



## CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN ADIS MERIDIANOS Y SUS TRABAJADORES PARA EL CMI EL MOLINO- ALMERIA

### Capítulo I. Ámbito De Aplicación

#### Artículo 1. Ámbito Geográfico.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores de la Asociación ADIS Meridianos que desarrollen sus actividades en el CMI El Molino de Almería.

#### Artículo 2. Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo 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.

#### Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo estará vigente a todos los efectos, a partir del 1 de octubre del 2006, finalizando el 31 de diciembre de 2009, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### Artículo 4. Denuncia.

En el último año de vigencia prevista del convenio cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio mediante escrito dirigido a la otra parte con un plazo mínimo de preaviso de treinta días respecto a la fecha de expiración.

En el caso de ausencia de denuncia se entenderá expresamente denunciado el presente convenio colectivo en los términos del artículo 86.2 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 5. Absorción Y Compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, 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 Colectivo 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 6. 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.

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

### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Se nombra una Comisión Paritaria de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, para atender a la vigilancia e interpretación de cuantas cuestiones le sean atribuidas, durante la vigencia del mismo. Estará compuesta por dos miembros que representen a la asociación y dos que representen a la parte social.

Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los treinta días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- 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 no vinculante de la comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía - SERCLA-. El sometimiento a la conciliación/mediación no vinculantes antes mencionado tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier medida de Conflicto Colectivo.

## **Capítulo II. Organización Y Clasificación Profesional**

### **Artículo 8. Organización.**

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.

### **Capítulo III. Ingreso Y Contratación**

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 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.

La Asociación antes del 31 de diciembre de 2006 transformará 43 contratos temporales en indefinidos.

#### **Artículo 9. Periodo De Prueba**

La duración del periodo de prueba para todo tipo de contrato, incluidos los formativos, será de tres 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 periodo de prueba alguno cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la Asociación en los dos años inmediatamente anteriores.

Dada la finalidad del periodo 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 periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la Asociación.

#### **Artículo 10. Clasificación Profesional.**

El personal que afecta el presente Convenio Colectivo se clasificará en grupos profesionales, dentro de cada grupo profesional existirán categorías profesionales



que serán cubiertas según la necesidades organizativas de la Asociación.

#### Grupo I. Personal Educativo

Comprenderá las siguientes categorías profesionales:

Monitor, Educador, Educador Referente, Tutor, Coordinadores.

#### Grupo II. Equipo Técnico

Comprenderá las siguientes categorías profesionales:

Titulado Superior y Titulado de Grado Medio.

#### Grupo III. Personal Servicio

Comprenderá las siguientes categorías profesionales:

Personal de Limpieza, Gobernanta, Responsable Lavandería, Personal lavandería, Responsable Mantenimiento,

Ayudante de Mantenimiento, Jefe de Cocina, Ayudante de Cocina.

#### Grupo IV. Personal Administración

Comprenderá las categorías profesionales de: Administrativo y Auxiliar Administrativo.

Se realizará consulta previa y no vinculante con el Comité de empresa en la materia relativa a funciones.

### **Artículo 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 llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello 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.

### **Artículo 12. Promociones Y Ascensos.**

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en 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.

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

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

#### **Capítulo IV. Formación**

Se realizará consulta previa y no vinculante con el Comité de Empresa para la realización del plan anual de formación y se informará sobre los criterios de selección y permisos.

#### **Capítulo V. Jornada De Trabajo. Horario. Vacaciones Y Permiso Retribuido**

##### **Artículo 13. Jornada De Trabajo.**

La jornada de trabajo anual a partir del 1 de Enero de 2007 será de 1.771 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley, siendo la jornada semanal de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Se establecen catorce fiestas laborales al año en los términos legalmente previstos.

A partir del 1 de Enero de 2007 los trabajadores tendrán derecho a dos días de asuntos propios que deberán solicitar a la Dirección de la Asociación 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 28 de febrero de cada año.

##### **Artículo 14. Vacaciones.**

Todo el personal acogido a éste 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 discrepancias 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 lo cual se tomará de referencia el calendario laboral que deberá establecerse antes del 28 de febrero de cada año.

### **Artículo 15. 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) Quince 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 tipo y se este 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.

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

## **Capítulo Vi. Retribuciones Salariales**

### **Artículo 16. Salario Base.**

El salario base y demás conceptos económicos del año 2006, para cada una de las categorías especificadas en el presente convenio, será el especificado en la tabla anexa al presente convenio.

### **Artículo 17. Revisión Salarial.**

Los conceptos salariales establecidos en el presente convenio colectivo para el año 2007 se verán incrementados con el IPC real a 31 de diciembre de 2007 más el 0,25 %, este 0,25% no se consolidará en los conceptos salariales establecidos en el presente Convenio para realizar la nueva tabla salarial para el año 2008.



Para el año 2008 los conceptos salariales establecidos se revisarán teniendo en cuenta IPC real a 31 de diciembre de 2008 más el 0,25%, este último porcentaje no se consolidará en los conceptos salariales establecidos en el presente Convenio para realizar la nueva tabla salarial para el año 2009.

Para el año 2009 los conceptos salariales establecidos se revisarán teniendo en cuenta el IPC real a 31 de diciembre de 2009 más el 0,25%.

### **Artículo 18. Antigüedad.**

Los trabajadores comprendidos en este convenio percibirán la cantidad de 360 € anuales por cada trienio de prestación de servicios, siendo el tope máximo de este concepto el de 5 trienios, los cuales se abonarán 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.

### **Artículo 19. Plus De Festividad**

En el caso de realizar sustituciones, por decisión de la Asociación, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos y el 24 y 31 de diciembre incrementará su retribución en 31,63 € por jornada trabajada.

Para los trabajadores afectos al sistema de turnos rotativos, que trabajen en la misma franja temporal y horaria, el plus tendrá una cuantía de 22,14 €

### **Artículo 20. Plus Actividad.**

Los trabajadores que perciben las actuales cuantías, tendrán los mismos incrementos que los establecidos para el Salario Base.

### **Artículo 21 .Complemento De Atención Directa.**

Dicho complemento será de aplicación a todos los trabajadores de la Asociación que presten sus servicios en el CMI -EL MOLINO- ALMERIA debido a la peculiaridad de los usuarios que cumplen medidas de régimen cerrado, semiabierto o terapéutico. El complemento a percibir será de 15 € mensuales cuando se realice dicho trabajo.

### **Artículo 22 Plus De Turnicidad.**

Por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en el CMI EL MOLINO, la organización del mismo se ha de desarrollar según el sistema denominado trabajo





a turno, con la finalidad de cubrir un servicio a los internos del centro que se encuentran cumpliendo sentencias que les obliga a estar internos las 24 horas del día.

La Asociación abonará la cantidad de 15 € mensuales a aquellos trabajadores directamente sometidos a un trabajo a turnos.

### **Artículo 23. Plus Transporte**

Los trabajadores recibirán mensualmente la cantidad de 90,01 € al mes por dicho concepto

### **Artículo 24. Plus Vestuario**

Los trabajadores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 70 € al mes.

### **Artículo 25. 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 26. Pagas Extraordinarias.**

A partir del 1 de enero de 2007 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, de la siguiente cuantía:

- 2007: 25% del salario base
- 2008: 50% del salario base
- 2009: 100% del salario base

### **Artículo 27. Liquidación Y Forma De Pago.**

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.

### **Artículo 28. 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 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	40 Euros
Dieta completa pernoctando:	90 euros.

### **Artículo 29. Prevención De Riesgos Laborales.**

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.

### **Artículo 30. Revisión Médica**

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.

### **Artículo 31. 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.

### **Artículo 32. 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.

## **Capítulo VII. Derechos Y Garantías Sindicales**

### **Artículo 33. Comité De Empresa**

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

2. La Asociación, facilitará a los miembros del comité de empresa, un local para



consultas y archivos de documentos siempre y cuando sea posible. Cuando no esto no sea factible, la Asociación facilitará un armario o mueble, así como 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 del comité de empresa.

3. Los miembros del 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.

4. La Asociación entregará a 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 el trabajador así lo solicite.

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

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

7. 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 34. 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 Sindical 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 VII. Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 35. Infracciones Y Sanciones**

Las faltas o infracciones cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

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, pueda 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 trabajo 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 faltan 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 menor y no impliquen violación del derecho a la dignidad o a la integridad, en este caso se entenderán como muy graves.

6. Falta de asistencia de dos a tres días en un periodo de 30 días sin que lo justifique.

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.

### **Artículo 36. 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 37. 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) 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 38. 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, y a 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 si se hallan 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 a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los tres meses de haberse cometido.

#### DERECHO SUPLETORIO

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.

#### **Disposiciones adicionales primera y única.**

Se incluirá en la nómina de noviembre 2006 un pago único de 600 € a todos aquellos trabajadores que tengan al menos una antigüedad de 01/01/06 y presten sus servicios a jornada completa en la fecha de abono de dicha cantidad. Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad inferior o presten su servicio a tiempo parcial, percibirán la parte proporcional que le corresponda.



	SALARIO BASE MENSUAL
<b>GRUPO I</b>	
Monitor	841,9
Educador	841,9
Tutor	1023,95
Educador Referente	1023,95
Coordinador	1280,29
<b>GRUPO II</b>	
Titulado Superior	1072,17
Titulado Grado Medio	1048
<b>GRUPO III</b>	
Responsable mantenimiento	992,11
Ayudante Mantenimiento	640,85
Jefe de Cocina	918,27
Ayudante cocina	801,62
Limpieza	607,73
Lavandería	770,79
<b>GRUPO IV</b>	
Administrativo	650
Auxiliar Admtvo.	600