/CO/TE.

— Analista Programador.

— Administrador de Sistemas.

Grupo III: Servicios.

— Responsable de protocolo.

— Asesor turístico.

— Redactor-Corrector.

— Agente Comercial.

— Auxiliar no Docente.

— Encargado de Almacén-Almacenero.

— Responsable de Mantenimiento.





- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª
- Limpiadora.
- Empleado de Servicios Generales de 1.ª
- Empleado de Servicios Generales de 2.ª
- Botones.
- Conserje-Recepcionista.
- Cocinero.
- Camarero.
- Vigilante.
- Auxiliar de Oficios Varios.
- Aprendiz-Contratado para la Formación ET/CO/TE.

## **Capítulo II. Organización Del Trabajo Y Contratación**

### **Artículo 10. Organización Del Trabajo**

La organización del trabajo en cada una de las dependencias y unidades de la Fundación para el Desarrollo Agroalimentario será competencia exclusiva del Director o Gerente de la misma, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y las disposiciones de carácter interno que se establezcan.

### **Artículo 11. Forma De La Contratación**

Las contrataciones de trabajadores se ajustarán a las normas legales generales sobre la contratación y a las específicas que figuren en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Fundación a la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.

### **Artículo 12. Periodos De Prueba**

Se establece un período de prueba, de tres meses para el personal con titulación universitaria media o superior y dos meses para el resto de trabajadores. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin







necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

### **Artículo 13. Ceses**

El cese de relación laboral del trabajador, tanto por parte de éste como de la Fundación, se preavisará con un mínimo de 15 días, excluyendo de este preaviso a la Fundación en los contratos de obra y servicio y de interinidad siempre que sean de duración inferior al año.

Por cada día de falta de preaviso por parte de la Fundación, ésta abonará un día de salario al trabajador. Sí fuera el trabajador el que no realizara el preaviso en plazo, la Fundación le descontará de su liquidación un día de salario por cada uno de retraso en el aviso de cese.

## **Capítulo III. Movilidad Funcional**

### **Artículo 14. Movilidad funcional**

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la dirección de la Fundación para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe por el tiempo imprescindible y sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos.

No existirán limitaciones a la movilidad funcional dentro de las categorías de un mismo grupo profesional, más allá de las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales.

Si existirán limitaciones a la movilidad funcional entre grupos profesionales. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo al que pertenece el trabajador sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En estos casos los trabajadores deberán realizar funciones no correspondientes a su grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

## **Capítulo IV. Jornada, Calendario, Horario, Vacaciones Y Fiestas**

### **Artículo 15. Jornada Laboral**

Se establece una jornada de 1800 horas anuales, que corresponden a una media





de 40 horas semanales.

En todos los casos las horas serán de trabajo efectivo, distribuyéndose de lunes a domingo. La jornada semanal deberá respetar tanto los Periodos de descanso diario y semanales legalmente establecidos, así como los Periodos de descanso entre jornadas.

### **Artículo 16. Horarios**

La jornada será preferentemente partida. No obstante, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Fundación, podrá realizarse jornada intensiva durante todos o parte de los días de la semana, si la dirección del centro lo estima oportuno.

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial la duración de los turnos u horarios de trabajo a los cuales se les adscriba no podrá ser inferior a dos horas.

### **Artículo 17. Distribución Irregular De La Jornada**

Los firmantes del presente convenio, acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada a los trabajadores/as afectados con una antelación de 48 horas.

Habida cuenta de las especiales características de la actividad de la Fundación, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanales, los días de vacaciones y los días de descanso anuales.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 10 horas diarias, ni a cuarenta horas semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular, será compensable por horas de descanso dentro de la misma semana, salvo en un máximo de 5 semanas al año y sólo por causas organizativas de la Fundación, en cuyo caso el descanso compensatorio se realizará en la semana siguiente.

### **Artículo 18. Descanso Semanal**

Los trabajadores a quienes se aplique este Convenio Colectivo tendrán derecho a un descanso semanal de dos días. La planificación para el disfrute de los referidos días se hará de lunes a domingo, ambos inclusive. Este descanso podrá ser acumulable por Periodos de hasta 14 días por decisión de la dirección de la Fundación.

Los días de descanso semanal no tienen que ser necesariamente consecutivos.

### **Artículo 19. Vacaciones**



Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborales disfrutándose en proporción a los días trabajados durante el año.

El período vacacional, salvo casos excepcionales a petición de la Fundación o del trabajador y por motivos justificados, no podrá tener más de cuatro tramos.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, siempre que se garantice el pleno rendimiento de la actividad de la Fundación. Por ello, siempre se tendrán en cuenta a la hora de asignar días de disfrute de vacaciones los Periodos de menor actividad de la Fundación, así como el número de trabajadores que simultáneamente disfrutaran de vacaciones.

Para garantizar que el mayor número de trabajadores disfrute de vacaciones en el período estival, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, no se superará por trabajador los 15 días naturales de vacaciones continuados durante dicho período, salvo casos excepcionales a petición de la Fundación o del trabajador y por motivos justificados, en cuyo caso podrán llegar a disfrutarse de manera continuada un mayor número de días.

#### **Artículo 20. Días De Descanso Anuales Legalmente Establecidos**

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los 14 días de descanso anuales legalmente establecidos, entre locales, provinciales, autonómicos y estatales, devengándose en función de su ocurrencia.

Dadas las características especiales de la actividad que regula este Convenio Colectivo y la posibilidad de rotación establecida para los dos días de descanso semanal a lo largo de todos los días de la semana, si alguno de los dos días de descanso semanal coincidiera con uno de los 14 días no laborables de descanso anual, dicha jornada se computará como tal, no descontándola del total de los mismos. La misma regla actuará en el caso de que el período de vacaciones incluyera alguno de estos días.

#### **Artículo 21. Período De Disfrute De Vacaciones Y Días De Descanso Anuales**

Los días de descanso legalmente establecidos y los días de vacaciones, se deberán disfrutar dentro del año natural en el que se devenguen.

Los días de descanso legalmente establecidos y aquellos días de vacaciones no disfrutados en el año natural correspondiente debido a razones de carácter organizativo, se disfrutarán obligatoriamente durante el primer trimestre del ejercicio siguiente en las fechas que acuerden el empleado afectado y la dirección del centro.



## Artículo 22. Permisos

Los trabajadores, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes supuestos:

- 15 días naturales por matrimonio.
  - 2 días laborales por nacimiento de un hijo.
  - 2 días laborales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- Se entenderá por enfermedad grave aquella que bien venga determinada como tal por el correspondiente facultativo especializado en el parte médico correspondiente o bien la que genere la obligatoriedad del internamiento del familiar en cuestión en centro hospitalario un mínimo de veinticuatro horas.
- 2 días por cambio de domicilio de residencia habitual.
  - El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
  - Por el tiempo necesario para acudir al médico especialista.
  - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada laboral.
  - Por las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
  - El tiempo indispensable para realizar funciones sindicales en los términos establecidos por la ley y por el presente Convenio Colectivo.

En todo caso, en lo que respecta a derechos o situaciones en las que la condición del cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto, la condición de convivencia continuada, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

En lo no reflejado aquí se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## Capítulo V. Retribuciones

### Artículo 23. Retribuciones

El salario de los trabajadores de este Convenio Colectivo estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, y resto de complementos salariales que pudieran corresponderles.



Las tablas salariales para cada categoría son las que se establecen con carácter general en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

Los salarios anuales de dicho Anexo incluyen las pagas extraordinarias.

#### **Artículo 24. Condición Más Beneficiosa.**

En general y consideradas en conjunto, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Dichas mejoras se respetarán como un complemento compensable y absorbible.

En aquellos proyectos presentados para su financiación total o parcial por parte de administraciones públicas o privadas, en los que por las especiales características de los mismos, las bases de las convocatorias, o su resolución, existan distintas posibilidades salariales, se aplicarán las que consideradas en su conjunto resulten más beneficiosas para los trabajadores de la Fundación adscritos a los mencionados proyectos durante la duración de los mismos y así se recogerá en su contrato de trabajo. A estos efectos, y siempre que la retribución resultante en su conjunto sea superior a las establecidas en el Anexo I para cada categoría, los presupuestos de las acciones formativas o proyectos efectivamente aprobados y concedidos, serán los que recojan y marquen estos precios y condiciones salariales y las tablas salariales del Anexo I no serán aplicadas.

La Fundación velará porque la aplicación las condiciones salariales más beneficiosas aplicables al personal adscrito a estos proyectos, en los que existen posibilidades salariales más altas, no se realicen en detrimento de otras partidas económicas o pueda llegar a comprometer de algún modo la adecuada ejecución de los proyectos y acciones formativas. Por ello, en estos casos la dirección de la Fundación podrá limitar estos incrementos salariales con el objetivo de garantizar la correcta ejecución tanto de los proyectos, como de las acciones formativas, y siempre garantizado como mínimo, los salarios establecidos en el Anexo I para cada categoría.

#### **Artículo 25. Salarios Para Los Años De Vigencia**

Los salarios base son los establecidos en el Anexo I para cada categoría.

#### **Artículo 26. Pagas Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias, correspondientes a dos mensualidades de salario real, Verano y Navidad, en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural inmediatamente anterior a su vencimiento.

El abono de dichas pagas se hará por prorrateo mensual y su importe se encuentra incluido en los salarios anuales recogidos en el Anexo I para cada



categoría.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de las mismas.

### **Artículo 27. Horas Extraordinarias**

La Fundación para el Desarrollo Agroalimentario y sus trabajadores manifiestan su interés en la no realización de horas extraordinarias.

No obstante, y debido a las puntas de actividad y compromisos a veces difíciles de prever, comprenden la realización de las mismas y por lo tanto su posibilidad. Sin embargo no serán consideradas como tales las horas que no hayan sido solicitadas por la dirección de la Fundación de manera expresa.

Las horas extraordinarias son de carácter excepcional, y limitadas siempre a lo establecido en cuanto a su número por el Estatuto de los Trabajadores o por Ley o disposición que lo sustituya.

El abono de la hora extraordinaria será en la misma cuantía que la ordinaria y serán abonadas preferentemente en tiempo libre, cuya disposición será efectiva dentro de los doce meses siguientes al de su realización con acuerdo del trabajador y su responsable inmediato.

### **Artículo 28. Complemento De Gestión**

En aquellos casos en los que existan empleados adscritos a proyectos ejecutados por primera vez por la Fundación, o proyectos de una especial responsabilidad, complejidad técnica u organizativa, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad y dedicación que puntualmente se les otorga, un complemento salarial denominado "Complemento de Gestión" cuya cuantía vendrá determinada en el Anexo II del presente Convenio Colectivo. Este complemento desaparecerá a partir del 31 de diciembre de 2010.

### **Artículo 29. Complemento De Coordinación**

En aquellos casos en los que existan empleados adscritos a proyectos ejecutados por la Fundación, que asuman también responsabilidades de coordinación y/o administrativas en proyectos de una especial complejidad técnica u organizativa, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad y dedicación que puntualmente se les otorga, un complemento salarial denominado "Complemento de Coordinación" cuya cuantía se acordará entre el trabajador y la dirección de la Fundación.

### **Artículo 30. Complemento De Servicio**



El personal contratado de los grupos I y II podrá percibir, además de su salario anual correspondiente, como comisión por la eficacia en sus servicios y gestiones, la cantidad que individualmente pacte con la Fundación, en concepto de "Complemento de Servicio" que tendrá carácter salarial.

### **Artículo 31. Complemento De Indemnización**

El personal contratado por la Fundación, con contrato del tipo "Obra o servicio determinado" percibirá hasta el 31 de diciembre de 2010, además de su salario anual correspondiente y como complemento a la indemnización que legalmente corresponde por finalización de contrato, este complemento denominado de "Indemnización", cuya cantidad vendrá reflejada en el Anexo II. El complemento de indemnización tendrá carácter salarial. Este complemento no sustituye a la correspondiente indemnización legal por finalización del tipo de contrato "Obra o servicio determinado", es independiente de la misma. Este complemento desaparecerá a partir del 31 de diciembre de 2010.

### **Artículo 32. Ayuda De Manutención**

Si un trabajador no docente ha de desplazarse desde su centro de trabajo hasta otra localidad para la realización de tareas que se prolongan durante todo el intervalo horario que transcurre desde las 13.00 hasta las 16.00 o desde las 20.00 hasta las 23.00, la Fundación para el Desarrollo Agroalimentario abonará tras su justificación mediante factura, una ayuda para la manutención en la cuantía de 9 euros por comida que tendrá carácter no salarial.

### **Artículo 33. Ayuda De Transporte.**

Cuando, por necesidad del servicio, un trabajador no docente haya de desplazarse desde su centro de trabajo, la Fundación para el Desarrollo Agroalimentario abonará previa su justificación, una ayuda de transporte, para paliar los gastos que esta necesidad ha ocasionado, por km existente entre el centro de la localidad donde se encuentre su centro de trabajo y el centro de la localidad a la que deba desplazarse. Esta ayuda es independiente del Plus de Transporte del artículo 34. El importe de esta ayuda es de 0,17 euros/ por Km hasta el 15 de diciembre de 2007 y 0,19 a partir del 16 de diciembre de 2007. Tendrá carácter no salarial.

### **Artículo 34. Plus De Transporte**

Se abonará en concepto de Plus de transporte, a todos los trabajadores, la cantidad fijada en este artículo como Plus de transporte, por día efectivo de asistencia al trabajo. Este plus se abonará hasta el mes de julio del año 2007, desapareciendo a partir de dicha fecha. Este plus es independiente de la Ayuda de Transporte del artículo 32. Tendrá carácter no salarial.

	Plus de transporte	
2005	2006	2007
4,24 euros	4,42 euros	4,67 euros

### Artículo 35. Plus De Asistencia Y Actividad

Con esta finalidad se establece una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será fijado en este artículo, para todas las categorías o niveles. Este plus tendrá carácter salarial y se abonará hasta el mes de julio del año 2007, desapareciendo a partir de dicha fecha.

	Plus de asistencia y actividad	
2005	2006	2007
1,10 euros	1,15 euros	1,22 euros

### Artículo 36. Ropa Profesional

Con el fin de que los trabajadores puedan adquirir las prendas de trabajo adecuadas para el desempeño de sus tareas, así como para su conservación y limpieza, la Fundación abonará, en concepto de ayuda por ropa de trabajo profesional, la cuantía que figura en este artículo. Esta ayuda se percibirá en cada una de las pagas ordinarias (once mensualidades) excluida la correspondiente al período vacacional. Este complemento se abonará hasta el mes de julio del año 2007, desapareciendo a partir de dicha fecha. Tendrá carácter no salarial.

	Ropa profesional	
2005	2006	2007
Para Grupo I: 75,86 euros	Para Grupo I : 97,74euros	Para Grupo I : 83,56 euros
Para Grupo II: 99,28 euros	Para Grupo II: 103,45 euros	Para Grupo II: 109,35 euros
Para Grupo III: 63,44 euros	Para Grupo III: 71,83euros	Para Grupo III: 69,87 euros

### Artículo 37. Incremento Salarial Con Posterioridad Al 30 De Junio De 2012.

La Fundación y sus trabajadores, establecen un incremento salarial para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de junio de 2013, respecto de los salarios anuales establecidos en la tabla del Anexo I para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2012, idéntico al del I.P.C. real del año 2011.

A partir de la publicación oficial en el B.O.E. del I.P.C. definitivo del año 2011, se calculará la revisión salarial pertinente para el siguiente periodo, comprendido





entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de junio de 2013, de las cantidades recogidas en la tabla del Anexo I, para el periodo inmediatamente anterior.

La misma regla de cálculo definitivo se aplicará para los incrementos salariales de años sucesivos, en caso de prórroga tácita del Convenio Colectivo; tomándose como base las tablas salariales definitivas del periodo anterior y como incremento de las mismas, el I.P.C. definitivo del año anterior al del inicio del periodo cuyas tablas salariales se deban actualizar.

En el caso de que el I.P.C. real de algún año sea negativo, se aplicará el 0% de incremento salarial.

Aquellos conceptos no incluidos en la tabla del Anexo I, no verán incrementado su importe con posterioridad al 1 de julio de 2012.

## **Capítulo VI. Garantías Sociales**

### **Artículo 38. Complementos por enfermedad o accidentes.**

La Fundación abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por I.T., derivadas exclusivamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y los conceptos salariales de la nómina, desde el primer día de baja y hasta un máximo de 12 meses.

### **Artículo 39. Protección A La Maternidad En El Trabajo.**

En atención a la especial situación de la trabajadora en estado de gestación, la Fundación facilitará el cambio de puesto de trabajo o actividad que pueda afectar negativamente el normal desarrollo de dicha gestación.

### **Artículo 40. Revisiones Médicas**

Todos los trabajadores podrán solicitar la realización de revisiones médicas, generales o específicas, en función de su incorporación,

su puesto de trabajo, edad, etc. conforme a lo dispuesto en los protocolos de vigilancia de la salud contratados con los servicios médicos externos, en coordinación con el Servicio de Prevención externo.

### **Artículo 41. Seguridad Y Salud En El Trabajo**

Las partes firmantes consideran que la protección de la salud de los trabajadores es un objetivo primordial y que para alcanzarlo es necesario el establecimiento de un dispositivo legal preventivo, a fin de instalar una política eficaz en la prevención de riesgos laborales.



Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la normativa de desarrollo y demás concordante, en cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que significa un deber correlativo de la Fundación de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Así, la Fundación adoptará y mantendrá las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información y formación de los trabajadores y vigilancia de la salud. A estos efectos, ambas partes acuerdan desarrollar y mantener su aplicación en concordancia con los criterios y normas generales que figuran en la mencionada normativa.

## **Capítulo VII. Representación De Los Trabajadores. Derechos Sindicales**

### **Artículo 42. Derechos Sindicales.**

Las partes están de acuerdo en que los trabajadores deben de disfrutar de los derechos sindicales de la manera más amplia posible y de conformidad con la legislación vigente.

### **Artículo 43. Pago De La Cuota Sindical**

A petición del trabajador, la Fundación descontará la cuota sindical directamente de la nómina.

## **Capítulo VIII. Faltas Y Sanciones**

### **Artículo 44. Faltas De Los Trabajadores.**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones legales vigentes, y, en especial, por el presente Convenio Colectivo. La fundación, también podrá determinar en su Reglamento de Régimen Interior, la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones, adicionales a las establecidas en el presente capítulo del Convenio Colectivo.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, trascendencia y perjuicio ocasionado, en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 45. Faltas Leves**

Tienen consideración de faltas leves las siguientes:

1. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada en un



período de treinta días naturales.

2. No notificar en el plazo de 3 días la baja por IT, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono injustificado del puesto de trabajo.

#### **Artículo 46. Faltas Graves**

Son faltas graves las siguientes:

1. De dos a tres faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.

2. Falta de un día al trabajo sin justificación en un período de seis meses.

3. No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las prestaciones de la Seguridad Social o a la relación individual con la Hacienda Pública.

4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha, tarjeta de control, clave o cualquier otro medio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La negligencia en el trabajo que afecte negativamente a la marcha de la Fundación.

7. La falta de aseo que sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o del público.

8. No acudir a las citas prescritas por los servicios médicos de la Mutua cuando el trabajador se encuentra en situación de baja médica derivada de cualquier contingencia.

9. La reincidencia en falta leve, dentro de un semestre.

#### **Artículo 47. Faltas Muy Graves**

Son faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

2. El abuso de confianza o deslealtad en las gestiones encomendadas transgrediendo la buena fe contractual.

3. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en un período de 30 días



naturales, más de 6 en 180 días naturales y más de 7 en un período de un año.

4. Faltar al trabajo dos días sin causa justificada durante un período de seis meses.

5. La embriaguez habitual y toxicomanía cuando repercuta negativamente en el trabajo.

6. Dedicarse a otras tareas no relacionadas con el trabajo de la Fundación dentro del horario de trabajo.

7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

8. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Fundación o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma y/o durante la jornada laboral.

9. Emplear para uso o consumo propio, productos, enseres y prendas de la Fundación.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración a los superiores, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas y bienes.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

13. Plagio o copia de material y contenidos protegidos por los derechos de autor, sin contar con la autorización de sus propietarios.

#### **Artículo 48. Sanciones**

Las sanciones que procedan imponer en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 hasta 15 días.



3. Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 2 meses.
  - b) Despido.

#### **Artículo 49. Prescripción**

Las faltas, respecto a los trabajadores prescribirán:

1. Las faltas leves a los 10 días.
2. Las faltas graves a los 20 días.
3. Las muy graves a los 60 días.

El plazo de prescripción se inicia desde el momento en que la Fundación tiene conocimiento de la falta cometida, y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

#### **Artículo 50. Comunicación A Los Representantes De Los Trabajadores.**

La imposición de cualquier sanción muy grave a un trabajador será comunicada por escrito acompañando copia de la sanción, a los Representantes de los trabajadores quienes firmarán el acuse de recibo correspondiente.

### **Capítulo IX Grupo De Docentes**

#### **Artículo 51. Trabajadores Que Ejercen Funciones Docentes Efectivas.**

Los trabajadores encuadrados en categorías pertenecientes al grupo de docentes, que ejercen funciones docentes efectivas dentro de la Fundación, y al que nos referiremos en este capítulo de manera genérica como "docentes", se regirá por lo establecido en este mismo Convenio Colectivo. No obstante, con carácter particular, su relación queda definida por lo preceptuado en este capítulo.

#### **Artículo 52. Horario De Docentes**

El horario de trabajo de los docentes será, por defecto, el marcado en el artículo 16. Sin embargo, la Fundación podrá establecer cualesquiera otro encaminado a garantizar la adecuada impartición de las acciones formativas, y en aquellos casos en los que sea imprescindible, incluirá también el tiempo objetivo necesario para la preparación de las clases, la confección del temario y la corrección de las tareas o evaluación de las mismas, señalándose a estos efectos la jornada total en su contrato de trabajo.

#### **Artículo 53. Confección De Material Didáctico**



En caso de disponer de tiempo asignado en horario para la preparación y confección del temario o material didáctico en general, la dirección de la Fundación podrá exigir a los docentes la entrega de dicho material, con antelación suficiente a su utilización efectiva y en el formato más adecuado para su tratamiento informático.

#### **Artículo 54. Retribución De Docentes**

La retribución mínima de los docentes será la establecida en el Anexo I. No obstante, si por la normativa o resolución que regula la subvención, el importe de la retribución es susceptible de ser superior, así se recogerá en su contrato de trabajo y dicho precio incluirá todos los conceptos salariales, siempre dentro de los límites establecidos en el párrafo tercero del artículo 24 del presente convenio.

A estos efectos, y siempre que la retribución resultante en su conjunto sea superior, los presupuestos de los cursos o proyectos serán los que recojan y marquen estos precios y condiciones y las tablas del Anexo I no serán aplicadas.

#### **Artículo 55. Horas Extraordinarias De Docentes**

El grupo de docentes, por necesidades de la Fundación podrá realizar horas extraordinarias con las limitaciones y abono que establecen las leyes.

#### **Artículo 56. Vacaciones De Docentes.**

Los docentes podrán disfrutar vacaciones mientras dure su contrato de trabajo, por disposición de la Fundación y siempre que los cursos que impartan sean suspendidos por Periodos vacacionales u otros motivos.

En caso de no disfrutar período vacacional le serán retribuidas en función al tiempo trabajado a razón de 22 días laborables por año trabajado. En el supuesto de pago por horas, las vacaciones serán uno más de los conceptos que se incluyen en dicho precio al igual que las pagas extraordinarias que se determinan en el artículo 56.

#### **Artículo 57. Abono De Pagas Extraordinarias A Docentes.**

El abono de pagas extras para los docentes se harán efectivas proporcionalmente al tiempo realmente trabajado según su contrato de trabajo. Las pagas extras serán de abono mensual según prorrateo, siempre y cuando el pago se haya establecido según las tablas del Anexo I.

#### **Artículo 58. Contratación De Docentes**

La contratación de los docentes revestirá preferentemente la forma de Contrato de duración determinada, para obra o servicio determinado, a tiempo completo o

parcial y señalando expresamente el curso o cursos que conforman la obra o servicio a realizar.

### **Artículo 59. Tipos De Docentes Y Tablas Salariales.**

El tipo de docente, siempre que se apliquen las tablas del Anexo I, lo señalará el Responsable correspondiente de la Fundación, en función del tipo de curso, titulación del docente, experiencia etc. correspondiendo en consecuencia con el salario establecido en las tablas de salarios.

### **Artículo 60. Plus De Coordinación**

Cuando un docente por razones de organización ejerza también labores de coordinación y/o administrativas de varios cursos, y así le sea comunicado expresamente, percibirá un Plus de Coordinación, a negociar con la Dirección de la Fundación, por el tiempo que ejerza esa función.

### **Artículo 61. Ayuda Para El Desplazamiento**

Cuando por razones de interés organizativo de la Fundación, el docente necesite trasladarse a otra localidad distinta de la sede de la Fundación en Arahál, o de la ubicación ordinaria de la acción formativa o proyecto recogido en su contrato, podrá percibir una ayuda económica en concepto de ayuda para el desplazamiento en función de la distancia a recorrer, si así lo acordaran mutuamente la Fundación y el docente. También podrá percibir, excluyendo las dietas anteriores, ayuda para vivienda si así lo acordaran mutuamente la Fundación y el docente, siempre que éste establezca su residencia eventual en el lugar de impartición del curso. Estas ayudas se entenderán incluidas siempre que el salario del docente sea fijado en el proyecto conforme a la subvención o presupuesto aprobados.

## **Capítulo X. Categorías No Funcionales**

### **Artículo 62. Categorías.**

Director de Proyecto-Jefe de 2.<sup>a</sup>: Es aquel que, actuando bajo las órdenes inmediatas de un Director de Centro, con un margen de autonomía y responsabilidad, asume directamente la dirección de un determinado proyecto.

Profesor Titular de 1.<sup>a</sup>: Es el que ha sido contratado para el desarrollo de tareas de docencia, investigación y difusión de materias de su área de conocimiento, preferentemente de aquellas recogidas en certificados de profesionalidad o formación profesional, con autonomía, aptitud y responsabilidad e iniciativa.

Profesor Titular de 2.<sup>a</sup>: Es el que ha sido contratado para el desarrollo de tareas de docencia, investigación y difusión de materias de su área de conocimiento,



preferentemente de aquellas recogidas en certificados de profesionalidad o formación profesional, bajo la supervisión y dependencia de un superior.

**Profesor Titular de 3.ª:** Es el que ha sido contratado para el desarrollo de tareas de docencia, investigación y difusión de materias de su área de conocimiento, preferentemente de aquellas recogidas en certificados de profesionalidad o formación profesional, bajo la supervisión y dependencia de un superior, así como de los restantes integrantes de un equipo interdisciplinar, departamento o grupo de trabajo.

**Instructor de 1.ª:** Es el que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación o requisitos de un proyecto, ejerce la función docente y participa en el desarrollo de los programas o proyectos establecidos en la Fundación, con autonomía, aptitud y responsabilidad e iniciativa, así como con capacidad para la elaboración de su propio material didáctico.

**Instructor de 2.ª:** Es el que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación o requisitos de un proyecto, ejerce la función docente y participa en el desarrollo de los programas o proyectos establecidos en la Fundación bajo supervisión, asistencia y/o proporcionándole la Fundación el material didáctico a impartir.

**Instructor de 3.ª:** Es el que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación o requisitos de un proyecto, ejerce la función docente y participa en el desarrollo de los programas o proyectos establecidos en la Fundación bajo la supervisión y dependencia de un superior, así como de los restantes integrantes de un equipo interdisciplinar, departamento o grupo de trabajo y/o proporcionándole la Fundación el material didáctico a impartir. También podrá realizar tareas de tutorización en cursos a distancia o de teleformación.

**Profesor-Monitor Titulado:** Es quien imparte enseñanza en un proyecto en función de sus conocimientos específicos tanto teóricos, como prácticos y se responsabiliza de su seguimiento y correcta ejecución. Disfrutará de la titulación académica precisa, así como de experiencia laboral práctica previa, en el ámbito de la materia que imparta.

**Monitor de 1.ª:** Es aquel que ejerce las tareas propias de la monitoría, entendiendo por la misma la preparación e impartición de las clases, diseño y evaluación de la acción formativa, motivación del alumnado, cumplimentación de la documentación administrativa inherente a los cursos, tutoría y orientación profesional; con autonomía, aptitud y responsabilidad e iniciativa.

**Monitor de 2.ª:** Es aquel que ejerce las tareas propias de la monitoría, entendiendo por la misma la preparación e impartición de las clases, diseño y evaluación de la acción formativa, motivación del alumnado, cumplimentación de la documentación administrativa inherente a los cursos, tutoría y orientación



profesional; bajo la orientación, dependencia y supervisión de un superior.

Monitor de 3.ª: Es aquel que ejerce las tareas propias de la monitoría, entendiéndose por la misma la preparación e impartición de las clases, diseño y evaluación de la acción formativa, motivación del alumnado, cumplimentación de la documentación administrativa inherente a los cursos, tutoría y orientación profesional; bajo la orientación, dependencia y supervisión de un superior, así como de los restantes integrantes de un equipo interdisciplinar, departamento o grupo de trabajo. También podrá realizar tareas de monitor en cursos a distancia o de teleformación.

Monitor-Profesor ET/CO/TE especialidad: Es el monitor que ejerce, además de las funciones características de esta categoría profesional, las específicas de las Casas de Oficios, Escuelas Taller o Talleres de Empleo dedicándose a impartir un módulo o materia específica no transversal, ni complementaria.

Monitor-Profesor ET/CO/TE transversales: Es el monitor que ejerce, además de las funciones características de esta categoría profesional, las específicas de las Casas de Oficios, Escuelas Taller o Talleres de Empleo dedicándose a impartir un módulo o materias transversales o complementarias.

Profesor de Taller: es el que reuniendo los conocimientos necesarios imparte su actividad como docente en programas socioculturales.

Monitor/Profesor Auxiliar-Adjunto: Es el que colabora con el profesor titular y es dirigido en su actividad por aquél.

Experto de 1.ª: Es quien participa en un proyecto en función de sus conocimientos específicos, estudia las necesidades formativas existentes, confecciona proyectos de formación o de cualquier otra índole y se responsabiliza de su seguimiento y correcta ejecución.

Todo ello, con autonomía, aptitud, responsabilidad e iniciativa y sin necesidad de supervisión u orientación frecuente o directa de un superior.

Experto de 2.ª: Es quien participa en un proyecto en función de sus conocimientos específicos, estudia las necesidades formativas existentes, confecciona proyectos de formación o de cualquier otra índole y se responsabiliza de su seguimiento y correcta ejecución.

Todo ello, bajo la orientación dependencia y supervisión de un superior.

Técnico de 1.ª: Es el trabajador que con la titulación de formación reglada precisa y los conocimientos teórico-prácticos necesarios realiza, con autonomía, aptitud y responsabilidad e iniciativa, tareas de carácter técnico para ayudar a la preparación y/o ejecución de programas o proyectos específicos. Entre otras, sus

funciones se concretan en: elaboración de proyectos, redacción de informes, asesoramiento y colaboración específica con los demás integrantes del programa o proyecto, y cualquier otra actividad relacionada con sus conocimientos teóricos y prácticos.

Técnico de 2.<sup>ª</sup>: Es el trabajador que con la titulación de formación reglada precisa y los conocimientos teórico-prácticos necesarios realiza, bajo la orientación dependencia y supervisión de un superior, tareas de carácter técnico para ayudar a la preparación y/o ejecución de programas o proyectos específicos. Entre otras, sus funciones se concretan en: elaboración de proyectos, redacción de informes, asesoramiento y colaboración específica con los demás integrantes del programa o proyecto, y cualquier otra actividad relacionada con sus conocimientos teóricos y prácticos, bajo la supervisión y dependencia de un superior.

Técnico de 3.<sup>ª</sup>: Es el trabajador que con la titulación de formación reglada precisa y los conocimientos teórico-prácticos necesarios realiza, bajo la orientación dependencia y supervisión de un superior, así como de los restantes integrantes de un equipo interdisciplinar, tareas de carácter técnico para ayudar a la preparación y/o ejecución de programas o proyectos específicos. Entre otras, sus funciones se concretan en: elaboración de proyectos, redacción de informes, asesoramiento y colaboración específica con los demás integrantes del programa o proyecto, y cualquier otra actividad relacionada con sus conocimientos teóricos y prácticos, bajo la supervisión y dependencia de un superior, así como de los restantes integrantes de un equipo interdisciplinar.

Educador Social: es quien reuniendo una titulación específica, realiza la función concreta para la que ha sido contratado en programas socio-culturales, deportivos, ocio asistencial y tiempo libre.

Coordinador de 1.<sup>ª</sup>: Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda la Dirección tareas de coordinación pedagógica, programación, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro, en general o para los adscritos a un proyecto en particular o a una campaña determinada. Normalmente, selecciona, ordena, dirige y controla a los monitores de los cursos, pudiendo, él mismo realizar labores didácticas.

Coordinador de 2.<sup>ª</sup>: Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda el coordinador de 1.<sup>ª</sup> tareas de coordinación pedagógica, programación, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro, en general o para los adscritos a un proyecto en particular o a una campaña determinada, bajo la supervisión de la dirección del centro o el Coordinador de 1.<sup>ª</sup> Normalmente, selecciona, ordena, dirige y controla a un conjunto de monitores de cursos, pudiendo, él mismo realizar labores didácticas.

Monitor-Animador: es a quien la dirección encomienda labores de atención y



asistencia a usuarios en actos o programas socioculturales y tiempo libre.

**Orientador Laboral - Profesional:** es a quien la dirección contrata y encomienda la orientación a los alumnos del centro en las posibles salidas profesionales.

**Titulado no Docente-Licenciado:** Es quien, reuniendo una titulación específica a nivel de licenciatura o una formación de importancia equivalente para la fundación, realiza la función concreta para la que ha sido contratado.

**Titulado no Docente-Diplomado:** Es quien, reuniendo una titulación específica a nivel de diplomatura, o una formación de importancia equivalente para la fundación, realiza la función concreta para la que ha sido contratado.

**Titulado no Docente-Apoyo:** Es quien, reuniendo una titulación específica, realiza la función concreta para la que ha sido contratado, incluyendo ocasionales tareas de apoyo vinculadas a su formación académica.

**Director de Centro-Jefe de 1.ª:** Es aquel que, provisto o no de poderes, bajo la dependencia directa del Patronato de la Fundación, tiene la responsabilidad última de un centro de la Fundación, dirigiendo, orientando y supervisando las actividades de la misma y de sus trabajadores.

**Jefe de Administración:** Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa de la Fundación.

**Oficial Administrativo de 1.ª:** Es quien, habiendo sido contratado como tal, posee conocimiento y dominio de una determinada función dentro del área de administración y gestión de la Fundación.

**Oficial Administrativo de 2.ª:** Es quien, habiendo sido contratado como tal, carece de experiencia suficiente para desarrollar con dominio de su cometido o no puede ocupar la plaza del oficial de primera por no disponer la Fundación de vacante o no precisarse para el desempeño del trabajo el dominio o especialización que es inherente al Oficial de primera.

**Administrativo:** Es el trabajador que con los conocimientos teórico-prácticos precisos realiza con suficiente aptitud y responsabilidad trabajos en la rama administrativa, manejo de programas informáticos, así como funciones de información directa y telefónica al público, usuarios o trabajadores, recogiendo y recabando, en su caso los datos precisos para comprobar y contrastar la información recogida. Encargándose además del impulso y control de las tareas administrativas que se le asignen, así como del personal a su cargo, si lo tuviera.

**Técnico Administrativo:** Es el trabajador que con la formación académica mínima de Técnico Superior en Administración o equivalente realiza con suficiente aptitud y responsabilidad trabajos en la rama administrativa propios de proyectos de



Interés General y Social.

Administrativo ET/CO/TE: Es el administrativo que ejerce, además de las funciones características de esta categoría profesional, las específicas de las Casas de Oficios, Talleres de Empleo o Escuelas Taller.

Auxiliar Administrativo 1.<sup>a</sup>: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, biblioteca, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados, incluyendo la atención al público ocasional, en todas aquellas tareas relacionadas que lo necesiten.

Todo ello, con con autonomía, aptitud, responsabilidad e iniciativa y sin necesidad de supervisión u orientación frecuente o directa de un superior.

Auxiliar Administrativo 2.<sup>a</sup>: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, biblioteca, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados, incluyendo la atención al público ocasional, en todas aquellas tareas relacionadas que lo necesiten.

Todo ello, bajo la orientación dependencia y supervisión de un superior.

Auxiliar Administrativo Atención al Público: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, biblioteca, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados, incluyendo la atención al público de manera continuada en todas aquellas tareas relacionadas que lo necesiten.

Auxiliar Administrativo ET/CO/TE: Es el auxiliar administrativo que ejerce, además de las funciones características de esta categoría profesional, las específicas de las Casas de Oficios, Talleres de Empleo o Escuelas Taller.

Analista programador: Es aquella persona con conocimientos específicos y la suficiente experiencia para analizar, diseñar, desarrollar e implantar procesos informáticos. Le corresponde definir y estudiar los procesos complejos de un problema o tarea, confeccionando organigramas detallados de tratamiento y redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, pone a punto los programas y completa la documentación técnica de los mismos.

Administrador de Sistemas: Es aquella persona con conocimientos profesionales específicos y la suficiente experiencia para realizar la revisión, mantenimiento y control de los equipos de tecnologías de información y comunicaciones de la Fundación y asimismo, debe ser capaz de diseñar, gestionar y optimizar la infraestructura de los equipos de tecnologías de información y comunicaciones de la Fundación; controlar, seguir y dar soporte adecuado en las instalaciones de software y hardware externos; e implementar y mantener los sistemas de seguridad de datos.



Responsable de protocolo: Responsable de la gestión, recepción y acompañamiento de las visitas y/o medios de comunicación que acuden a los eventos organizados por la Fundación o que recibe la Fundación en cualquier otro contexto, intentando transmitir la mejor imagen posible de la misma, sus valores y logrando un alto grado de satisfacción en los invitados.

Asesor turístico: Es el responsable de realizar la gestión integral de la explotación turística de la Fundación. Promoverá nuevas alternativas turísticas analizando alternativas para encontrar los recursos turísticos necesarios para su explotación y equilibrado desarrollo. Diseñará y pondrá en práctica las estrategias de marketing, promoción y comunicación turística de la Fundación, ejerciendo de guía si fuera necesario.

Redactor-Corrector: Es quien confecciona o supervisa los textos facilitados por los profesores o la dirección con el fin de conseguir su correcta redacción y posterior impresión.

Agente Comercial: Es aquel trabajador que, bajo la dependencia directa de un Coordinador o un Director, realiza labores de captación de empresas y/o trabajadores para la realización de cursos de formación o actividades complementarias y su inclusión en programas formativos o en cursos concretos respectivamente, así como tareas de difusión de las actividades de la fundación. Su contratación es, normalmente, de carácter eventual para la campaña, proceso o el período establecido por las normas y convocatorias para las que se adjuntarán las empresas o trabajadores captados.

Auxiliar no Docente: Es quien, a juicio de la dirección, ejerce labores de atención y asistencia a alumnos en actos o programas formativos o culturales.

Encargado de Almacén o Almacenero: Es quien, habiendo sido contratado como tal, se encarga del aprovisionamiento, custodia, inventario informático y distribución del material y documentación que precisa la Fundación para el desarrollo de su actividad propia.

Responsable de Mantenimiento: Es aquella persona que con el grado de conocimiento técnico suficiente y probada experiencia, mejora, mantiene, y repara los inmuebles, jardines, maquinaria, vehículos e instalaciones de la Fundación. También deberá organizar el trabajo de los empleado o cuadrillas a su cargo.

Oficial de 1.ª: Trabajador que, tendrá capacidad de tomar pequeñas decisiones debido a su capacidad y experiencia en el oficio y organizar el trabajo entre los Oficiales de segunda. Tendrá que saber proyectar (delinear las plantas de los muebles a tamaño natural)

y preparar cualquier trabajo de reparación de carpintería, en el campo de la



electricidad tendrá a su cargo la conexión y cuidado de todos los motores eléctricos que existan en el edificio, manipulación de reostatos, reguladores y mandos a distancias. Así mismo, deberá leer e interpretar planos, croquis y, conforme a ellos, realizar las tareas requeridas y otras de igual naturaleza.

Oficial de 2.ª: Trabajador que, bajo las órdenes del Oficial de Primera, deberá tener conocimientos suficientes del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada. Tendrá, además, la capacidad de interpretar croquis y planos sencillos y de realizar, conforme a ellos, las tareas requeridas, así como responsabilidad en caso de ausencia de sus superiores, de la marcha del trabajo, así como la realización de otros cometidos correspondientes a su categoría profesional.

Limpiadora: Es quién está ocupado en la limpieza de las dependencias de la Fundación, así como la poda y adecentamiento de sus jardines. En el caso de las habitaciones destinadas a alojamiento, además de las tareas de limpieza, realizarán otras complementarias de arreglo y preparación de aseos, ropa de cama y toallas. En ausencia de tareas de limpieza, podrán colaborar en tareas de mantenimiento ligeras, así como en cocina, en las tareas de elaboración y servicio que le sean asignadas.

Empleado de Servicios Generales de 1.ª: Es quien colabora en el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, así como en el mantenimiento de las instalaciones, equipos, etc.

Empleado de Servicios Generales de 2.ª: Es quien, bajo las órdenes, supervisión y apoyo del Oficial de Primera colabora en el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, así como en el mantenimiento de las instalaciones, equipos, etc.

Botones: Es el subalterno, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Conserje-Recepcionista: Tiene encomendada como misión especial vigilar las puertas y accesos a las dependencias de la Fundación, atender el teléfono y facilitar el acceso a clientes y proveedores, entre otras funciones.

Cocinero: Está a cargo de la operación de la cocina y del personal de apoyo, principalmente camareros. También es responsable de la planificación general de los alimentos, el control de calidad de los mismos, así como pedir, almacenar y organizar los ingredientes y provisiones requeridas. Prepara y produce platos, postres y salsas. Además de desayunos, almuerzos y cenas tradicionales, está a cargo de la creación, producción y control de calidad de displays de comida en buffets y eventos, así como coffee breaks.

Camarero: Es responsable de la preparación de las mesas para recibir a los comensales, servir las viandas en las mismas, incluyendo la preparación y

presentación de alimentos y platos de acuerdo a las instrucciones entregadas directamente por el Cocinero.

Además, podrán dedicarse a tareas complementarias de las anteriores, así como a la recogida, limpieza y almacenamiento de los enseres de cocina y servicio empleados.

Vigilante: Es quien tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales, jardines e instalaciones de la Fundación.

Se responsabilizará del apagado y cierre de aquellas dependencias y equipos que no se encuentren en uso durante el tiempo que deban permanecer inactivos. Con carácter ocasional, podrán colaborar en cocina, en las tareas de elaboración y servicio que le sean asignadas.

Auxiliar de Oficios Varios: Es aquel que realiza tareas de carácter elemental, repetitivo o con alternativas simples, administrativa o manualmente, según los procedimientos establecidos o las instrucciones recibidas de su superior jerárquico.

Aprendiz-Contratado para la Formación CO/ET/TE: Es quien desempeña su trabajo en función de un contrato de aprendizaje/ formación para un proyecto de Casa de Oficios, Escuela Taller o Taller de Empleo.

## Capítulo XI. Igualdad

### Artículo 63. Conciliación Vida Familiar Y Laboral

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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con la dirección de la Fundación. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo 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 actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la dirección de la Fundación con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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 la disminución proporcional del salario.

El derecho a la reducción de jornada implica que la misma se realizará siempre en el centro de trabajo habitual del trabajador.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Por maternidad o paternidad, el trabajador podrá optar por la suspensión de su contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple o discapacidad del hijo en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

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 de alta hospitalaria. Se excluye de dicho computo, las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Por adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias o experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción u acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la 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. En los supuestos de adopción internacional el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que 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 en los Periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Fundación y el trabajador o la trabajadora afectada en los términos que reglamentariamente se determine.

El padre u otro progenitor tendrá derecho a un permiso parental consistente en la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. Esta suspensión corresponde en exclusiva al padre o al otro progenitor, es independiente del disfrute compartido de los Periodos de descanso por maternidad regulados. Podrá ejercer el derecho durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijos, previsto legal o convencionalmente o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. El disfrute será a jornada completa o en régimen de jornada parcial con un mínimo del 50%. En caso de nacimiento de neonatos con más de diecisiete días de hospitalización se amplía el período de suspensión en tantos días como esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

#### **Artículo 64. Medidas Preventivas Sobre Acoso Sexual Y Moral.**

Se garantiza el compromiso de un ambiente exento de acoso sexual y moral. El acoso sexual y moral (mobbing) es una situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado de índole sexual y psicológico con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. Estas situaciones darán preferencia a la continuidad del puesto de trabajo de la víctima y el traslado de la persona acosadora.

En el caso de denuncia de acoso sexual y moral, y hasta que el asunto quede resuelto, la Fundación establecerá cautelarmente la separación de la víctima y la persona presunta acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufra el acoso.

#### **Disposición Adicional Primera**



### Cláusula derogatoria

Por la aplicación del presente Convenio Colectivo quedan derogados todos aquellos pactos, acuerdos y normas anteriores que regulen o se opongan al desarrollo del presente Convenio Colectivo de la Fundación para el Desarrollo Agroalimentario con sus trabajadores.

Ha sido voluntad de las partes, haber incorporado a este Convenio Colectivo, el acuerdo de eficacia limitada o Convenio Colectivo extraestatutario que venía siendo de aplicación en la Fundación para el Desarrollo Agroalimentario, desde el 1 de julio de 2005.

Todo ello, leído y conforme, lo firman las partes legitimadas por parte de la Fundación y de los trabajadores en Arahál, a 17 de enero de 2011.

## **Anexo I**

### **Tablas salariales**

El salario base anual, incluyendo pagas extraordinarias, que percibirán los trabajadores de este Convenio Colectivo, establecido en función de la jornada laboral total anual prevista en el artículo 15, será:





<i>Categorías profesionales no funcionales</i>	<i>De 1/7/2005 hasta 30/06/2006</i>	<i>De 1/7/2006 hasta 30/06/2007</i>	<i>De 1/7/2007 hasta 30/06/2008</i>
Técnico de 2. <sup>a</sup>	23121,75	23977,25	25296,00
Técnico de 3. <sup>a</sup>	14824,46	15372,97	16218,48
Educador Social	11772,49	12208,07	13064,00
Coordinador de 1. <sup>a</sup>	18382,87	19063,03	19577,73
Coordinador de 2. <sup>a</sup>	10306,97	10688,33	11276,18
Monitor-Animador	14704,28	15248,34	16087,00
Orientador Laboral - Profesional	10551,96	10942,38	11237,83
Titulado no Docente-Licenciado	21819,52	22626,84	16218,48
Titulado no Docente-Diplomado	17972,69	18637,68	19662,75
Titulado no Docente-Apoyo	10591,31	10983,18	11587,26
<b>Grupo II: Administración.</b>			
Director de Centro-Jefe de 1. <sup>a</sup>	13323,23	13816,19	14400,00
Jefe de Administración	13323,23	13816,19	14376,00
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	21819,52	22626,84	10311,00
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>	10551,96	10942,38	13206,40
Administrativo	17096,47	17729,04	17729,04
Técnico Administrativo	19404,26	20122,22	20906,40
Administrativo CO/ET/TE	16315,75	16919,43	17850,00
Auxiliar Administrativo 1. <sup>a</sup>	16205,19	16804,78	17729,04
Auxiliar Administrativo 2. <sup>o</sup>	8408,32	8719,43	9199,00
Auxiliar Administrativo Atención al Público	16201,49	16800,95	17725,00
Auxiliar Administrativo CO/ET/TE	16315,75	16919,43	17850,00
Analista Programador	7.572,60	7.988,40	8400,00
Administrador de Sistemas	7.572,60	7.988,40	8400,00
<b>Grupo III: Servicios.</b>			
Responsable de protocolo	11706,34	11529,02	11351,70
Asesor turístico	11706,34	11529,02	11351,70
Redactor-Corrector	9069,10	9404,66	9658,58
Agente Comercial	9069,10	9303,91	9555,12
Auxiliar no Docente	9069,10	9303,91	15436,32
Encargado de Almacén-Almacenero	10879,81	11282,36	11586,99
Responsable de Mantenimiento	10879,81	11282,36	11586,99
Oficial de 1. <sup>a</sup>	10127,88	9843,37	9558,86
Oficial de 2. <sup>a</sup>	11839,00	12277,04	12952,28
Limpiadora	10127,88	9263,94	8400,00
Empleado de Servicios Generales de 1. <sup>a</sup>	12339,64	12796,21	13500,00
Empleado de Servicios Generales de 2. <sup>a</sup>	9013,89	9347,40	9861,51
Botones	8244,56	8549,61	9019,84
Conserje-Recepcionista	7.572,60	7.988,40	8400,00
Cocinero	13083,82	13587,71	14152,21
Camarero	13083,82	13587,71	14152,21
Vigilante	10084,86	10458,00	12062,26
Auxiliar de Oficios Varios	7.572,60	7.988,40	8400,00
Aprendiz-Contratado para la Formación CO/ET/TE	Según normativa	Según normativa	Según normativa
<i>Categorías profesionales no funcionales</i>	<i>De 1/7/2008 hasta 30/06/2009</i>	<i>De 1/7/2009 hasta 30/06/2010</i>	<i>De 1/7/2010 hasta 30/06/2011</i>
<b>Grupo I: Formación y desarrollo de proyectos-Docentes.</b>			
Director de Proyecto-Jefe de 2. <sup>a</sup>	22200,00	22200,00	25500,00
Profesor Titular de 1. <sup>a</sup>	45363,78	48901,88	48901,88
Profesor Titular de 2. <sup>a</sup>	18672,76	19419,67	69999,60
Profesor Titular de 3. <sup>a</sup>	17635,83	18341,27	59589,71
Instructor de 1. <sup>a</sup>	54504,98	54504,98	44116,66
Instructor de 2. <sup>a</sup>	10620,34	10620,34	10620,34
Instructor de 3. <sup>a</sup>	18649,44	18649,44	32400,00
Profesor-Monitor Titulado	15056,00	18649,44	52330,80
Monitor de 1. <sup>a</sup>	9596,00	60885,26	77778,00
Monitor de 2. <sup>a</sup>	15056,00	50128,56	72435,86
Monitor de 3. <sup>a</sup>	10814,00	10814,00	71915,44
Monitor-Profesor ET/CO/TE especialidad	17850,00	17850,00	21000,00
Monitor-Profesor ET/CO/TE transversales	18904,00	18904,00	21000,00
Profesor de Taller	13064,27	12208,07	12537,69
Monitor/Profesor Auxiliar-Adjunto	18649,44	18649,44	11141,20
Experto de 1. <sup>a</sup>	12393,00	12888,72	13082,05
Experto de 2. <sup>a</sup>	11202,00	12480,96	11382,09
Técnico de 1. <sup>a</sup>	22626,73	22626,73	22118,77
Técnico de 2. <sup>a</sup>	25296,00	25026,76	22996,58
Técnico de 3. <sup>a</sup>	21972,00	21972,00	22301,58
Educador Social	12880,08	12208,07	12537,69



<i>Categorías profesionales no funcionales</i>	<i>De 1/7/2008 hasta 30/06/2009</i>	<i>De 1/7/2009 hasta 30/06/2010</i>	<i>De 1/7/2010 hasta 30/06/2011</i>
Coordinador de 1. <sup>a</sup>	22626,73	22626,73	23736,27
Coordinador de 2. <sup>a</sup>	11851,27	22380,13	22380,13
Monitor-Animador	23434,00	18649,44	15274,80
Orientador Laboral - Profesional	18904,00	18904,00	11237,83
Titulado no Docente-Licenciado	30428,29	22143,96	22365,36
Titulado no Docente-Diplomado	21070,88	22479,00	22439,83
Titulado no Docente-Apoyo	11202,00	15601,09	68599,80
<b>Grupo II: Administración.</b>			
Director de Centro-Jefe de 1. <sup>a</sup>	16800,00	13816,19	14400,00
Jefe de Administración	14785,18	13816,19	14189,23
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	14530,74	14530,74	11582,59
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>	11636,00	10760,00	11237,83
Administrativo	17729,04	18010,43	18010,43
Técnico Administrativo	21525,18	22143,96	22365,36
Administrativo CO/ET/TE	17850,00	17850,00	20400,00
Auxiliar Administrativo 1. <sup>a</sup>	17729,04	8866,20	9032,63
Auxiliar Administrativo 2. <sup>a</sup>	9824,00	8866,20	8979,60
Auxiliar Administrativo Atención al Público	17725,00	18649,44	13868,40
Auxiliar Administrativo CO/ET/TE	17850,00	17850,00	20400,00
Analista Programador	8736,00	8866,20	22365,36
Administrador de Sistemas	8736,00	8866,20	17400,00
<b>Grupo III: Servicios.</b>			
Responsable de protocolo	11930,64	12407,86	12593,98
Asesor turístico	11930,64	12407,86	12593,98
Redactor-Corrector	10064,24	9404,66	9658,58
Agente Comercial	9956,44	9303,91	9555,12
Auxiliar no Docente	14400,00	14400,00	9555,12
Encargado de Almacén-Almacenero	12073,64	11282,36	11586,99
Responsable de mantenimiento	12073,64	11282,36	11586,99
Oficial de 1. <sup>a</sup>	10046,36	10448,22	10604,94
Oficial de 2. <sup>a</sup>	13612,85	14157,36	14369,72
Limpiadora	10224,00	11292,81	14563,01
Empleado de Servicios Generales de 1. <sup>a</sup>	54504,98	54504,98	9655,98
Empleado de Servicios Generales de 2. <sup>a</sup>	10458,00	8866,20	20981,32
Botones	8736,00	8866,20	9132,00
Conserje-Recepcionista	14823,28	12725,76	13072,73
Cocinero	14823,28	13587,71	14152,21
Camarero	10458,00	13587,71	14152,21
Vigilante	13666,51	12725,76	13254,44
Auxiliar de Oficinas Varios	8736,00	12984,26	9132,00
Aprendiz-Contratado para la Formación CO/ET/TE		Según normativa	Según normativa

*Categorías profesionales no funcionales**De 1/7/2011 hasta 30/06/2012***Grupo I: Formación y desarrollo de proyectos-Docentes.**

Director de Proyecto-Jefe de 2. <sup>a</sup>	25500,00
Profesor Titular de 1. <sup>a</sup>	49488,70
Profesor Titular de 2. <sup>a</sup>	70839,60
Profesor Titular de 3. <sup>a</sup>	60304,79
Instructor de 1. <sup>a</sup>	10443,21
Instructor de 2. <sup>a</sup>	10620,34
Instructor de 3. <sup>a</sup>	25200,00
Profesor-Monitor Titulado	12537,69
Monitor de 1. <sup>a</sup>	20400,00
Monitor de 2. <sup>a</sup>	9555,12
Monitor de 3. <sup>a</sup>	21600,00
Monitor-Profesor ET/CO/TE especialidad	21000,00
Monitor-Profesor ET/CO/TE transversales	21000,00
Profesor de Taller	13064,27
Monitor/Profesor Auxiliar-Adjunto	11609,13
Experto de 1. <sup>a</sup>	10881,82
Experto de 2. <sup>a</sup>	11518,68
Técnico de 1. <sup>a</sup>	21610,80
Técnico de 2. <sup>a</sup>	20966,40
Técnico de 3. <sup>a</sup>	22569,20
Educador Social	12880,08
Coordinador de 1. <sup>a</sup>	22365,48
Coordinador de 2. <sup>a</sup>	17400,00
Monitor-Animador	11900,16

*Categorías profesionales no funcionales*

*De 1/7/2011 hasta 30/06/2012*

Orientador Laboral - Profesional	11709,82
Titulado no Docente-Licenciado	22365,48
Titulado no Docente-Diplomado	22709,11
Titulado no Docente-Apoyo	10940,87
<b>Grupo II: Administración.</b>	
Director de Centro-Jefe de 1. <sup>a</sup>	16800,00
Jefe de Administración	14785,18
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	11582,59
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>	11709,82
Administrativo	15436,32
Técnico Administrativo	22365,36
Administrativo CO/ET/TE	20400,00
Auxiliar Administrativo 1. <sup>a</sup>	9199,05
Auxiliar Administrativo 2. <sup>a</sup>	9087,36
Auxiliar Administrativo Atención al Público	9087,36
Auxiliar Administrativo CO/ET/TE	20400,00
Analista Programador	22365,36
Administrador de Sistemas	17400,00
<b>Grupo III: Servicios.</b>	
Responsable de protocolo	12745,11
Asesor turístico	12745,11
Redactor-Corrector	10064,24
Agente Comercial	9956,44
Auxiliar no Docente	14400,00
Encargado de Almacén-Almacenero	17400,00
Responsable de mantenimiento	12073,64
Oficial de 1. <sup>a</sup>	10732,20
Oficial de 2. <sup>a</sup>	14542,16
Limpiadora	10224,00
Empleado de Servicios Generales de 1. <sup>a</sup>	10458,00
Empleado de Servicios Generales de 2. <sup>a</sup>	21233,10
Botones	9241,58
Conserje-Recepcionista	13229,60
Cocinero	14592,17
Camarero	10458,00
Vigilante	13666,51
Auxiliar de Oficios Varios	9241,58
Aprendiz-Contratado para la Formación CO/ET/TE	Según normativa

**Anexo II**

**Complementos De Indemnización Y Gestión**



Categorías profesionales no funcionales	Complemento de Indemnización o «Indemnización»						Complemento de Gestión o «Gestión»					
	De 1/7/2005 hasta 30/6/2006	De 1/7/2006 hasta 30/6/2007	De 1/7/2007 hasta 30/6/2008	De 1/7/2008 hasta 30/6/2009	De 1/7/2009 hasta 30/6/2010	De 1/7/2010 hasta 31/12/2010	De 1/7/2005 hasta 30/6/2006	De 1/7/2006 hasta 30/6/2007	De 1/7/2007 hasta 30/6/2008	De 1/7/2008 hasta 30/6/2009	De 1/7/2009 hasta 30/6/2010	De 1/7/2010 hasta 31/12/2010
Grupo I: Formación y desarrollo de proyectos-Docentes.												
Director de Proyecto-Jefe de 2.ª	0	0	0	0	0	0	0	0	2,06	0	0	0
Profesor Titular de 1.ª	0	0	7,71	0	1,75	1,75	0	0	0	0	0	0
Profesor Titular de 2.ª	0	0	0	0	0	2,11	0	0	0	0	0	0
Profesor Titular de 3.ª	0	0	0	0	0	6,26	0	0	0	0	0	0
Instructor de 1.ª	0	0	0	2,31	2,31	0	0	0	0	1,89	1,89	0
Instructor de 2.ª	0	0	1,41	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor de 3.ª	0	0	0	0	0	0	0	0	2,87	0	0	0
Profesor-Monitor Titulado	0	0	0	0	0	1,76	0	0	0	0	0	0
Monitor de 1.ª	0	0	0	0	2,39	3,04	0	0	0	0,38	0,76	0
Monitor de 2.ª	0	0	0	0	2,10	0,76	0	0	0	0	0	0
Monitor de 3.ª	0	0	0	0	0	1,76	0	0	0	0,55	0,55	0
Monitor-Profesor ET/CO/TE especialidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,42	1,42	0
Monitor-Profesor ET/CO/TE transversales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,83	0,83	0
Profesor de Taller	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Monitor/Profesor Auxiliar-Adjunto	0	0	0	0,37	0,37	0	0	0	0	0,42	0,42	0
Experto de 1.ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0,86	0	0	0
Experto de 2.ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,16	0	0
Técnico de 1.ª	0	0	0,22	0,37	0,37	0	0	0	0	0,44	0,44	0
Técnico de 2.ª	0	0	0,42	0,42	0,38	0	0	0	0,08	0,08	0	0
Técnico de 3.ª	0	0	0	0,36	0,36	0	0	0	0,44	0,42	0,42	0
Educador Social	0	0	0	0	0	0	0	0	0,41	0	0	0
Coordinador de 1.ª	0	0	0	0,37	0,37	0,38	0	0	0	2,98	2,98	0,87
Coordinador de 2.ª	0	0	0	0	0,37	0,37	0	0	0	2,00	3,19	3,19

Categorías profesionales no funcionales	Complemento de Indemnización o «Indemnización»						Complemento de Gestión o «Gestión»					
	De 1/7/2005 hasta 30/6/2006	De 1/7/2006 hasta 30/6/2007	De 1/7/2007 hasta 30/6/2008	De 1/7/2008 hasta 30/6/2009	De 1/7/2009 hasta 30/6/2010	De 1/7/2010 hasta 31/12/2010	De 1/7/2005 hasta 30/6/2006	De 1/7/2006 hasta 30/6/2007	De 1/7/2007 hasta 30/6/2008	De 1/7/2008 hasta 30/6/2009	De 1/7/2009 hasta 30/6/2010	De 1/7/2010 hasta 31/12/2010
Monitor-Animador	0	0	0	0	0	0	0	0	5,27	2,15	0	0
Orientador Laboral - Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,83	0,83	0
Titulado no Docente-Licenciado	0	0,22	0	1,04	0,25	0	0	0,22	0,44	0,26	0,12	0
Titulado no Docente-Diplomado	0	0	0	0	0,09	1,31	0	0	0	0	0,25	0
Titulado no Docente-Apoyo	0	0	0	0	0,14	2,89	0	0	3,56	4,16	0	0
Grupo II: Administración.												
Director de Centro-Jefe de 1.ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefe de Administración	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oficial Administrativo 1.ª	0	0	0	0,27	0,27	0	0	0,22	1,14	0,98	0,98	0
Oficial Administrativo 2.ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,39	0
Administrativo	0	0	0,28	0,28	0,44	0,44	0	0	0,05	0,05	0	0
Administrativo CO/ET/TE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,42	1,42	0
Auxiliar Administrativo 1.ª	0	0	0,28	0,28	0	0	0	0	0,05	0,05	0	0
Auxiliar Administrativo 2.ª	0	0	0,72	0	0,76	0	0	0	0,39	0,09	0	0
Auxiliar Administrativo Atención al Público	0	0	0,29	0,29	0,37	0	0	0	0,06	0,06	0,42	0
Auxiliar Administrativo CO/ET/TE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,42	1,42	0
Analista Programador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrador de Sistemas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grupo III: Servicios.												
Responsable de protocolo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asesor turístico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Redactor-Corrector	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agente Comercial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar no Docente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Encargado de Almacén-Almacenero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsable de mantenimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oficial de 1.ª	0	0	0	0	0	0	0	0	2,52	0	0	0
Oficial de 2.ª	0	0	0	0	1,14	0	0,89	0	0	0	0	0
Limpiadora	0	0	0	0	0	0,21	0	0	0	0	2,39	0
Empleado de Servicios Generales de 1.ª	0	0	0	2,31	2,31	0,91	0	0	0	1,89	1,89	0
Empleado de Servicios Generales de 2.ª	0	0	0	0	1,14	0,44	0	0	1,66	1,19	0	0
Botones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conserje-Recepcionista	0	0	0	0	0	0,74	0	0	2,04	0	0	0
Cocinero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Camarero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,19	0	0
Vigilante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar de Oficios Varios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,87	0,29	0
Aprendiz-Contratado para la Formación CO/ET/TE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Según negociación entre el trabajador o sus representantes con la dirección de la Fundación.  
Exclusivo para el Agente Comercial. Según negociación con la dirección de la Fundación.

NOTA: Las unidades de esta tabla hacen referencia a: Euros por hora de trabajo real efectivo.