JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo - Servicio de Admón. Laboral

Delegación Provincial de Almería

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa ASOCIACIÓN ADIS MERIDIANOS (CMI EL MOLINO). Código Convenio 04001 961 012008, suscrito con fecha 3 de junio de 2011 por la representación de las partes, de conformidad con el Art, 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de! Estatuto de los Trabajadores, el Rea! Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art 63,1.8° del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, modificado por el Decreto 97/2011 de 19 de abril;

Esta Delegación Provincial de Empleo:

Acuerda

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las: partes integrantes de la Comisión Negociadora,

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 16 de diciembre de 2011

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO. Francisca Pérez Laborda.

CONVENIO COLECTIVO

ASOCIACIÓN DE DESARROLLO E INTEGRACIÓN SOCIAL "MERIDIANOS" y SUS TRABA.JADORES DEL CENTRO

DE EL MOLINO DE ALMERIA. 31/05/2011

Convenio colectivo

Asociación "Meridianos" y sus trabajadores del CMI "E! Molino" de Almería.

Capítulo primero.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio lo conciertan de una parte el Comité de Empresa del Personal del CMI "El Molino" de Almería, como representantes de los trabajadores y los sindicatos CSI-F y CCOO, y de otra la Dirección de la Asociación.

Artículo 2. Ámbito geográfico.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la asociación "Meridianos" que desarrollen sus actividades en el centro de CMI El Molino.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, a excepción del personal directivo en cuyos contratos laborales se pacte la no aplicación del presente convenio en razón de la nota de especial confianza que requiere el desarrollo de su responsabilidad directiva.

Articulo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio estará vigente a todos los efectos él partir del momento de su firma, finalizando el 31 de diciembre de 2013, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficia! de la Provincia.

No obstante, los incrementos salariales pactados sobre las tablas actualizadas del año anterior se retrotraen al primero de enero de 2010.

Artículo 5. Denuncia.

En el último año de vigencia podrá denunciarse el convenio mediante escrito dirigida a la otra parte dentro del plazo de los tres meses previos a la fecha de expiración, en caso de no producirse denuncia se prorrogará por un año completo.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera

que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, de tal forma que la declaración de nulidad administrativa o judicial de cualquiera, de sus cláusulas conllevará automáticamente la nulidad de todo el convenio.

Las normas contenidas en el presente convenio regularán /as relaciones entre la Asociación y sus trabajadores con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial.

Articulo 8. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria de las partes firmantes del presente convenio, para atender a la vigilancia e interpretación de cuantas cuestiones le sean atribuidas, durante la vigencia de! mismo.

Estará compuesta por cuatro miembros, dos de la Dirección de la asociación y dos de la representación legal de los trabajadores. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y a la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los quince días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

a) Interpretación de! Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Los acuerdos de la comisión paritaria, deberán adoptarse por decisión favorable y unánime de todos los miembros de la misma.

En los supuestos en los que no se alcance acuerdo en el plazo de quince días naturales, se someterá dicha cuestión a la conciliación/mediación de !a comisión prevista en el sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA). El sometimiento a la conciliación/mediación mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier medida de Conflicto Colectivo.

Capítulo segundo. Organización y clasificación profesional.

Articulo 9. Organización y clasificación profesional.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la asociación, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente.

La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación de! presente Convenio deberá atender a la prevalencia del interés social y de inserción socio-laboral de los jóvenes pertenecientes al sector de la justicia juvenil, mediante la racionalización y mejora de los procesos educativos, la valoración de los puestos, la profesionalización y promoción y la formación.

Articulo 10. Clasificación profesional.

Los grupos profesionales por su naturaleza se encuadran dentro de una de ias siguientes áreas funcionales:

- Área funcional A: personal docente-técnico-sanitario o de atención directa con usuarios.

- Área funcional B: personal de administración y/o servidos.

La relación de puestos o funciones se recogen en cinco grupos profesionales en la disposición transitoria.

Articulo 11. Movilidad funcional.

Los trabajadores, además de las funciones principales que determinan las categorías anteriormente descritas, se les podrán encomendar funciones correspondientes a varias categorías del mismo grupo profesional, hasta ilegar a la plena ocupación de su jornada, para con ellos obtener una calidad en el servicio, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.

Capítulo tercero. Ingreso y contratación.

Articulo 12. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

La asociación podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento laboral vigente.

La asociación, cuando así le sea solicitada, entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos en la legislación vigente.

Los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad de contrato, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato,

Articulo 13. Periodo de prueba.

La duración del período de prueba para todo tipa de contrato, incluidos los formativos, será de cuatro meses para los titulados superiores o de grado medio y para los mandos, y tres meses para el resto del personal.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones dentro de fa asociación en los dos años inmediatamente anteriores.

Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la Asociación.

Articulo 14. Promociones y ascensos.- Ascensos.-

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en cualquiera de los distintos centros de la asociación, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a promocionar y/o ascender en el sistema de clasificación profesional.

La asociación podrá evaluar, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La asociación podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera persona!, a juicio de la asociación, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Será potestad exclusiva de la Dirección de la Asociación, el cambio de grupo profesional o puesto. Para ello se tendrán en cuenta los criterios de cualificación profesional y experiencia del trabajador.

Se realizara consulta previa y no vinculante con el Comité de Empresa cuando se vaya a realizar un proceso interno de promoción/ascenso.

Capítulo cuarto. Jornada laboral. Horario. Vacaciones y permisos.

Articulo 15. Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo El partir del primero de julio de 2011 será de 1.763 horas anuales de trabajo efectivo, que se reducirán a 1.755 horas a partir de enero de 2012. La jornada se distribuirá de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley, siendo la Jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

En el calendario laboral se fijaran los distintos turnos y días de descanso semanal, así como de los catorce festivos anuales en los términos legalmente previstos.

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso retribuido de asuntos propios al año, que deberán solicitar a la Dirección de! centro con una semana de antelación. Una vez analizadas las necesidades de los turnos de trabajo será la Dirección quien conceda su disfrute.

El calendario laboral se establecerá antes del 31 de diciembre del año anterior.

Articulo 16. Vacaciones.

Todo el personal acogido a este Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones de 30 días naturales al año. La Asociación concederá la fecha de disfrute de dichas vacaciones de acuerdo con las necesidades del Centro, en caso de discrepancia respecto a estas, 15 días a voluntad de la Asociación y 15 días a petición del trabajador o trabajadores siempre y cuando las peticiones de los trabajadores no se acumulen en la misma fecha y esto impida el normal desarrollo de la actividad del centro, para fa cual se tomará de referencia el calendario laboral que deberá establecerse antes del 31 de diciembre del año anterior.

Articulo 17. Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días en caso de nacimiento de hijo. Dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Dos días si el traslado supera los cien kilómetros.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

e) Cuando se necesite licencia y permisos de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podré. el personal optar por la noche anterior o posterior.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la Asociación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la Ley 5/2002 de la Junta de Andalucía (BOJA nº 153) y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la Dirección de la empresa de manera inmediata a haber tenido lugar.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará El lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 18. Lactancia.

La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular este derecho en catorce días naturales consecutivos que deberá unir al periodo de baja por maternidad.

El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que e! menor cumpla los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 19. Definición común a fas licencias.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 de! texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana, y, dentro de ellos, fas momentos del día en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar en el calendario laboral.

Capítulo quinto. Retribuciones salariales.

Artículo 20. Salario base.

El salario base y demás conceptos económicos del año 2010, para cada una de los grupos profesionales, seré el especificado en la tabla anexa.

Artículo 21. Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este convenio percibirán la cantidad de 384,36

€ anuales por cada trienio de prestación de servicio, siendo el tope máximo de este concepto el de cinco trienios, los cuales se abonaran en doce mensualidades, Se reconoce a efectos de antigüedad, la fecha de incorporación a la Asociación, incluido el periodo de prueba

En el caso de que un trabajador cese su relación laboral con la Asociación por sanción o por su voluntad, si posteriormente reingresase, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso.

EL valor señalado para la antigüedad se mantendré inalterable durante la vigencia de! convenio.

Artículo 22. Plus de festividad.

En el caso de realizar sustituciones, por decisión de la Dirección, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral de ocho horas entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos incrementará su retribución en treinta y cuatro euros con cuatro céntimos (34,04) por jornada trabajada.

Con efectos de la firma del convenio, el trabajador que deba acudir al trabajo los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero en horario completo de ocho horas de tarde o de noche (madrugada del día siguiente) o en horario que exceda de ocho horas, percibirá un plus de ochenta (80) euros por día trabajado.

Para los trabajadores afectos al sistema de turnos rotativos, que trabajen en la misma franja temporal y horaria, cobrarán por día festivo oficial trabajado la cantidad de veintitrés euros con ochenta y tres céntimos (23,88).

Articulo 23. Complementos de puesto.

A partir de la firma del convenio, los monitores y los educadores al cumplir dos años de permanencia en la Asociación ejerciendo tales cometidos devengarán un complemento de puesto equivalente a ciento diez euros (110) mensuales (doce pagas), que se mantendrá invariable hasta diciembre de 2011 inclusive.

A partir de enero de 2012 y hasta el fin de la vigencia del convenio el complemento será de ciento veinte euros (120).

Constará en nómina con ias siglas "CPE".

Por su parte los trabajadores que realicen tareas o funciones de tutoría devengarán un complemento de puesto equivalente a 150 euros mensuales (doce pagas), que se mantendrá invariable durante la vigencia del convenio.

Constará en nómina con las siglas "CPT".

Articulo 24. Plus de turnicidad.

Por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en el CMI "El Molino", la organización del mismo se ha de desempeñar según el sistema denominado trabajo a turno, con la finalidad de cubrir un servicio a los menores del centro que se encuentran cumpliendo sentencias que les obliga a estar internos las 24 horas de! día.

La Asociación abonará la cantidad de dieciséis euros con quince céntimos (16,15) mensuales a aquellos trabajadores directamente sometidos a un trabajo a turnos.

Articulo 25. Plus de transporte.

Los trabajadores recibirán mensualmente la cantidad de noventa y un euros con sesenta y cuatro céntimos (91,64) al mes por dicho concepto.

Articulo 26. Plus de vestuario.

Los trabajadores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de setenta euros (70) al mes, que se mantendrá inalterable durante la vigencia del convenio.

El percibo del anterior plus lleva indisolublemente unida la obligación del trabajador presentarse al trabajo con el vestuario limpio y debidamente planchado. Cuando se facilite uniformidad el citado plus tendrá la naturaleza jurídica de complemento de desgaste de ropa.

Articulo 27. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores adscritos al turno de noche cuando presten su trabajo en horario nocturno tendrán derecho a un complemento del 20% adicional de salario base por cada hora trabajada en dicha franja.

Artículo 28. Complemento de atención directa.

El complemento será de aplicación a todos los trabajadores de la Asociación que presten sus servicios en el centro debido a la peculiaridad de los usuarios que cumplen medidas de régimen cerrado, semiabierto o terapéutico. El complemento a percibir será de veinticinco euros mensuales (25) cuando se realice dicho trabajo.

Articulo 29. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias de la siguiente cuantía y de la siguiente forma:

- Dos pagas extraordinarias, equivalentes al 100% del salario base prorrateadas mensualmente.

- Dos pagas extraordinarias, que se abonarán, una en junio y otra en diciembre equivalentes al salario base que les corresponda.

Artículo 30. Revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en el presente convenio colectivo para el año 2010 son ios establecidos en el cuerpo del presente convenio así como en sus anexos, los cuales han sido revisados sobre las tablas actualizadas del año anterior con un incremento equivalente a un punto (1%), excepto aquellos otros que han tenido un incremento superior o han sido de nueva creación.

En el año 2011 los salarios señalados en el presente convenio que tuvieran prevista su revisión se incrementarán en cantidad equivalente a aplicar sobre ellos un punto y medio (1,5%).

Igualmente en los años 2012 y 2013 los salarios señalados en el presente convenio que tuvieran prevista su revisión se revisarán de la siguiente forma: en 2012 el incremento salarial será equivalente al IPC real del año más un punto (lPC+1), por su parte en el año 2013 el incremento salarial será equivalente al IPC real del año más un punto y medio (IPC+1 ,5).

Articulo 31. Incapacidad temporal.

Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, durante dicho periodo se completará la prestación hasta alcanzar el 100% de su salario bruto mensual.

La primera incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho el trabajador a percibir el 100% de su salario bruto diario los tres primeros días de la baja.

Articulo 32. Gastos y Otros.

El personal que voluntariamente en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la Dirección o Coordinación de la Asociación, utilice su vehículo, percibirá por kilómetro recorrido la cantidad de veinticuatro céntimos (0"24€/km), previa justificación. Las cantidades a recibir se acumularán por periodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

La Asociación abonará a sus trabajadores el importe de los gastas de manutención, alojamiento y desplazamiento, por razones laborales. La acreditación implica la presentación de facturas.

Se establecen las siguientes cantidades como límite de justificación para manutención y alojamiento:

Media dieta: 20 euros.

Dieta completa sin pernoctar: 40 euros.

Dieta completa pernoctando: 90 euros.

Artículo 33. Liquidación y forma de pago del salario.

El pago de haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará como máximo el último día del mes y si este fuera festivo el día anterior y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente de la entidad bancaria o Cajas de Ahorros.

Articulo 34. Prevención de riesgos laborales.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física ya una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica los medios de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, así mismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y sus órganos internos y específicos de representación en esta materia.

La Asociación está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales, así corno facilitar la participación de los trabajadores en misma y garantizar una formación práctica y adecuada a estas materias de los trabajadores.

El trabajador está obligado él seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral y en otras horas, con descuento en este último caso, de! tiempo invertido en la misma jornada laboral.

El reconocimiento médico se practicará por el Servicio de Prevención de la Asociación:

- Una vez al año para todo el personal.

- Periódico y específico para el personal que por su actividad estime necesario.

- A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Articulo 35. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

La Asociación deberá formalizar contrato de seguro de responsabilidad civil para

todos sus trabajadores con una cobertura de cuarenta y dos mil setenta euros con ochenta y cinco céntimos (42.070,85) por trabajador. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

Igualmente la asociación suscribiré para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de cuarenta y dos mil setenta euros con ochenta y cinco céntimos (42.075,85) por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral incluida el accidente "in itinere",

Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada trabajador:

- Capital asegurado en caso de muerte por accidente de trabajo: cuarenta y dos mil setenta euros con ochenta y cinco céntimos (42.070.85).

- Capital asegurado en caso de invalidez por accidente de trabajo: cuarenta y dos mil setenta euros con ochenta y cinco céntimos (42.070.85).

Esta última cifra se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

El infarto de miocardio, y sus consecuencias, queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

Capítulo sexto. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 36. Comité de empresa.

La Asociación reconoce a los miembros del comité de empresa, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente, cuantos derechos garantías tienen en razón a su cargo por la legislación vigente y venidera.

La Asociación, facilitará a los miembros del comité de empresa, un local para consultas y archivos de documentas siempre y cuando sea posible. Cuando no esto no sea factible, la Asociación facilitará un armario o mueble, así coma un tablón de anuncios y cuanto pequeño material administrativo sea necesario para el desempeño de su función representativa.

El tablón de anuncios será de uso exclusivo de los miembros de! comité de empresa.

Los miembros de! comité de empresa deberán disponer en la Asociación de facilidades adecuadas al desempeño rápido y eficaz de sus funciones, siempre y

cuando esto no implique obstáculos importantes en el desempeño de la actividad del centro.

La Asociación entregará él los miembros del comité de empresa copias básicas de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso, y de los que se establezcan legalmente. También entregará copia de los finiquitos de aquellos trabajadores cuya relación laboral quede extinguida, siempre y cuando et trabajador así lo solicite.

La asociación pondrá a disposición de los miembros del comité de empresa los documentos de cotización a la Seguridad Social correspondientes él todos ios empleados del CMI El Molino, a petición de aquellos.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán mensualmente el número de horas extraordinarias realizadas en la Asociación.

Los miembros del comité de empresa podrán convocar asambleas fuera de la jornada laboral cuando lo consideren necesario, a celebrar dentro de los locales de la Asociación, si ello es posible.

Artículo 37. Secciones sindicales.

1 Los trabajadores afiliados a algún sindicato, podrán formar secciones sindicales en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindica! y normativa complementaria.

2. La Asociación descontará de la nomina del trabajador que lo solicite por escrito, el importe de la cuota sindical que indique.

Capítulo séptimo. Régimen disciplinario.

Artículo 38. Infracciones y sanciones.

Las faltas o infracciones cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, Se describen sin un ánimo exhaustivo las siguientes:

A) Son consideradas faltas leves:

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

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

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de una a tres al mes.

4. El abandono del puesto de trabajado sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los menores atendidos, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave.

5.- Las faltas de respeto y consideración debida a otros empleados. cuando tengan entidad menor y no impliquen violación del derecho a la dignidad o a la integridad.

6.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Se califican como faltas graves las siguientes:

1. La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la Asociación, centro o entidad, o a los menores o familias atendidas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Asociación podrá considerarse como muy grave.

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

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

4. Abuso de autoridad siempre que no implique grave vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.

5. Las faltas de respeto y consideración debida a otros empleados, cuando tengan entidad mayor y no impliquen violación del derecho a la dignidad o a la integridad: en caso de que impliquen violación de estos derechos se entenderán como muy graves.

6. Falta de asistencia de dos a tres días en un periodo de 60 días sin que lo justifique.

7, La inobservancia de las instrucciones de la Dirección en materia de prevención de riesgos laborales.

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los menores o familias atendidas.

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

3. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

4. Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a las usuarias.

5. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o de sus familias.

6. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios del centro o del persona! o del propio centro,

7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

8. Aquellas conductas que están determinadas como acoso por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo en nota técnica preventiva, por el Estatuto de los Trabajadores o por la normativa que en su caso lo desarrolle.

9. Abuso de autoridad que implique grave vulneración del derecho a [a dignidad del trabajador.

10. Las infracciones establecidas en el Estatuto de ios Trabajadores como faltas muy graves.

Artículo 39. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todos hábiles, a partir de la fecha en que la Asociación tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Articulo 40. Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

Por faltas leves.

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves.

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a catorce días.

Por faltas muy graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

b) Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Asociación.

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

Articulo 41. Tramitación y prescripción de sanciones.

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa a delegados de personal y él la sección sindical a la que pertenezca el afectado.

Para la imposición de sanciones, por falta leve, grave o muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesada o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegadas de personal, y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que par ambas partes y en el plazo de 10 días naturales puedan manifestar a la Asociación la que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio y el Estatuto de los Trabajadores.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de empresa o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto estén en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 40 días naturales de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Disposiciones finales, transitorias y adicionales.

Disposición final. En todo [o no regulado por el presente convenio, estará a lo que dispongan ras normas legales de carácter imperativo que sean de aplicación.

Disposición transitoria primera. Plus de actividad, Los trabajadores que a la fecha de firma del convenio vinieran percibiendo en razón de su contrato individua! el llamado plus de actividad mantendrán el mismo en concepto de condición personal más beneficiosa, pasando él denominarse en nómina CPB 2010, sobre el que se aplicará la revisión que se pacta en convenio para los salarios base,

La citada condición personal es incompatible en igual cuantía con los complementos de puesto de trabajo recogidos en el artículo 23º del presente convenio.

No obstante lo anterior, cuando el trabajador deje por la razón que fuere de percibir el complemento de puesto de trabajo anterior volverá a percibir integro el CPB 2010 en el valor que correspondiese a las revalorizaciones habidas conforme al primer párrafo de la presente disposición.

Disposición transitoria segunda. Contratación indefinida, La Asociación, a lo largo de la vigencia del convenio y de manera inmediata a la firma del mismo, iniciará la conversión en indefinidos de los trabajadores con contrata de obra y/o servicio determinado, empezando por los más antiguos.

Disposición adicional. Cambio de centro de trabajo.- Cuando de común acuerdo entre la organización y e! empleado, y en razón a las necesidades organizativas, promociones profesionales, formación, progresión, conocimiento del trabajo, etc., el trabajador fuera destinado a otro centro en la que existiera una regulación convencional diferente a la de origen, le será de aplicación la del destino, con exclusión absoluta de la regulación de origen, salvo las condiciones personajes del trabajador. Finalizada la estancia en el centro al que fue destinado, si volviera al de origen, se operará de manera idéntica pero en sentido inverso: si por el contrario fuera destinado a un tercer centro se operará de la misma manera a la del primer cambio de centro o programa.

Cuando el cambio implicara nueva residencia se aplicara lo establecido en el artículo 40 d"el Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad geográfica.

Anexo: tabla salarial 2010

Grupo I	salario base mensual
Monitor! ATE	907.87 €
Educador	907,87 €
Educador Referente	1.104,19 €
Tutor	1.104,19 €
Cool-dinador	1.366.94 €
Grupo II	
Titulado Superior	1.156.18 €
Titulado Grado Medio	1.130.12 €
Grupo III	
Responsable de Mantenimiento	1.069.85 €
Ayudante de Mantenimiento	691,07 €
Jefe de Cocina	990.22 €
Cocinero	990.22 €
Ayudante de cocina	864,43 €
Limpieza	655.35 €
Lavanderia	831.19 €
Grupo IV	
Administrativo	700,93 €
Auxiliar administrativo	676,89 €

Sin perjuicio del cont.enido normativo del sistema de grupos profesionales se estabiece la siguiente tabla de equivalencia

Grupo! Área	Educativa/técnico/Sanitario	Servicios	Administración y técnico
	Director, Subdirector Coordinadol		
	Tutor Psicólogo Trabajador social	Jefe de Cocina Resp, de Mantenimiento	
III	Educador Referente Educador	Cocinero	Administrativo
IV	A.T.E. Monitor	Lavandera limpiador Ayte. Cocina Ayte. qe mantenimiento	Aux. Administrativo