



## **ACTA DE LA SESION CONSTITUTIVA DE LA COMISION NEGOCIADORA Y FIRMA DEL III CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO PROVINCIAL DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ASOCIACION NOESSO.**

### **Capítulo I. Ámbito De Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional.**

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo de la Asociación NOESSO en la provincia de Almería, se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la Asociación realizada en todos sus Centros.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

1) Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de la Asociación NOESSO regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que con relación jurídica laboral y contrato formalizado por órgano competente, preste sus servicios y perciba sus retribuciones.

2) Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Asociación NOESSO se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral eventual, interino o fijo, y por tanto no sujetos con carácter general al horario y jornada que para éstos se establece en el presente Convenio.

El personal que colabora con la Asociación NOESSO a título de voluntariado.

#### **Artículo 3. Convenios anteriores.**

Sustituye el presente Convenio, al II Convenio Colectivo Extraestatutario cuya última Revisión Salarial fue firmada con fecha 7 de Julio de 2.005 en el domicilio social de la Asociación, sito en La Puebla de Vícar, c/Alcalá número 35, depositado e inscrito en la Delegación Provincial de Almería de la Consejería de Empleo y Desarrollo

Tecnológico con fecha 19 de Julio de 2005, al folio 82 Asiento 18 del Libro II de Pactos Extraestatutarios, del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, el día de la firma, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 2.010 en lo concerniente a todo su articulado, con la excepción del Capítulo XIV RETRIBUCIONES -artículos 32 al 37



ambos inclusive- que tendrá su vigencia anual, siendo esta primera duración hasta el 31 de Diciembre de 2.007. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2.006.

Por lo antes expuesto durante la vigencia del presente Convenio, cada año se podrá efectuar la REVISION SALARIAL a la que puedan llegar a acuerdo ambas partes.

### **Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el Artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

## **Capítulo II. Garantías**

### **Artículo 6. Absorción y Compensación.**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en computo anual, a todas las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

### **Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

## **Capítulo III. Miembros Mesa Convenio.**

### **Artículo 8.**

Para la celebración de las reuniones de trabajos se facilitaran por la Asociación los



locales y medios precisos para su normal desarrollo.

La mesa estará compuesta por tres miembros pertenecientes a la Junta Directiva de la Asociación, y el mismo número por parte de la representación de los trabajadores, tres personas elegidas de entre los trabajadores, por estos, a quienes se les informará de la fecha y hora de la reunión o reuniones si fuesen precisas más de una.

La mesa estará debidamente constituida, cuando estén al menos presentes, dos miembros de la Junta Directiva asignados a tal efecto, y el mismo número de trabajadores.

Para que los acuerdos alcanzados tengan plena validez, requerirán el voto afirmativo de, al menos, 2/3 de cada una de las partes, que forman en dicha reunión la Mesa del Convenio, o sea miembros de la Junta Directiva, y trabajadores presentes en la reunión citada.

#### **Capítulo IV. Organización Del Trabajo.**

##### **Artículo 9. Organización del desempeño.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Junta Directiva, y de su personal Directivo (Director/a) en quien delegará.

2) Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo.

- La adecuación de plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, siendo conscientes ambas partes de las limitaciones de tipo económico, que nos vemos sometidos en este apartado, dado nuestras fuentes de ingresos y la filosofía de la Asociación sobre quienes son nuestros destinatarios.

- La valoración de los puestos.

- La profesionalización y promoción.

- La evaluación del desempeño.

3) A nivel de Centros se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que el equipo técnico y educador participen, sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios.

#### **Capítulo V. Clasificación Profesional.**

##### **Artículo 10. Grupos Profesionales.**

###### **Grupo I. Técnicos.**

A) Director/es. Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

B) Médico/a - Psicólogo/a. Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título universitario, han sido o son contratados para ejercer, principalmente, funciones o desempeñar un puesto de trabajo, en virtud de su titulación.

C) Coordinador/a de Educadores y/o programas Educativos. Son las personas que por sus conocimientos y experiencia profesional, tiene atribuidas funciones delegadas por El/a director/a del programa, y especial tarea de asesoramiento y coordinación entre los educadores, con capacidad de supervisión y responsabilidad acorde con las funciones asignadas.

D) Trabajador/a social. Forma parte de este grupo y se integran los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título universitario, han sido o son contratados para ejercer, principalmente, funciones o desempeñar un puesto de trabajo, en virtud de su titulación.

### **Grupo II. Educadores/as - Administrativos/as - Monitores/ as ocupacionales.-**

Forman parte de este grupo y se integrarán en él, los trabajadores que han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

### **Grupo III. Cocinero/a - Auxiliares Administrativos/as.**

A) Cocinero/a. Es el encargado de la preparación de alimentos responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

B) Auxiliar administrativo/a. Comprende esta categoría al trabajador/a que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la supervisión de un administrativo.

### **Artículo 11. Trabajo de categoría superior o inferior.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

## **Capítulo VI. Contratación E Ingreso.**

### **Artículo 12. Contratación e ingreso.**

El ingreso de los trabajadores se hará de acuerdo con la legislación vigente, en cada momento.

Contrato indefinido.

Contratación temporal.

Contratación por obras y servicios afectos a subvenciones, etc.

Dado el carácter social, benéfico, y sin ánimo de lucro de nuestra Asociación, y las características de las fuentes de ingresos que la sostienen, no siempre fijos y regulares, hacen que, la Junta Directiva de la Asociación NOESSO, tenga que ofrecer otras alternativas al empleo, distintas al . Contrato indefinido.

## **Capítulo VII. Jornada Y Horario**

### **Artículo 13. Jornada de trabajo.**

- 1) La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 40 horas semanales, que a efectos de la realización podrán compensarse en periodos de cómputo anual.
- 2) Para garantizar la correcta prestación en los Centros de Trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado es necesario el establecimiento de turnos, estos se realizarán de forma rotativa, por los componentes de los grupos de trabajadores afectados. psicólogos, educadores y monitores ocupacionales.
- 3) Los trabajadores que, por una u otras causas hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

## **Capítulo VIII. Vacaciones, Permisos Y Licencias**

### **Artículo 14.**

#### 1) Vacaciones.

a) El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres periodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes. El personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando las necesidades del servicio lo permitan.

b) La dirección planificará, junto con el representante legal del personal, y si por causa de no querer ningún trabajador de la Asociación asumir esta representación. la totalidad de los trabajadores deberán designar a uno de ellos -por mayoría simple- para esta sola misión. Las vacaciones de acuerdo con los siguientes



principios.

En los Centros en que la actividad y necesidades de atención sean similares a lo largo del año, las vacaciones se establecerán por turnos, de forma que quede garantizada la prestación de los servicios.

En aquellos Centros de Trabajo que, por la naturaleza o especialidad del servicio que prestan, cierran sus instalaciones o cesan su actividad en periodos determinado, los trabajadores afectos al mismo, tomarán las vacaciones durante dicho periodo de cierre o inactividad.

c) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que corresponda, y éstas no podrán, en ningún caso, ser acumuladas a las siguientes.

Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador, antes de iniciarlas, no las pudiese disfrutar por Incapacidad Temporal, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto, cuando las necesidades del servicio lo permitan, pero siempre dentro del año natural al que correspondan.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento hospitalario, con o sin intervención quirúrgica, y notificada al Director/a de la Asociación en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

d) A los trabajadores fijos o temporales que cesen, por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

e) Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

2) Periodo de disfrute de vacaciones.

El periodo hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el día 1º de Enero al 31 de diciembre, o sea, durante todo el año natural.

Las vacaciones no comenzarán en día festivo, ni en su víspera, salvo petición del interesado.

3) Cuadro de vacaciones.

Los cuadros de vacaciones deberá confeccionarse de forma que, salvo que





sucedan circunstancias que aconsejen otra cosa, en cada uno de los meses de marzo a octubre disfrute sus vacaciones el personal contratado por la Asociación.

Se confeccionará un cuadro, por cada uno de los grupos profesionales, esto es.

Técnicos.

Educadores/Administrativos /Monitores ocupacionales.

Personal adscrito al Grupo III

El personal afectado por cada cuadro de vacaciones, debe tener la posibilidad de conocerlo, al menos un mes de antelación a la fecha de disfrute.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en el mes de Enero su petición individual de periodo de vacaciones, para que sea conocido con la suficiente antelación

### **Artículo 15. Permisos y licencias retribuidas.**

1) La empresa, a solicitud de sus trabajadores, les concederán las siguientes licencias retribuidas.

a) Por matrimonio del propio trabajador. 15 días naturales ininterrumpidos.

b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta de segundo grado. el día que se celebre la ceremonia.

c) Por nacimiento de hijos. Dos días.

d) Por fallecimiento de cónyuge. Tres días.

e) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dos días.

f) Por traslado de domicilio dentro de la misma localidad de residencia del trabajador. 1 día, dos días cuando el traslado sea a distinta localidad.

2) La mujer trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

3) 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,





pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada.

## **Capítulo IX. Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 16. Régimen General.**

- 1) Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.
- 2) Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de su representante, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

### **Artículo 17. Clasificación de las faltas.**

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplen sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose de faltas leves, graves y muy graves.

### **Artículo 18. Faltas leves.**

- 1) Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
- 2) Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con el permiso de la Dirección siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
- 3) El trato incorrecto o descortés a nuestros destinatarios o sus familiares, así mismo como a los compañeros de trabajo.
- 4) No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
- 5) No informar a la Dirección, o en su ausencia a la persona quien en esta delegue, en las primeras horas de la jornada, de la causa de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
- 6) Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Asociación y de sus destinatarios.





7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

### **Artículo 19. Faltas graves.**

1) Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un periodo de dos meses.

2) La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Asociación.

3) Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un periodo de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquellos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.

4) Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el Centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.

5) No comunicar a la dirección de la Asociación hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Asociación.

6) La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Asociación.

7) La retención, sin la autorización de la Dirección de la Asociación de cartas, documentos, datos, informes, etc. o su aplicación. destino o usos distintos de los que sean procedentes.

8) La reincidencia o reiteración en falta leve dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto uno de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto tres de este apartado de graves.

### **Artículo 20. Faltas muy graves.**

1) La trasgresión de la buena fe, contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2) El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros, usuarios o sus familiares.

Así mismo, la realización de estos últimos hechos, sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de los Centros.

3) La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.



- 4) El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
- 5) La embriaguez habitual o toxicomanía, repercutiendo negativamente en el trabajo.
- 6) El abuso de autoridad por parte de los superiores.
- 7) El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
- 8) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 9) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 10) Las ofensas verbales o físicas a las personas de la Asociación, Junta Directiva, trabajadores o familiares que convivan con ellos.
- 11) La reiteración o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

#### **Artículo 21. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Junta Directiva de la Asociación NOESSO, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá cursar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Junta Directiva de la Asociación, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipo de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes.

a) Por faltas leves.

1. amonestación verbal.
2. amonestación por escrito
3. suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves.



- 1 suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
  - 2 pérdida temporal del nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.
- c) Por faltas muy graves.
1. suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
  2. pérdida definitiva del nivel o grupo con su repercusión económica.
  3. Despido.

### **Artículo 22. Medidas cautelares.**

La Junta Directiva de la Asociación NOESSO, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando este a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

## **Capitulo X. Formación Y Perfeccionamiento Profesional**

### **Artículo 23. Formación.**

La Asociación reconoce la necesidad de la formación permanente, para el buen funcionamiento de nuestros Centros y la prestación del servicio adecuado a nuestros usuarios, por ello, y siempre que las necesidades económicas lo permitan, promocionará el desarrollo de cursillos, encuentros, jornadas de trabajo, etc..., con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos profesionales del personal, e incluso del personal voluntariado.

Así mismo podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para los servicios a prestar.

La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador a quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje y mantenimiento, en los casos que proceda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento del mismo.

## **Capitulo XI. Estructura Salarial**

### **Artículo 24. Conceptos retributivos.**



a) Sueldo base. Es la parte de retribución del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida en el Artículo 31, en función del grupo profesional en que esté encuadrado.

b) Aumentos por antigüedad. Durante la vigencia del presente acuerdo regirá un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la Empresa, que se regulará por lo establecido en los párrafos siguientes.

1. Se computará la antigüedad en la Empresa por cuatrienios completos de servicio efectivo a la misma.

2. Los cuatrienios y en general los aumentos por tiempo de servicio, se considerarán vencidos en todo caso el primer día del mes en que lo cumpla.

3. El importe de los cuatrienios se hará efectivo por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

4. Tendrán derecho a este complemento los trabajadores que tengan suscrito contrato fijo o indefinido

c) Pagas extraordinarias. Todo el personal en cada uno de los meses de Junio y Diciembre tendrá derecho a una gratificación extraordinaria.

Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por sueldo base y antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

d) Gratificación voluntaria. Se asignará en cada caso y, por trabajador, cada año, una cantidad que se distribuirá y percibirá en dozavas partes, una en cada mensualidad corriente; como su denominación indica tiene el carácter de "voluntaria", por lo que esta gratificación no tiene el carácter de consolidable.

Una vez asignada la cantidad anual a percibir por cada trabajador y, distribuidas en dozavas partes, los aumentos que puedan producirse por exigencia legal dentro del período anual correspondiente, ejemplo. derecho de devengo de cuatrienio, complementos, pluses, etc., la nueva cantidad o diferencia en más a percibir, será detrída de la asignada - gratificación voluntaria - desde el mismo mes que cumpla o deba percibirse el referido aumento de carácter legal.

Debemos manifestar, que independientemente de todo lo anteriormente expresado, en relación a la gratificación que nos ocupa en este apartado, o sea, si por necesidades de naturaleza económica la Asociación se viera precisada a la utilización de parte de esta partida, para sufragar la subida o, parte de ella, del aumento de otra partida de carácter salarial, él o los trabajadores afectados, no verían mermadas en ningún caso, la retribución bruta mensual percibida a fecha 31 de Diciembre del año anterior.



e) Plus de Actividad. Se percibirá en doce mensualidades, de acuerdo con el Grupo Profesional y categoría económica en la que se integre la categoría profesional que cada trabajador ostente.

f) Plus de transporte. Es la cantidad que percibe el trabajador por los recorridos que tenga que efectuar en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir al trabajo.

Este plus, que no tendrá naturaleza salarial, se establece como compensación de los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos de los trabajadores al centro de trabajo, que en cada momento preste sus servicios.

### **Artículo 25. Horas extraordinarias.**

Las parte firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias.

1) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter de estructurales o de fuerza mayor.

2) No tendrán la naturaleza de extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal legal o pactada, pero que no superen la ordinaria legal o pactada en computo anual, o de ciclos inferiores en su distribución semanal, si dicha jornada se hubiese convenido.

Las horas que sobrepasen la jornada anual o de ciclos inferiores, en su citada distribución semanal, serán siempre retribuidas como extraordinarias.

3) Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso.

### **Artículo 26. Salario para contratos con jornada inferior a la ordinaria.**

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en el Artículo 13 percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

## **Capítulo XII. Derechos Sindicales.**

### **Artículo 27. Derechos de los Trabajadores.**

Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios.

De carácter general. Mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro. Podrán ser convocadas por el Delegado de Personal o por acuerdo del 25% del total de la plantilla retribuida.



## **Artículo 28. Derechos del Delegado de Personal.**

El delegado de personal dispondrá de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores a quien representa, de acuerdo con la legislación vigente.

Independientemente, todos los derechos que le confiere lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y leyes concordantes.

## **Capítulo XIII. Funciones De Las Categorías**

PROFESIONALES. CUADRO RESUMEN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ASOCIACIÓN NOESSO.

GRUPO PROFESIONAL I.

- Se integran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales.
- Directores.
- Médicos.
- Psicólogos.
- Coordinador/a de Educadores y/o programas educativos.
- Trabajador/a Social.

## **Artículo 29. Funciones de las categorías profesionales que se integran en grupo I.**

Director/a. Es la personal que por sus conocimientos y experiencia profesional tiene atribuidas funciones directivas, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acorde a las funciones asignadas.

Médico Es el trabajador que con la titulación, formación y experiencia, asumirá -principalmente- la responsabilidad básica de la atención médico-sanitaria, desarrollando las siguientes responsabilidades

- Elaborar, colaborar y aplicar programas preventivos y asistenciales.
- Realizar estudios-diagnósticos individuales.
- Prescribir y seguir tratamientos médicos.
- Indicar, colaborar a elaborar y supervisar el régimen alimenticio de los



beneficiarios.

- Evacuar informes, certificados o documentos análogos de carácter médico.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

Psicólogos. Es el trabajador/a que – principalmente ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad de acuerdo con la población atendida en los Centros donde desarrolla su trabajo, o el programa de actuación donde intervenga, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades.

- Explorar, diagnosticar y valorar los aspectos de personalidad., inteligencia y actitudes de las personas atendidas en nuestros Centros.
- Elaborar, ejecutar y controlar los programas de intervención clínica, psicopedagógica, social o de otro contenido, según el carácter de la población atendida.
- Participar en Comisiones Técnicas, Comisiones de Admisión, Equipos multiprofesionales para emitir dictámenes, informes, asesoramiento y cuantos actos o actividades se requieran en los mismos.
- Realizar tratamiento psicológico individual y de grupo.
- Asesorar, orientar e informar a familiares, otros profesionales, comisiones, juntas y cuantos órganos puedan requerir datos e informaciones en relación con el servicio prestado, una vez autorizado por la dirección.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

Coordinador/a de Educadores y/o programas Educativos.

Es el trabajador/a que por sus conocimientos y experiencia profesional, tiene atribuidas por delegación del director/a del programa (para junto al citado o por sí mismo) las funciones de coordinación y supervisión diaria y todas aquellas responsabilidades que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

Trabajador/a Social. Desarrollar en general todas aquellas responsabilidades que estén incluidas o relacionadas con las responsabilidades básicas del puesto y su profesión.

GRUPO PROFESIONAL II.





- Se integran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales.
- Educadores/as.
- Educador-psicólogo/a.
- Administrativos/as.
- Monitores/as ocupacionales.

### **Artículo 30. Funciones de las cat. profesionales que se integran en el Grupo II.**

Educadores. Son los trabajadores que con la titulación o especialidad necesaria, asume la responsabilidad básica de la prestación de los servicios de atención, asistencia y formación de la población atendida en nuestros Centros, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades.

- Participar en la elaboración de programas en base a objetivos fijados para la población atendida.
- Aplicar las técnicas requeridas para el aprendizaje de hábitos, conductas y actividades deseadas y la extinción de las no deseables o inadaptables.
- Desarrollar la función de tutoría, asesorar, informar u orientar sobre los casos que se requiera a familiares, instituciones, equipos, profesionales o interesados.
- Programar, junto al personal del grupo Técnico, realizar y evaluar el conjunto de actividades necesarias para el cumplimiento de la misión del puesto. Tales como talleres, actividades culturales, recreativas, deportivas, de ocio y tiempo libre, etc.
- Evaluar y seguir a los usuarios según necesidades
- previstas o no previstas en el programa.
- Detección de necesidades o conflictos en internos o externos y remisión a otros profesionales si requiere, la aplicación de técnica especializadas.
- Participar en comisiones. equipos, etc..., para asesorar, informar o dictaminar en relación con la población atendida por nuestra Asociación.
- Participar en el seguimiento o evaluación del proceso recuperador o asistencial del beneficiario de los Centros.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.





Educador-psicólogo. Es quien con la titulación adecuada realiza tareas de intervención directa. Realiza funciones de Educador o Psicólogo según corresponda, destinando la mayor parte del horario laboral en su cómputo mensual a su función como Educador.

Administrativo/a. Son aquellos trabajadores que poseyendo la formación suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos o de gestión, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

Monitores ocupaciones. Son los trabajadores cuya responsabilidad básica es la prestación de los servicios de mantenimiento del Centro y de las labores de jardín y en general de mantenimiento del entorno, para el cual desarrollará las siguientes responsabilidades.

- Aplicar las técnicas requeridas para el aprendizaje de hábitos de trabajo y la extinción de las no deseables o inadaptativas.
- Programar, junto al personal del grupo técnico, realizar u evaluar el conjunto de actividades necesarias para el cumplimiento de la misión del puesto.
- Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto.

#### GRUPO PROFESIONAL III.

- Se integran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales.
- Cocinero/a.
- Auxiliar administrativo/a.

#### **Artículo 31. Funciones de las categorías profesionales que se integran en el Grupo III.**

Cocinero/a. Se responsabiliza de la adquisición, cuidado y preparación de los alimentos.

Auxiliar administrativo/a. Realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la supervisión directa de un Administrativo.

#### **Capítulo XIV. Categorías Económicas - Retribuciones.**

<b>GRUPO I</b>	<b>GRUPO II</b>	<b>GRUPO III</b>
Director Médico	Educador Educador-psicólogo	Cocinero Aux. Admtvo.

Psicólogo  
Coordinador de  
educadores y/o  
programas  
educativos  
Trabajador social

Administrativo  
Monitor ocupacional

### Artículo 32. Retribuciones económicas.

Sueldos. Los sueldos del personal según su nivel serán los que figuran en las siguientes tablas.

	<b>01.01.06 a 31.12.06</b>	<b>Importe</b>
	<b>Euros/año-12 pagas</b>	<b>mensual</b>
Grupo I	11.682,60	973,55
Grupo II	9.198,12	766,51
Grupo III	8.537,89	711,49

### Artículo 33. Aumentos por antigüedad.

Durante la vigencia del presente Acuerdo la retribución en función de la antigüedad, cuatrienios (5% s/sueldo base), serán las que figuran en la siguiente tabla.

	<b>01.01.06 a 31.12.06</b>	<b>Importe</b>
	<b>Euros/año-12 pagas</b>	<b>mensual</b>
Grupo I	584,14	48,68
Grupo II	459,90	38,32
Grupo III	426,89	35,57

El importe de los cuatrienios se hará efectivo por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

### Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad.

Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por sueldo y antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

### Artículo 35. Gratificación voluntaria.

Será asignada por la Junta Directiva a cada trabajador, cada año una cantidad, que se distribuirá y percibirá en dozavas partes, una en cada mensualidad corriente; como su nombre indica tiene el carácter de "voluntaria", por lo que esta gratificación no tiene el carácter de consolidable.

Si durante la vigencia de este Convenio, o sucesivas prorrogas a este Artículo y, una vez asignada la cantidad anual a percibir por cada trabajador, está podrá

verse reducida en igual cuantía, que la que le corresponda por aumento de carácter legal durante el citado periodo anual, y todo esto de acuerdo con lo convenido en el artículo 24, apartado d).

### **Artículo 36. Plus de Actividad.**

Todo el personal percibirá un plus en concepto de Actividad, cuyo importe se distribuirá en dozavas partes y que será el que figura en siguiente tabla.

	<b>01.01.06 a 31.12.06</b>	<b>Importe</b>
	<b>Euros/año-12 pagas</b>	<b>mensual</b>
Grupo I	1.004,09	83,67
Grupo II	719,71	59,98
Grupo III	719,71	59,98

### **Artículo 37. Plus de transporte**

Todo el personal asalariado percibirá un plus en concepto de ayuda al Transporte, en sus desplazamientos a los Centros de trabajo.

	<b>01.01.06 a</b>	<b>Importe</b>
	<b>31.12.06</b>	<b>mensual</b>
	<b>Euros/año-12 pagas</b>	
Grupos I, II y III	1.275,60	106,30

### **Retribuciones año 2.007.**

Incremento lineal de + 1 % en todos los conceptos salariales sobre la previsión oficial en relación a la variación del IPC para el próximo año 2007, estimada en Diciembre de 2.006.

## **Capitulo XV. Comisión Paritaria De Interpretación Y Vigilancia Del Convenio.**

### **Artículo 38.**

Se constituye la Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio.

Estará formada por un miembro por cada una de las partes pudiendo cada uno de las mismas tener un asesor con voz pero sin voto.

La comisión se reunirá a requerimiento a cualquiera de las partes y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión de la



autoridad judicial competente.

La comisión fija como sede de la misma, el domicilio social de Asociación.

### **Disposición Final**

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y de más disposiciones legales vigentes. Y sin más cuestiones que tratar, acuerdan aprobarlo por unanimidad, siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

En prueba de conformidad se firma el presente III Convenio Colectivo Extraestatutario para el Personal al servicio de la Asociación NOESSO, por parte de la Comisión Negociadora, en el domicilio social de la Asociación, sito en La Puebla de Vúcar, c/Alcalá número 35, el día 26 de octubre del año dos mil seis.

COMISIÓN NEGOCIADORA.

#### **Por los trabajadores.**

Carmen M<sup>a</sup> Puertas Brao NIF. 75265515Q - Educadora.

Juan Fco. Vicente Jiménez NIF. 40348326R - Educador.

Faustino Montoro Sánchez NIF. 75248097D - Educador.

#### **Por la Junta Directiva de la Asociación.**

Cecilia de la Fuente García NIF. 12888011F - Presidenta.

Juan Sánchez Miranda NIF. 27264250G - Vicepresidente.

José Camacho Viudez NIF. 26981905F - Tesorero.

