



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ASOCIACIÓN COORDINADORA ABRIL

Capítulo I. Ámbito De Aplicación Y Vigencia

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1. El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL", también denominada ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LAS DROGODEPENDENCIAS "COORDINADORA ABRIL", que presta servicios laborales para la citada entidad y percibe sus retribuciones con cargo a lo que determinen sus presupuestos.

A los efectos del presente convenio a la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL", sin perjuicio de su carácter de entidad social sin ánimo lucrativo, podrá denominarse simplificada como Asociación o empresa. En este sentido, el término empresa está referido a la organización de medios humanos, económicos y materiales tangibles e intangibles cuyo objetivo fundamental es dar el mejor cumplimiento a los fines de la asociación.

La utilización del término trabajador o trabajadores debe entenderse también como comprensiva de la denominación de trabajadora, trabajadoras o parte social.

2. Todo/a/s los trabajador/a/e/s contratados por la asociación queda/n incluido/a/s en el presente Convenio.

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1º El personal voluntario que realice una prestación no remunerada al amparo de la normativa del voluntariado.

2º Los estudiantes que se encuentren realizando prácticas formativas que dependan de una universidad o bien de un centro de estudios debidamente acreditado.

3º Los profesionales cuya relación con la asociación se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

4º El personal cuya relación profesional o laboral se haya formalizado o formalice expresamente fuera del ámbito del presente Convenio. En este supuesto se hará constar tal circunstancia en el contrato que suscriban entre las partes.

5º las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.





Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio

1. El Convenio entrará en vigor con efectos desde el día 01 de abril de 2.008, sin perjuicio de su publicación en el boletín oficial que corresponda, salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2010.
2. Sus efectos económicos establecidos en la Tabla Salarial (Anexo I y Anexo II) regirán a todos los efectos desde el 01 de abril de 2.008 en adelante.
3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.
4. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.
5. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Capítulo II. Interpretación, Vigilancia, Estudio Y Aplicación Del Convenio

Artículo 3. Comisión de Paritaria de Vigilancia (COPAVI)

1. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión de Vigilancia del Convenio, de composición paritaria, con funciones de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del mismo. Simplificadamente se le podrá denominar a tal comisión como COPAVI.

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de tres miembros de cada una de las partes; sin perjuicio de la participación de asesores designados por cada una de las partes.

Los miembros de la parte social serán designados por los representantes firmantes en función de la representación obtenida en las elecciones a representantes del personal laboral en el ámbito del Convenio, garantizándose a los mismos, en todo caso, un representante.

2. Los representantes sindicales en la COPAVI dispondrán de una credencial en la que expresamente se les reconocerá el derecho de acceso a todos los centros de





trabajo afectados por el Convenio, con las condiciones establecidas por la normativa vigente, y tendrán derecho desde su designación a la dispensa correspondiente de asistencia al trabajo sin merma de sus derechos económicos y condiciones de trabajo.

3. Serán funciones de la COPAVI las siguientes:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Asociación, los representantes de los trabajadores o estos mismos.

d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.

f) Crear cuantas Comisiones Delegadas de la COPAVI considere necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación. Estas funciones se extenderán también a las comisiones que se crean en el Convenio, en lo no previsto en el mismo.

g) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

h) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.

i) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente y acceso del personal laboral a las pruebas selectivas.

j) Aprobar la incorporación de personal dependientes o vinculados a la misma al ámbito de aplicación de este Convenio.

k) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre las partes.

l) Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" y que puedan



modificar las condiciones de trabajo.

m) Profundizar en el estudio del sistema de clasificación del presente Convenio.

n) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

4. La COPAVI funcionará en Pleno y Permanente y se dotará de su propio Reglamento de funcionamiento que, como otros acuerdos, se incorporará al Convenio.

El indicado Reglamento tendrá, como mínimo, el siguiente contenido: Finalidad, composición, sede, reconocimiento y aceptación, funcionamiento, régimen de sus sesiones ordinarias y extraordinarias, formas de validación de los acuerdos y plazos para su adopción, mecanismos para solventar las discrepancias que surjan en su seno.

5. Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Asociación.

6. La ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL” facilitará a la COPAVI los locales y medios técnicos y materiales precisos para su funcionamiento.

7. Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la COPAVI seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

Artículo 4. Comisiones.

La COPAVI podrá crear, para estudiar aspectos concretos del Convenio, las comisiones que estime necesarias, con la composición y funciones que acuerde. Estas comisiones se disolverán una vez elevadas a la COPAVI las propuestas correspondientes.

Artículo 5. Comisión General de Clasificación Profesional

Dependiente de la COPAVI, y como órgano delegado de la misma, podrá constituirse una Comisión General de Clasificación Profesional, con las atribuciones que se determinen en el reglamento.

Capítulo III. Organización Del Trabajo

Artículo 6. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL”, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

Cuando las decisiones que la ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL” previa consulta con la representación sindical, tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas de los ámbitos afectados por este Convenio.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y calidad de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de la/o/s trabajadora/e/s.
- d) La profesionalización y promoción de la/o/s trabajadora/e/s.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) La intervención profesional con criterios de mejora continua y hacia la calidad total.

Artículo 7. Catálogos y relaciones de puestos de trabajo.

En período de vigencia del presente Convenio, la ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL” elaborará un catálogo y las correspondientes relaciones de puestos de trabajo que contemplen la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad, y complemento singular de puesto, así como las características específicas del puesto, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.

Artículo 8. Certificados de servicios.

Los órganos de la ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL”, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar a la persona trabajadora contratada, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado y datos que consten en el catálogo o Relación de Puestos de Trabajo; así como cualquier otra circunstancia de su currículum profesional.



Artículo 9. Documento de identificación.

Por la ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL” se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación.

Artículo 10. Reestructuraciones.

Si durante la vigencia de este Convenio se produjera algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

Artículo 11. Planes de ordenación de recursos humanos.

Cuando la situación o características particulares de un área o ámbito de los incluidos en este Convenio así lo exija, la ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL” podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para un ámbito determinado. Los planes serán previamente negociados con los/las representantes en los términos establecidos en la legislación vigente.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 12. Sistema de clasificación

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, subgrupos, áreas funcionales, categorías y, en su caso, especialidades y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal, y de favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El grupo profesional, y dentro de este el subgrupo, agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el capítulo V del presente Convenio.





2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional o subgrupo y área funcional, y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

3. Las categorías profesionales de origen quedan encuadradas en los grupos profesionales y en el subgrupo (A, B y C), de conformidad con lo que se indica en el Anexo I.

Artículo 13. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y organización.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta de una manera objetiva y a ser posible fundada en informes y documentación:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.



g) Organización de los recursos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la organización de los recursos humanos y las disponibilidades presupuestarias.

Artículo 14. Grupos profesionales y subgrupos

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Realizará las tareas propias de su titulación.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Las anteriores titulaciones más la formación especializada acreditada debidamente reconocida y homologada por el Ministerio de Educación, por el Colegio Profesional o bien por el Consejo General de la Profesión de que se trate como Titulado Especialista determinará el encuadramiento al Subgrupo A.

Grupo profesional 2:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Realizará las tareas propias de su titulación.

El personal podrá ser encuadrado, a su vez, en los subgrupos A, B y C, siendo este último un subgrupo en el que se encuadran las categorías de entrada.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra





u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/a/s. Realizará las tareas propias de su titulación.

El personal podrá ser encuadrado, a su vez, en los subgrupos A y B, siendo este último un subgrupo en el que se encuadran las categorías de entrada.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y/o formación específica.

Grupo profesional 4:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo. Realizará las tareas propias de su titulación y/o formación específica.

El personal podrá ser encuadrado, a su vez, en los subgrupos A y B, siendo este último un subgrupo en el que se encuadran las categorías de entrada.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

Grupo profesional 5:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina. Realizará las tareas propias de su titulación.

El personal podrá ser encuadrado, a su vez, en el subgrupo A, y dónde se encuadran algunas las categorías de entrada.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun



cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Realizará las tareas propias de su titulación y/o formación específica.

También, se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica. Realizarán las tareas propias de su titulación y/o formación específica.

El personal podrá ser encuadrado, a su vez, en el subgrupo A, y dónde se encuadran algunas categorías específicas.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica,

Formación Profesional de Técnico, Técnico Auxiliar, o equivalentes.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de

Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la

Educación Secundaria Obligatoria.

2. Mediante la determinación que se establezca en el Reglamento de Organización Interno de cada recurso o programa de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" se podrá establecer y concretar que otras funciones específicas se le asignan a cada grupo, subgrupo, y/ o categoría profesional.

Artículo 15. Áreas funcionales.

La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos y subgrupos profesionales se hará a través de las áreas funcionales.

Artículo 16. Encuadramiento de las categorías profesionales .

El personal quedará encuadrado inicialmente en las categorías profesionales dentro de de los seis grupos profesionales, y dentro de cada grupo adscrito a un subgrupo (A, B o C) y en las áreas funcionales según el contrato de trabajo en vigor suscrito por cada trabajador/a, al tiempo de entrada del presente convenio.

La contratación de un trabajador en sustitución de otro o en los supuestos de



interinidad no implica la consolidación del encuadramiento temporal en un grupo o subgrupo profesional que viniese ocupando la persona sustituida.

En ningún caso, el encuadramiento profesional tendrá efectos económicos retroactivos.

La modificación del encuadramiento inicial de las categorías efectuado en el presente Convenio se realizará mediante la aplicación de los criterios de clasificación profesional que se aprueben.

Artículo 17. Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional.

Cada trabajador/a podrá reclamar la reclasificación o clasificación profesional, atendiendo a la titulación, experiencia y capacitación adquirida, así como a la antigüedad.

La modificación del grupo profesional y del área funcional de un trabajador sólo podrá realizarse a través de la promoción profesional regulada en este Convenio Colectivo.

Capítulo V. Modificación De Condiciones De Trabajo, Movilidad Funcional Y Geográfica

Artículo 18. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los órganos competentes de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL", en cada caso, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios, de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales y sindicales si los hubiere con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

Artículo 19. Movilidad funcional





1. Los órganos competentes de la ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL” podrán acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional , que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.
2. Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta área funcional, categoría o especialidad profesional se requerirá realizar un Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.
3. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.
4. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa debe comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. Funciones de distinto grupo profesional

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL” podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

Si se realizaran funciones superiores a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en otro caso , la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán





acumulables. Contra la negativa de la Asociación ,y previo informe del comité, o en su caso de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción correspondiente.

Artículo 21. Otros supuestos de movilidad funcional.

La movilidad funcional por incapacidad laboral, por disminución de capacidad, por razones objetivas y para protección a la maternidad se realizará con la normativa laboral vigente y por lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 22. Movilidad sin cambio de funciones.

La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de 30 días.

En los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad en la Asociación. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

Artículo 23. Movilidad geográfica.

La movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 10 kilómetros, podrá producirse por las siguientes causas:

- a) Traslado a petición del trabajador, mediante participación en los concursos de traslados que se regulan en el capítulo VI del Convenio.
- b) Traslado obligatorio, en los supuestos y en las condiciones previstas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

Artículo 24 .Traslado obligatorio

1. El traslado obligatorio de los trabajadores requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios debidamente justificadas, previa consulta a las representaciones sindicales.

Artículo 25. Movilidad geográfica temporal

1. Por razones técnicas, organizativas o de prestación de servicio, la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, atendiéndose en primer término a criterios de voluntariedad.



2. Al trabajador desplazado, además de sus retribuciones, se le abonarán los gastos de viaje y dietas, según lo establecido en el presente Convenio.

Capítulo VI. Sistema De Provisión De Vacantes Y Promoción

Artículo 26. Principios generales

1. La entidad informará al Comité de Empresa con al menos un mes de antelación, acerca de la existencia de nuevos puestos de trabajo de vacantes; así como de los criterios técnicos concretos utilizados para cubrir esos puestos de trabajo.

2. El ingreso en el ámbito del Convenio se producirá siempre por el grupo profesional inferior (1, 2, 3,4,5 y 6), teniendo en cuenta los siguientes niveles de titulación:

Título de Licenciado y equivalente: 1.

Título de Diplomado y equivalente: 2.

Título de Bachiller, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional y equivalentes: 3 y 4.

Formación Profesional de primer grado (FP1), Educación Secundaria Obligatoria (ESO), EGB y equivalentes: 5 y 6.

Artículo 27. Traslado

1. Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión existentes serán ofrecidos en primer lugar mediante concurso de traslado al personal fijo de dicho ámbito, pudiendo participar todos los trabajadores fijos del mismo que se encuentren en activo o en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo, siempre que la plaza de destino corresponda a su grupo o subgrupo profesional o a uno inferior e igual régimen de contratación, y cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria.

Artículo 28. Promoción profesional

1. La ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por otros turnos.

2. En este turno podrán participar todos los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven un año de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

Artículo 29. Movilidad entre departamentos.



Finalizado el turno de promoción profesional y con cargo a las plazas que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender peticiones de traslado formuladas por trabajadores.

Artículo 30. Sistema de selección.

Las vacantes ofertadas en la oferta de empleo serán cubiertas preferentemente por este sistema, especialmente cuando se exija por la entidad que financie la totalidad del programa o proyecto.

Artículo 31. Convocatoria.

Los procesos de cobertura de vacantes se podrán realizar mediante convocatoria debidamente publicada. En la convocatoria habrán de constar los siguientes datos:

1. Número y características de las plazas.
2. Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
3. Requisitos exigidos a la/o/s candidata/o/s.
4. Baremación en su caso.

Artículo 32. Órganos de selección

1. El órgano de selección estará compuesto, como mínimo, por tres representantes nombrados por la Ejecutiva de ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" que tendrán igual o superior titulación al personal a seleccionar, entre los que al menos 1 será representante sindical.
2. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.

Artículo 33. Período de prueba

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales 1 y 2, y de un mes para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.
2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.
3. Durante este período, tanto la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" como el



trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 34. Personal temporal

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

2 Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato. Cuando la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" haya acordado o suscrito convenio con la Administración Pública o lo imponga el ordenamiento jurídico se podrá recurrir a los Servicios Públicos de Empleo para las contrataciones laborales previsibles.

3 Podrán también establecerse relaciones de candidatos para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo bien mediante convocatoria al efecto.

4 Igualmente podrán utilizarse los procesos selectivos previstos para el personal laboral de carácter fijo, procediendo a una simplificación del procedimiento que posibilite una cobertura más ágil de las necesidades.

Capítulo VII. Jornada Y Horarios

Artículo 35. Jornada

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil setecientos treinta y seis (1.736) horas en cómputo anual, equivalentes a doscientos diecisiete días efectivos de trabajo (217). La jornada semanal será, con carácter general, de (40 horas/semana) de promedio anual, distribuidas de lunes a viernes, salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada centro, en cuyo caso la distribución podrá incluir al sábado y/o al domingo. La jornada parcial se calculará en proporción a la jornada ordinaria.

2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" o por el órgano competente de la misma y el que corresponde por los permisos retribuidos, así





como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales o representativas como delegados de personal

Artículo 36. Calendario laboral

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación, de conformidad con el art. 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 1 de enero de cada año.

2. Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos, o se desarrolle en condiciones singulares, de conformidad con la normativa laboral específica.

3. De conformidad con lo dispuesto en el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

Los órganos correspondientes de los distintos departamentos y organismos velarán por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

4 .En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo una retribución proporcional a dicha jornada. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el art.

37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 37. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las diez y las once treinta horas.





El personal educativo que preste servicios de atención directa con menores el tiempo de bocadillo formará parte de la actividad educativa.

Artículo 38. Jornada intensiva y días puentes.

Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, en aquellos centros en que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de un mínimo de siete horas continuadas diarias, con una parte fija entre las nueve y las catorce horas. La reducción de jornada así producida se recuperará en cómputo anual, en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral.

Cada día puente que se establezca en el calendario laboral anual será, en todo caso, tiempo de trabajo a recuperar.

A partir del año 2.009, tendrán la consideración de días puentes el 24 y 31 de diciembre de cada año. La retribución del personal que tenga que prestar sus servicios en los mencionados días será la fijada en la tabla salarial para el festivo trabajado.

Artículo 39. Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, a partir del segundo día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Obtenida el alta médica es obligatorio comunicar por el medio más rápido posible su situación de alta a los efectos de su incorporación al trabajo y evitar, en su caso, la duplicidad de ocupantes del mismo puesto de trabajo.

Artículo 40. Prestaciones por maternidad de la Seguridad Social.

En los casos de licencia o baja por maternidad la trabajadora recibirá las prestaciones en los términos y cuantías establecidas por la Seguridad Social.

Artículo 41. Absentismo.

La ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" potenciará los instrumentos de control y

reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad.

De las medidas que se tomen para reducir el absentismo la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" informará puntualmente a la COPAVI. Las consultas a servicios médicos o análogos se justificarán con el horario de consulta, o documento acreditativo , informe médico o similar. Artículo 42. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan del promedio de 40 horas semanales o, en su caso, las que excedan de la jornada contemplada en el presente Convenio.
2. Las horas extraordinarias, si se realizaran, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
3. Cuando no sea factible la compensación por descanso, serán retribuidas dichas horas extraordinarias en la cuantía que se fije en la correspondiente Tabla Salarial.

Capítulo VIII. Vacaciones, Licencias Y Permisos

Artículo 43. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por las trabajadoras de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada departamento u organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.
2. En los recursos o centros cuya actividad esté sometida a un calendario escolar, las vacaciones del personal laboral de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" será el establecido en el correspondiente calendario escolar, siempre que este no exceda de los días de vacaciones para el personal de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL", quedando el personal laboral obligado/a/s a cumplir su jornada laboral en las dependencias escolares o en las que la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" determine.
3. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo

de todo el año en períodos mínimos de 15 días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada por cada departamento o centro. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente motivado.

4. Cuando, tras el descanso semanal, se disfruten vacaciones en un periodo inferior a 15 días naturales, se computará también como día de vacación los sábados, domingos y festivos subsiguientes; así como los días puentes, si los hubiere.

En caso de discrepancia entre trabajadores de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

5. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones devengadas antes del hecho causante, a la conclusión del período de suspensión por maternidad.

6. La ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" regulará el procedimiento de solicitud para la concesión de las vacaciones.

Artículo 44. Licencias

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente.

2. En el supuesto de que la licencia, anteriormente referida, se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, y la que sea aplicable de la comunidad autónoma, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de seis meses.

3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad.

Artículo 45. Permisos.



El/la trabajador/a, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

De conformidad con los arts. 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos. A las parejas de hecho debidamente inscritas se les reconoce las mismas relaciones de afinidad.

Los derechos reconocidos en este Convenio a las parejas de hecho solo podrá ser efectivo a partir de que se acredite que tal situación está debidamente inscrita en el Registro de Parejas de Hecho y sea comunicada tal inscripción a la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL".

c) A partir del año 2009, el personal que tenga una antigüedad superior al año y esté a jornada completa podrá disfrutar de dos días al año para asuntos propios, y el personal que asista un mínimo de tres días semanales o esté a media jornada o inferior, tendrá derecho a un día por asuntos propios. En todos estos supuestos, dicho permiso deberá solicitarse por escrito con una antelación mínima de siete días, y se concederá siempre que no se haya solicitado simultáneamente por más de una persona del mismo centro de trabajo, teniendo preferencia para su disfrute quien lo haya solicitado formalmente en primer lugar.

El permiso por asuntos propios no podrá acumularse a los periodos de vacaciones anuales.

d) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna,





cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Las trabajadoras podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente hasta 12 horas anuales y acompañando a su hijo hasta 16 años, familiares minusválidos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida hasta

12 horas anuales siempre y cuando no sea posible hacerlo fuera del horario laboral y con justificación médica.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, las trabajadoras disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

Capítulo IX. Formación

Artículo 46. Principios generales. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados o planificados por la propia ASOCIACIÓN "COORDINADORA

ABRIL". A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a lo/a/s trabajador/e/a/s afectado/a/s por procesos de reorganización interna de los recursos, todo ello con participación de lo/a/s representantes de lo/a/s trabajadores.

Artículo 47. Planes de formación. La ASOCIACIÓN "COORDINADORA





ABRIL”, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, desarrollará un plan de formación con fondos propios con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías según las necesidades de la propia ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL”.

En los contratos de trabajo se podrá establecer la formación específica a realizar y el desarrollo y ejecución de los programas de la ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL”.

Artículo 48. Tiempos para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por la ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL” se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio. La ASOCIACIÓN “COORDINADORA ABRIL” determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de recursos humanos.

Artículo 49. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente por el sistema educativo, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.
- b) En los demás casos, se estará a lo que disponga al efecto la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Capítulo X. Incompatibilidades

Artículo 50. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, debiendo tener previamente a la efectiva contratación por la asociación una titulación homologada y reconocida oficialmente y la declaración de la administración de compatibilidad.

Capítulo XI. Suspensión Y Extinción Del Contrato De Trabajo





Artículo 51. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período 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 el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, si el hijo adoptado o acogido es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado o acogido es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Cumplimiento del servicio militar voluntario, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los



Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

f) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

g) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública, si ello no supone competencia desleal para la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL".

h) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. Excedencia voluntaria

a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL".

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier



momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

Artículo 53. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no



les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 54. Excedencia forzosa

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria o por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo, y no les sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, y, en su caso, los complementos.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, y, en su caso, los complementos no vinculados a la efectiva asistencia al puesto de trabajo.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

5. La obtención de un puesto de trabajo en la administración pública o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.



Artículo 55. Reingresos.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, área funcional y, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

Artículo 56 .Extinción del contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, estando la empresa obligada a preavisar al trabajador afectado con una antelación de 15 días naturales; así como a cumplir los demás requisitos establecidos en el referido artículo.

2. En los supuestos de despidos disciplinarios declarados improcedentes por razones de fondo, si la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" optase por la indemnización deberá informar de la decisión adoptada a la COPAVI en el plazo de un mes desde la notificación de la sentencia.

Artículo 57. Jubilación.

Con carácter general la jubilación se producirá al cumplir la persona trabajadora los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de lo que disponga al efecto la legislación vigente.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que toda persona trabajadora pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar la trabajadora dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación de carácter contributivo.

En todo lo relacionado con la jubilación y el contrato de relevo se atenderá a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y por lo dispuesto por la Ley 40/2.007; así como por la legislación que en desarrollo de las mismas le sea aplicable.

Capítulo XII. Salud Laboral Y Acción Social

Artículo 58. Principios generales. Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todos los empleados, independientemente de cuál sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente Convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma.





Artículo 59 .Salud laboral. Principios generales

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" de garantizar una protección de los empleados a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL", en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas y/o mediante un servicio de prevención ajena.

Artículo 60. Medios y equipos de protección personal.

Los responsables de los recursos, departamentos y de cada centro de trabajo facilitarán a los trabajadores a su cargo los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen; así como las instrucciones básicas para su ejecución.

Artículo 61. Movilidad funcional por incapacidad laboral.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento en cómputo anual de las retribuciones básicas, percibiendo en su caso un

complemento personal.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62. Otras formas de movilidad

1. Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL", previo informe del servicio médico designado por esta, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Asociación. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL".

2. Por razones objetivas: La ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge o hijos a cargo del trabajador, previo informe del servicio médico designado por la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL". Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes.

Artículo 63. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos correspondientes.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" deberá comunicar estos cambios a los representantes de las trabajadoras.

Artículo 64. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores. La

Dirección del centro, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

A tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al centro, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de lo/a/s trabajadore/a/s.

Artículo 65. Acción social

1. Se abordará durante la vigencia del Convenio la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal dependiente del mismo.

Capítulo XIII. Estructura Salarial

Artículo 66. Revisión Salarial.

En el mes siguiente en que se conozca oficialmente el Índice de Precios del Consumo (I.P.C.) real correspondiente al año 2.009, se actualizarán las tablas salariales con efecto desde el 1 de Enero del 2.010, abonándose las diferencias salariales devengadas en la nómina correspondiente a la mensualidad en que se conozca dicho dato oficialmente, si éste es conocido antes del día 15, y si se publica con posterioridad a dicho día, se abonará en el mes que le siga.

Artículo 66. Principios generales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

En tanto no se acuerde expresamente otra cosa, los conceptos salariales y extrasalariales serán los que se señalan en la vigente Tabla Salarial (Anexo I), de conformidad con la estructura salarial establecida en el art. 67 del presente.

Artículo 67. Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal

clasificado de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio, según el encuadramiento contemplado en el Anexo I (Tabla Salarial), cuyas cuantías están referidas a una jornada ordinaria de 40 horas semanales de promedio anual.

Artículo 68. Estructura retributiva

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

A) Sueldo Base.

B) Pagas extraordinarias.

C) Otras retribuciones de carácter personal:

1. Complemento personal.

A) Complementos salariales:

1. Complementos de puesto de trabajo.

2. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

D) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

E) Retribución en especie.

F) Pluses.

Artículo 69. Sueldo base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos y subgrupos profesionales y concretado para cada categoría profesional.

Artículo 70. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía señalada en la Tabla Salarial, abonándose en los meses de abril, julio y diciembre. La cuantía total anual de la suma de las tres gratificaciones no será inferior al doble del sueldo base establecida para cada categoría.

A todos los efectos, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, el cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de abril retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de abril, la correspondiente a julio se devenga en el período de servicios entre el 1 de mayo y 30 de agosto; y la



de diciembre retribuye el período comprendido entre el 1 de septiembre y 31 de diciembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del periodo a retribuir de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 71. Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales.

Complementos de puesto de trabajo: Son aquellos que deben percibir los trabajadores cuando las características de su puesto de trabajo comporten concepción distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Tendrán tal consideración los siguientes:

3.1 Complemento singular de puesto:

3.1.1 Es aquel que perciben los trabajadores en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones distintas de las previstas en la definición de los grupos profesionales contenida en el presente Convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base, o cuando aquellos factores o condiciones se presentan con mayor intensidad como: especial responsabilidad o cualificación, mando o jefatura de equipo, dedicación exclusiva, coordinación o gerenciales, asistencia fuera de jornada habitual.

Estos Complementos de dedicación son los indicados en el ANEXO II formando parte de la Tabla Salarial. Estos complementos no computaran durante los días de vacaciones.

COMPLEMENTO POR FUNCIÓN TUTORIAL DE MENORES: Se retribuye la efectiva realización de funciones de tutor/a de un menor acogido en un centro residencial de menores.





PLUS FESTIVO TRABAJADO: Se retribuye la efectiva asistencia al trabajo durante la jornada completa en día festivo. El personal a tiempo parcial se le retribuirá el plus en proporción al tiempo de trabajo.

PLUS NOCHE TRABAJADA: Se retribuye la efectiva asistencia al trabajo durante la jornada completa en horario nocturno.

Se entiende por trabajo nocturno el desarrollado entre las 23:00 horas y las 08:00 horas.

Estas denominaciones de pluses y complementos y definiciones tienen un carácter meramente indicativo y pueden presentarse de forma aislada o combinada, salvo en el caso de las incompatibilidades que se especifican.

Las cuantías iniciales de todos los complementos y gratificaciones; así como sus denominaciones, definiciones, requisitos y sistemas de reconocimiento, serán los vigentes con carácter previo a la entrada en vigor del presente Convenio, y a partir de su entrada en vigor será el señalado en la Tabla Salarial (Anexo I y II).

Artículo 72. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, pluses y el complemento singular del puesto en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos.

Artículo 73. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el Convenio, así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente.

Artículo 74 .Percepciones no salariales.

Indemnizaciones o suplidos. Se entienden por tales: Los gastos para la adquisición de prendas de trabajo, el plus de transporte y asistencia, los gastos de locomoción y las dietas de viaje.

Sobre el PLUS DIARIO DE TRANSPORTE Y ASISTENCIA: Este plus se justifica como compensación por el incremento de los costes de los medios de desplazamiento entre el domicilio habitual de la persona trabajadora y el lugar de trabajo. Solo se devenga por cada día de asistencia al trabajo, con independencia del número de



horas que se realice en cada jornada de trabajo. Su cuantía diaria se establece en la Tabla Salarial (Anexo I).

Artículo 75. Retribución en especie.

Las retribuciones en especie se someterán a lo establecido en la legislación vigente en esta materia y concretamente a la normativa tributaria.

Capítulo XIV. Régimen Disciplinario

Artículo 76 .Graduación de las faltas

1. La/o/s trabajadora/e/s podrán ser sancionados por los órganos competentes de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL", mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.



b.2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b.6 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

b.7 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12 El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

b.14 Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

b.15 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio,

Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.





c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.4 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.5 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.6 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.7 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.8 Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.9 El acoso sexual y/o laboral.

c.10 La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.11 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.12 El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el art. 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.

c.13 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.14 El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" para intereses particulares de tipo económico.

c.15 La embriaguez habitual o toxicomanía.

c.16 La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.





c.17 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

c.18 El propagar falsas acusaciones hacia los responsables de los recursos o hacia los responsables de la asociación o hacia cualquier trabajador/a de la Entidad.

c.19 Realizar actividades de contrabando.

c.20 Haber sido condenado por delito contra la salud pública o el blanqueo de capitales.

Artículo 77. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 14 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 .

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.





c) La reiteración o reincidencia.

Artículo 78. Tramitación y procedimiento sancionador

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado/a. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado/a se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del art. 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical, si la hubiera, en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado/a, y cuando proceda, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado/a. No siendo necesario la instrucción del expediente.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor/a. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el o la interesado/a. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador/a podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La persona que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor/a, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al



presunto/a inculpado/a y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución: Se dará traslado del expediente a la responsable competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador/a responsable, sanción

ANEXO I. ASOCIACION COORDINADORA ABRIL

PROPUESTA DE TABLA SALARIAL 2008 (Efecto Desde 01-04-2008)



Grupo SUB- CATEGORIA TITULACION SUELDO SUELDO SUELDO SUELDO Br Plus
Trans Plus Fiesta T. Plus Noche 3 Pagas

GRUPO PROFESIONAL BASE Bruto Anual Anual+ PE Asist/Día Asist/Día Asist/Día
Extras

| | | | |
|--------------------|-------------------|---------------|-------|
| 1.....A..... | Psicólogo/a | Especialista | |
| Psc.Clínica..... | Licenciado/a..... | | 1.432 |
| €.....1.432 €..... | 17.184 €..... | 20.048 €..... | |
| 3,00 € | 60 €..... | x..... | 955 € |

Médico
 Terapeuta.....Especialista.....

Médico-Pediatra.....Master
 Universitario.....

Jurista
 Abogado.....Especialista,

| | | |
|---------------|-----------------------|---------------|
| B |Psicólogo/a..... | Licenciado/a. |
| | 1.360 €..... | 1.360 €..... |
| 19.040 €..... | 3,00 € | 16.320 €..... |
| €..... | x..... | 907 € |

Pedagogo/a.....

Licenciado
 derecho.....en

Titulado
 Superior.....





2..... ATrabajador/a Social-
 CRAIM.....Diplomado/a.....1.160
 €.....1.160 €.....13.920 €..... 16.240 €.....
 3,00 €60 €.....3 €.....773 €

Graduado Social, Diplom. RR.LL

Técnico/a Medio de
 Contabilidad.....

Educador/a-Dinamizador/a.....

Tecnico
 RR.HH.....

BTitulado/a
 U.Medio.....Diplomado/a.....1.050
 €.....1.050 €.....12.600 €..... 14.700 €.....
 3,00 €60 €.....3 €.....700 €

Educador/a

Educador/a
 Social.....

C Educador/a de
 Entrada.....Diplomado/a.....951
 €.....951 €.....11.412 €..... 13.314 €.....
 3,00 €60 €.....3 €.....634 €

Trabajador/a Soc. de
 Entrada.....





.....
.....

Dinamizador/a.....
.....
.....

Titulado/a U.Medio de
Entrada.....
.....
.....

3..... ATecnico Sup. Adm. y
Finanzas.....BUP/Equiv.1.131
€.....1.131 €.....13.572 €..... 15.834 €.....
3,00 €60 €.....x.....754 €

Contable.....
.....
.....

Tecnico
Administrativo.....FPE.....
.....
.....

BDinamizador/a, T.S.
AnimSocio.....BUP.....970
€.....970 €.....11.640 €..... 13.580 €.....
3,00 €60 €.....x.....647 €

Contable de
Entrada.....FPE.....
.....
.....

T. Adtvo
Entrada.....FPE.....
.....
.....

4 A
.....Educadora-Monitora.....
.....930 €.....930 €.....11.160 €.....
13.020 €..... 3,00 €60 €.....3
€.....620 €





Educadora-Cuidadora

.....
.....
.....

Puericultora.....EGB.....

.....
.....

Monitor/a, Animador/a,
Celador/a.....FPE.....

.....
.....

Aux. Admtvo.

.....
.....
.....

BPuericultora de
Entrada.....895
€.....895 €.....10.740 €..... 12.530 €.....
3,00 €60 €.....3 €.....597 €

Cuidador/a de
Entrada.....EGB.....

.....
.....

Celador/a de
Entrada.....FPE.....

.....
.....

impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado/a con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará a la representación del personal que hubiera comparecido en el procedimiento.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose



reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador/a en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Artículo 79. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado/a que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable a la persona trabajadora expedientada o por la tramitación del procedimiento administrativo y/o judicial.

Artículo 80. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 81. Denuncias a instancia de parte.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL" a través del órgano directivo al que estuviera adscrito la persona interesada abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo XV. Régimen De Representación Del Personal

Artículo 82. La representación colectiva de las trabajadoras y trabajadores

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el artículo 64 y siguientes del título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de



Libertad Sindical y en lo establecido en este Convenio.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL", constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes de un mismo departamento u organismo que radiquen en la misma provincia.

3. Los órganos de representación sindical o representantes del personal se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 83. Representación unitaria de los trabajadores

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de éste Convenio los siguientes:

a) Los Delegados de personal que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores.

b) Los Comités de empresa que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores.

Artículo 84. Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal

1. Los Delegados de personal y Comités de Empresa, tendrán los derechos que en general les sean reconocidos por las disposiciones legales. sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

a) Ser informado previamente y por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.

b) Conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas , los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa , formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el





ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el art 19 del ET y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.

e) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncio sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, uno para la información del Comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Siempre y cuando la entidad este dotada de sistemas informáticos los trabajadores podrán utilizar dichos sistemas para comunicarse personalmente.

f) La asociación facilitará a los comités de empresas , delegados de personal y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien.

2. Los Comités y Delegados de personal tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

Artículo 85. Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en el art. 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XVI. Derecho Supletorio

Artículo 86. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación; así como a lo dispuesto por los Convenios que suscriba con las Administraciones públicas o Resoluciones de estas que le sean aplicables.

Del ANEXO I: Consiste y establece la Clasificación profesional del personal laboral incluido en el ámbito del Convenio y la Tabla Salarial para el año 2.008 y 2009.

Del ANEXO II: Consiste en la Relación de Tipos y Complementos de Dedicación y los Pluses Compensatorios, que en su cuantía forman parte de la Tabla Salarial para el año 2.008 y 2.009.

DILIGENCIA: Para hacer constar que esta Propuesta de Convenio Colectivo ha sido acordado y aprobado por el Comisión Negociadora del Convenio en la reunión



celebrada en San Roque (Cádiz) el día 3 de Junio de 2.009, entre la representación de los trabajadores y la representación de la ASOCIACIÓN "COORDINADORA ABRIL".

Ambas partes y en prueba de su conformidad lo firman por triplicado ejemplar en San Roque, a 3 de Junio de 2.009.-

Por la A. "COORDINADORA ABRIL"

Por la Representación Trabajador/a/e/s

ANEXO I. ASOCIACION COORDINADORA ABRIL
PROPUESTA DE TABLA SALARIAL 2008 (Efecto Desde 01-04-2008)

| Grupo | SUB-GRUPO | CATEGORIA PROFESIONAL | TITULACION | SUELDO BASE | SUELDO Bruto | SUELDO Anual | SUELDO Br Anual+ PE | Plus Trans Asist/Día | Plus Fiesta T. Asist/Día | Plus Noche Asist/Día | 3 Pagas Extras |
|-------|-----------|---------------------------------------|----------------------|-------------|--------------|--------------|---------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|----------------|
| 1 | A | Psicólogo/a Especialista Psic Clínica | Licenciado/a | 1.432 € | 1.432 € | 17.184 € | 20.048 € | 3,00 € | 60 € | x | 955 € |
| | | Médico/a Terapeuta Especialista | Especialista | | | | | | | | |
| | | Médico/a Pediatra | Master Universitario | | | | | | | | |
| | | Jurista Especialista, Abogado | | | | | | | | | |
| 2 | A | Psicólogo/a | Licenciado/a | 1.360 € | 1.360 € | 16.320 € | 19.040 € | 3,00 € | 60 € | x | 907 € |
| | | Pedagogo/a | | | | | | | | | |
| | | Licenciado en derecho | | | | | | | | | |
| | | Título Superior | | | | | | | | | |
| | | Trabajador/a Social- C/RAIM | Diplomado/a | 1.160 € | 1.160 € | 13.920 € | 16.240 € | 3,00 € | 60 € | 3 € | 773 € |
| | | Graduado Social, Diplom. RR.LL | | | | | | | | | |
| | | Técnico/a Medio de Contabilidad | | | | | | | | | |
| | | Educador/a-Dinamizador/a | | | | | | | | | |
| | | Técnico RR.HH | | | | | | | | | |
| | | Título/a U Medio | Diplomado/a | 1.050 € | 1.050 € | 12.600 € | 14.700 € | 3,00 € | 60 € | 3 € | 700 € |
| | | Educador/a | | | | | | | | | |
| | | Educador/a Social | | | | | | | | | |
| | | Educador/a de Entrada | Diplomado/a | 951 € | 951 € | 11.412 € | 13.314 € | 3,00 € | 60 € | 3 € | 634 € |
| | | Trabajador/a Soc. de Entrada | | | | | | | | | |
| | | Dinamizador/a | | | | | | | | | |
| 3 | A | Título/a U Medio de Entrada | | | | | | | | | |
| | | Técnico Sup. Adm. y Finanzas | BUP/Equiv | 1.131 € | 1.131 € | 13.572 € | 15.834 € | 3,00 € | 60 € | x | 754 € |
| | | Contable | | | | | | | | | |
| | | Técnico Administrativo | FPE | | | | | | | | |
| | | Dinamizador/a, T.S. AnimiSocio | BUP | 970 € | 970 € | 11.640 € | 13.580 € | 3,00 € | 60 € | x | 647 € |
| | | Contable de Entrada | | | | | | | | | |
| | | T. Admvo Entrada | FPE | | | | | | | | |
| 4 | A | Educadora-Monitora | | 930 € | 930 € | 11.160 € | 13.020 € | 3,00 € | 60 € | 3 € | 620 € |
| | | Educadora-Cuidadora | | | | | | | | | |
| | | Puericultora | EGB | | | | | | | | |
| | | Monitor/a, Animador/a, Celador/a | FPE | | | | | | | | |
| | | Aux. Admivo | | | | | | | | | |
| | | Puericultora de Entrada | | 895 € | 895 € | 10.740 € | 12.530 € | 3,00 € | 60 € | 3 € | 597 € |
| | | Cuidador/a de Entrada | EGB | | | | | | | | |
| | | Celador/a de Entrada | FPE | | | | | | | | |

| Grupo | SUB-GRUPO | CATEGORIA PROFESIONAL | TITULACION | SUELDO BASE | SUELDO Bruto | SUELDO Anual | SUELDO Br Anual+ PE | Plus Trans Asist/Día | Plus Fiesta T. Asist/Día | Plus Noche Asist/Día | 3 Pagas Extras |
|-------|-----------|------------------------------|------------|-------------|--------------|--------------|---------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|----------------|
| 5 | A | Cocinero/a, Conductor/a | | 785 € | 785 € | 9.420 € | 10.990 € | 3,00 € | 60 € | 3 € | 523 € |
| | | Animador/a de Entrada | EGB | | | | | | | | |
| | | Monitor/a de Entrada | FPE | | | | | | | | |
| | | Celador/a de Entrada | | | | | | | | | |
| 6 | A | Aux. Doméstico | | 754 € | 754 € | 9.048 € | 10.556 € | 3,00 € | 60 € | x | 503 € |
| | | Aux. Mantenimiento | EGB | | | | | | | | |
| | | Ayudante de Cocina | FPE | | | | | | | | |
| | | Aux. Doméstico-Mantenimiento | | | | | | | | | |

ANEXO II. TABLA SALARIAL 2008
ASOCIACION "COORDINADORA ABRIL" (Aplicable desde 01/04/2008)

| CLAVE | TIPO DE COMPLEMENTOS DE DEDICACIÓN | SIGLA | CUANTIA | DEVENGO | COMPUTA VACACIONES | CLAVE | TIPO DE COMPLEMENTOS DE DEDICACIÓN | SIGLA | CUANTIA | DEVENGO | COMPUTA VACACIONES |
|-------|--------------------------------------|-------|----------|---------|--------------------|-------|--|-------|----------|---------|--------------------|
| C-01 | CD. EXCLUSIVA A COORDINACION GENERAL | CG | 415,00 € | MES. | SI | C-05 | CD. EXCLUSIVA A DIRECCION DE C/RAIM MENORES | CD | 415,00 € | MES. | SI |
| C-02 | CD. A COORDINACION DE RECURSO | CR | 335,00 € | MES. | SI | C-06 | CD. A SUSTITUCION DE DIRECCION C/RAIM (SUBD) | CS | 335,00 € | MES. | NO |
| C-03 | C.C. A COORDINACION DE PROGRAMA | CP | 200,00 € | MES. | SI | C-07 | PLUS TUTORIAL | PT | 58,25 € | MES. | SI * |
| C-04 | CD. A COORDINACION DE MANTENIMIENTO | CM | 66,00 € | MES. | SI | C-08 | COMPLEMENTO DE DEDICACION COORDINACION TECNICA | CT | 75,00 € | MES. | SI |

*DESDE EL 01/04/2008 HASTA EL 30/08/2009 SON 50 EUROS MES