JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Servicio de Admón. Laboral - Delegación Territorial de Almería

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2010-2012 de la entidad A.D.I.S. MERIDIANOS – PROGRAMA ENLACE EN ALMERÍA, Código Convenio 04002041012008, suscrito con fecha 29 de julio de 2011 entre la dirección de la Asociación Meridianos y la representación legal de los trabajadores adscritos al programa Enlace en la provincia de Almería, 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 del Estatuto de los Trabajadores, el Real 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, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Acuerda

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo 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, 2 de diciembre de 2012.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO, Adriana Valverde Tamayo.

CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN DE DESARROLLO E INTEGRACIÓN SOCIAL "MERIDIANOS" Y SUS TRABAJADORES DEL PROGRAMA "ENLACE" DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA.

Capítulo primero.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio lo conciertan de un lado la representación legal de los trabajadores adscritos al programa “Enlace” de la provincia de Almería, y de otro lado la Dirección de la asociación “Meridianos”.

Las partes están conformes en dar al contenido del convenio una extensión y concreción en orden al tamaño de este tipo de centros de trabajo, no superior a diez trabajadores incluyendo el equipo de Dirección, de manera que, desde el reconocimiento de todos y cada uno de los derechos de los trabajadores, pueda organizarse flexiblemente el día a día laboral.

Artículo 2. Ámbito geográfico.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la asociación “Meridianos” que desarrollen sus actividades en el programa “Enlace” de la provincia de Almería.

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 encuadrado en el grupo profesional en razón de la nota de especial confianza que requiere el desarrollo de su responsabilidad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio estará vigente a todos los efectos salariales, a partir del 1° de enero de 2010, finalizando el 31 de diciembre de 2012, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Por su parte, los incrementos pactados para 2011 se aplicarán con carácter retroactivo a primero de enero de 2011.

Artículo 5. Denuncia.

En el último año de vigencia podrá denunciarse el convenio mediante escrito dirigido a la otra parte dentro del plazo de los tres meses previos a la fecha de expiración.

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 e 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.

Artículo 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 del mismo.

Estará compuesta por dos miembros, uno de la Dirección de la asociación y otro de la representación legal de los trabajadores. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y 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 del 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 la 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.

Artículo 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 del 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.

Artículo 10. Clasificación profesional.

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

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

• Área funcional B: personal de administración y/o servicios.

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

A partir de la firma del convenio se constituirá por los firmantes un grupo de trabajo que propondrá un redactado sobre el contenido específico de los cinco grupos profesiones existentes y criterios de encuadramiento en el plazo máximo de tres meses desde la firma. La comisión utilizará para el trabajo la propuesta formulada por la Dirección, sin perjuicio de debatir otros textos o propuestas.

Artículo 11. Áreas funcionales.

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

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

• Área funcional B: personal de administración y/o servicios.

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

Artículo 12. 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 llegar 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.

Polivalencia. No obstante lo anterior, y dado el pequeño tamaño de los centros del programa "Enlace", se pacta expresamente la polivalencia funcional y la realización de funciones de los distintos grupos y áreas profesionales una vez que queden establecidas las mismas en el grupo de trabajo, excepto la de la responsabilidad de mando. La equiparación entre las distintas funciones desempeñadas se realizará en base a las que resulten prevalentes.

Capítulo tercero. Ingreso y contratación.

Artículo 13.

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 los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Artículo 14. Periodo de prueba.

La duración del período de prueba para todo tipo de contrato, incluidos los formativos, será de seis meses para los titulados superiores o de grado medio y para los mandos, y dos 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 la 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.

Artículo 15. Promociones y 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 personal, a juicio de la asociación, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Artículo 16. Formación.

La asociación se compromete a financiar un plan de formación interna para todos sus trabajadores del que se tendrá debidamente informado respecto a los criterios de selección y permisos pertinentes. Para tener derecho a la financiación el trabajador deberá superar con resultados académicos holgados el curso del que se trate, en caso contrario deberá además recuperar el tiempo de formación dedicado cuando lo hubiera sido en horas de trabajo.

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

Artículo 17. Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo a partir de la firma del convenio será de 1.763 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley.

En el calendario laboral se fijarán 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 asuntos propios al año, que deberán solicitar a la Dirección del centro con una semana de antelación. Una vez analizadas las necesidades de los tumos de trabajo será la Dirección quien conceda su disfrute.

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

Artículo 18. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a unas vacaciones de 30 días naturales al año. La Dirección fijará en el calendario los distintos turnos y fechas de disfrute de las vacaciones, que podrá dividir en dos periodos. La Dirección podrá excluir determinados momentos o periodos del año coincidentes con la mayor carga de

trabajo para el disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores, entre los turnos definidos por la Dirección, podrán elegir los periodos de vacaciones que deseen, bajo el principio de quien opto en primer lugar en un año por un determinado turno pierde esa primacía de opción hasta que la hayan efectuado el resto de sus compañeros.

La Dirección determinará el número máximo de trabajadores de vacaciones en cada turno para evitar desajustes en el normal desarrollo de la actividad del centro.

Artículo 19. 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) Veinte 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.

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 tipoy se esté trabajando en periodo nocturno, podrá 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, excepción hecha de la recogida en el punto a), se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la Ley 5/2002 de la Junta de Andalucía (BOJA n° 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 a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 20. 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 éste 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 el menor cumpla los nueve meses.

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

Artículo 21. Definición común a las licencias.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del 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, los momentos del día en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar en el calendario laboral.

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

Artículo 22. Excedencias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Asociación de un año tendrán derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menos a cuatro meses y no mayor a cinco años,

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia,

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente,

Artículo 23. Cese Voluntario.

I.-Cuando un trabajador desee cursar baja de forma voluntaria en la Asociación, deberá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con 15 días de antelación para todo el personal y con dos meses en el caso de desempeñar funciones de mando o responsabilidad,

II.-El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Asociación a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre el total de los conceptos salariales que el trabajador estuviera

percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la Asociación vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo,

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores/as dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja,

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la Asociación, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la Asociación podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Capítulo quinto. Retribuciones salariales.

Artículo 24. Salario base.

El salario base y demás conceptos económicos del año 2010, para cada una de los grupos profesionales, será el especificado en la tabla anexa, que han sido revisados sobre las tablas de 2009 con un punto.

Artículo 25.

Los trabajadores comprendidos en este convenio percibirán la cantidad de 384,36 € anuales por cada trienio de prestación de servicios, 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 mantendrá inalterable durante la vigencia del convenio.

Artículo 26. 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 jamada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos incrementará su retribución en 33,87 € por jornada trabajada.

El trabajador que deba acudir al trabajo los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero en horario completo de tarde o de noche (madrugada del día siguiente) o en horario que exceda de ocho horas, percibirá a partir de la firma del convenio y

durante el resto de su vigencia un plus de 50 euros.

Para los trabajadores afectos al sistema de turnos rotativos cobrarán por día festivo oficial trabajado la cantidad de 23,64 €.

Artículo 27. Complemento de centro de "Convivencia en grupo educativo".

Dada la polivalencia y polifuncionalidad pactada entre los distintos grupos profesionales, que obliga a realizar funciones incluso de distintas áreas y servicios, y que incluye, en observancia de los requisitos reflejados en el presente convenio, posibles modificaciones de los horarios y turnos, se fija un complemento de puesto compensatorio, igual para todos los grupos de setenta y cinco euros (75) mensuales.

A partir de 2012 el complemento se revalorizará anualmente con los mismos incrementos que se establezcan para el Salario Base.

Éste complemento está reservado al personal educativo en labores de educador con una antigüedad de dos años en la función.

Constará en nómina con las siglas "Complemento CGE".

Artículo 28. Plus de turnicidad.

Por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en el "Programa Enlace", 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 del día.

La Asociación abonará la cantidad de 16,02 € mensuales a aquellos trabajadores directamente sometidos a un trabajo a turnos (mañana, tarde, fin de semana).

Artículo 29. Plus de transporte.

Los trabajadores recibirán mensualmente la cantidad de 90,91 € al mes por dicho concepto, que se mantendrá inalterable durante la vigencia del convenio.

Artículo 30. Plus de vestuario.

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

El percibo del anterior plus lleva indisolublemente unida la obligación del trabajador de 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.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores cuando estén en turno de noche y 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 32. Pagas extraordinarias.

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

- Dos pagas extraordinarias, del 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 33. Revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en el presente convenio colectivo para el año 2010 son los establecidos en el cuerpo del presente convenio así como en sus anexos, los cuales han sido revisados con un incremento equivalente a un punto (1), salvo el complemento del artículo 27 que es 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 (1). No está incluido el complemento del artículo 27 que mantiene su valor durante este año al ser de nueva creación.

En enero de 2012 se aplicará sobre las tablas del año anterior una cantidad lineal equivalente a sesenta euros. Conocido el IPC real se revisarán las tablas para actualizarlas con el citado IPC.

Artículo 34. 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.

Artículo 35. Dietas y Kilometraje.

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 la cantidad de 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 gastos 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 36. Liquidación y forma de pago del salario.

El pago de haberes y demás emolumentos que puedan corresponder 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.

Capítulo sexto. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 37. Delegados de personal.

1. La Asociación reconoce al delegado de personal, elegido libre y democráticamente según la normativa vigente, cuantos derechos y garantías tienen en razón a su cargo por la legislación vigente.

2. La Asociación entregará al delegado de personal 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 el trabajador así lo solicite.

3. La Asociación pondrá a disposición del delegado de personal los documentos de cotización a la Seguridad Social correspondientes a todos los empleados del Programa Enlace, a petición de aquellos.

4. Los representantes legales de los trabajadores conocerán mensualmente el número de horas extraordinarias realizadas en el centro.

5. El Delegado de Personal podrá convocar asambleas fuera de la jornada laboral

cuando lo consideren necesario, a celebrar dentro de los locales de la Asociación, si ello es posible, debiendo preavisar a la Dirección con 48 horas al momento de su celebración.

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 locales, materiales o documentos de la Asociación, salvo que por su manifiesta gravedad, puedas ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación, con la debida antelación de la 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 o a los internos usuarios del centro, 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 o a los internos usuarios del centro, 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 90 días sin que lo justifique.

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

8. La reincidencia en la comisión de falta leve en los seis meses anteriores.

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 los usuarios.

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 personal 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 la dignidad del trabajador.

10. Las infracciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores como faltas

muy graves.

11. La reincidencia en la comisión de falta grave.

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.

Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

a) amonestación verbal.

b) amonestación por escrito.

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

2.- Por faltas graves:

a) amonestación por escrito.

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

3.- 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 o muy grave.

Artículo 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 o delegados de personal y a 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 interesado 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 delegados de personal, ya la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de 10 días naturales puedan manifestar a la Asociación lo 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 se 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.

Artículo 42.Seguridad y Salud.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a 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 como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y

garantizar una formación práctica y adecuada a estas materias de los trabajadores.

El trabajador está obligado a 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, del 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.

La Asociación garantizará a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente convenio, las Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas.

Artículo 43. Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo.

La Asociación deberá formalizar contrato de seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 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 suscribirá para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.075,85 € por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral, incluido 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: 42.070,85 €

Capital asegurado en caso de invalidez por accidente de trabajo: 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.

Disposiciones finales y transitorias.

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

Disposición transitoria única. Plus de actividad. Los trabajadores que a la fecha de firma del convenio vinieran percibiendo en razón de su contrato individual el llamado plus de actividad mantendrán el mismo en concepto de condición personal más beneficiosa, pasando a denominarse en nómina CPB 2010, sobre el que se aplicará la revisión que se pacta en convenio para los salarios base, y mantenimiento tal cuantía durante el resto de vigencia.

La citada condición personal es incompatible en igual cuantía con los complementos de puesto de trabajo recogidos en el artículo 27 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 con las correspondientes revalorizaciones que, en su caso, se hubieren podido producir.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores y no obstante lo dispuesto en el artículo 27°, la vigencia del mismo, exclusivamente en lo relativo al inicio del cómputo de los dos años en la función de educador, para tener derecho al cobro del complemento de puesto de “Convivencia en grupo educativo” los trabajadores que no hubieran venido percibiendo el antiguo plus de actividad, no se producirá hasta el 1° de enero de 2010.

Complemento de atención directa. El complemento de atención directa que asciende a 16,02 € mensuales ha sido incluido en el salario base del artículo 24 tras multiplicarlo por doce y dividirlo por dieciséis.

Disposición adicional. Cambio de centro de trabajo.- Cuando en razón a las necesidades organizativas de la asociación, promociones profesionales, formación, progresión, conocimiento del trabajo etc., del empleado, fuera con su consentimiento destinado a otro centro de la organización en la que existiera una regulación convencional diferente a la presente, le será de aplicación la del destino, con exclusión absoluta del presente convenio, salvo las condiciones personales del trabajador. Finalizado la estancia en el centro de traslado, si

volviera al centro enlace Almería, 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.

Tabla convenio enlace Almería

	Año 2010	**Año 2011**
Monitor/ate	920,00	929,20
Educador	920,00	929,20
Tutor	1.116,32	1.127,48
Titulado superior	1.168,32	1.180,00
Titulado medio	1.142,25	1.153,67

Sin perjuicio del contenido normativo del sistema de grupos profesionales recogido en convenio se establece la siguiente tabla de equivalencia.

Grupo/ Área	**Educativa/ Técnico/ Sanitario**
I	Director Técnico
II	Tutor Psicólogo Trabajador social
III	Educador
IV	ATE Monitor