



CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN ADIS MERIDIANOS CMI «SIERRA MORENA»-CÓRDOBA

Artículo 1. Partes que lo concertan y ámbito geográfico.

El presente convenio lo concertan de una parte el comité de empresa del personal del C.M.I «Sierra Morena» de Córdoba, como representantes de los trabajadores, y de otra la Dirección de la Asociación ADIS Meridianos, a través de sus representantes, para ser de aplicación en el CMI «Sierra Morena» de Córdoba.

Artículo 2. Ámbito personal.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

El convenio colectivo estará vigente a todos los efectos, a partir del 25 de noviembre de 2008, si bien sus efectos económicos se retrotraen a primero de enero del mismo año, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2010, con independencia de su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 4. Denuncia.

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

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.



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

Artículo 7. Comisión paritaria.

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

Estará compuesta por dos miembros que representen a la asociación y dos que representen a la parte social. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los treinta días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las de interpretación del convenio colectivo y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

En los supuestos en los que no se alcance acuerdo en el plazo de quince días naturales, se someterá dicha cuestión a la conciliación/ mediación prevista en el Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía - SERCLA -. El intento de conciliación/mediación tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier medida de conflicto colectivo.

Capítulo II. Organización y clasificación profesional.

Artículo 8. Organización.

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

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

Capítulo III. Ingreso y contratación.

Artículo 9. Ingreso y contratación.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes



en la materia.

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

La Asociación entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos en la legislación vigente.

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

Artículo 10. Periodo de prueba.

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

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

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

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

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 11. Disposiciones generales.

1. Principios generales

a) Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

b) A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

c) El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación

a) El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

b) La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

c) Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la asociación deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

d) No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo sobre movilidad funcional, se podrá producir preferentemente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

e) Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

3. Factores de encuadramiento en el grupo

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

- Formación/experiencia. Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad mínimos requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial (titulación, experiencia relevante y especialización).

Para su valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria

para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia

- Autonomía. Grado de dependencia o independencia de la toma de decisiones en el ejercicio habitual de las funciones. Mide también el nivel de iniciativa requerido para la ejecución de las tareas.

Para su valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

- Mando: Para su 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 personas sobre las que se ejerce el mando.

- Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

- Responsabilidad. Grado de influencia sobre los resultados y relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos. Considera la responsabilidad sobre la planificación de los recursos, la gestión de equipos, el desarrollo de soluciones y los resultados.

Para su valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

- Complejidad. Grado de dificultad de los problemas que habitualmente se enfrentan en el ejercicio del puesto y de las soluciones aportadas.

Para su valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado

Artículo 12. Áreas funcionales.

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

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

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

Artículo 13. Áreas, grupos y categorías profesionales.

Grupo profesional I. Se encuadran en este grupo empleados con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas. Fijan los criterios estratégicos o parten de directrices generales que deben instrumentalizar. Planifica, coordina y/o supervisa las funciones técnicas del personal dentro de su área de cometido. Sus condiciones salariales y laborales se rigen por su contrato de trabajo y normativa general laboral no siéndoles de aplicación lo dispuesto en el presente convenio.

Factores de encuadramiento en el grupo I:

Formación. Licenciatura o diplomatura y/o experiencia acreditada de cinco años como mínimo.

La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta o muy alta.

Iniciativa/autonomía. Nivel de autonomía muy elevado en la toma de decisiones y total respecto al resto de grupos, dependiendo exclusivamente de los órganos directivos de la entidad o reportando al Comité de Dirección. Debe tener capacidad para decidir o participar en la toma de decisión sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico: gestión económica, recursos humanos y decisiones técnicas de calado estratégico. Amplia iniciativa; capacidad de proponer y de genera alternativas a las situaciones problemáticas. Capacidad de relación y gestión externa con clientes y terceros.

Mando. Responsabilidad frente a los órganos directivos e inferiores, capacidad de dirección y liderazgo. Tener personas bajo su responsabilidad y garantizar el adecuado funcionamiento de los procedimientos generales.

Responsabilidad. Acceso a información clave de la entidad o empresa (económica, líneas políticas de la entidad). Nivel máximo de autonomía y de influencia en los resultados e importancia en las consecuencias de la gestión. Responsabilidad frente a terceros y clientes: representación externa de la entidad.

Complejidad. Alta dificultad por tener que cumplir los factores anteriores. Visión global de la estrategia de la entidad. Dificultad alta en el desarrollo de las tareas.

Grupo profesional II. Se encuadran en este grupo el personal que realiza funciones técnicas dentro de su área o especialidad, puede supervisar el trabajo técnico del personal asociado a proyectos y programas específicos de la entidad. Por delegación y bajo dependencia orgánica de dirección de departamento se puede responsabilizar de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa/proyecto de actuación determinado.

Factores de encuadramiento en el grupo II:



Formación. Licenciaturas, diplomaturas o formación profesional de grado superior o medio y/o equivalente y/o experiencia acreditada mínima de tres años.

La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta, asociada al desarrollo técnico del área de intervención.

Iniciativa/autonomía. En base a su aportación técnica, decide de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez de sus resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad o empresa. Conocen la estrategia de la entidad para su área funcional, con acceso a un nivel de información relacionado con los objetivos de su actividad, que facilite las decisiones tácticas y operativas.

Mando. Subordinado a directrices estratégicas aunque mantienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Planifican y/o coordinan el conjunto de las funciones encomendadas.

Responsabilidad. Constituye un alto nivel de responsabilidad técnica aunque subordinado a directrices estratégicas. La responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a su área funcional de actividad.

Complejidad. Realiza actividades complejas con objetivos definidos y concretos.

Grupo profesional III. Se encuadra en este grupo el personal que realiza tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y/o manejo de instrumentos.

Formación. Diplomatura o experiencia adquirida por la práctica.

Formación profesional de grado, medio o equivalente (básica más formación ocupacional especializada).

Iniciativa/autonomía. Actúan de acuerdo a la planificación de la Dirección y la táctica de la coordinación de programas. Deciden de manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad o empresa y de la función asignada.

Requiere autonomía para realizar las tareas que acompañan a su función técnica asignada.

Responsabilidad. La responsabilidad de sus errores afecta directa o indirectamente a la unidad o programa en la que trabaje.

Grupo profesional IV. Se encuadran en este grupo el personal que realiza tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y/ o de mantenimiento,



consistentes en operaciones que requieren un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y/o manejo de instrumentos.

Factores de encuadramiento en el grupo IV:

Formación: formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o poca experiencia laboral.

Iniciativa/autonomía. Actúan de acuerdo a la táctica de la coordinación subordinados a un técnico o grupo III. Autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función, grado bajo de iniciativa.

Responsabilidad. La responsabilidad de sus errores afecta directamente a la unidad en que trabaja.

Artículo 14. Movilidad funcional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente convenio, la movilidad funcional en el seno de las áreas funcionales y grupos profesionales no tendrá más limitación que la que se derive de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

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

La movilidad funcional no podrá efectuarse en perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes por las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 15. Promociones y ascensos.

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



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

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

Capítulo IV. Formación.

Artículo 16. Planes de formación.

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

El Comité podrá proponer los cursos de formación continua que considere convenientes.

Capítulo V. Jornada de trabajo. Horario. Vacaciones y permisos.

Artículo 17. Jornada de trabajo.

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

Descanso durante la jornada.-Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de treinta minutos.

Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este derecho al bocadillo podrá disfrutarse dentro de la misma jornada por cada seis horas trabajadas de forma continuada, así en una jornada de doce horas el trabajador podrá disfrutar de dos descansos, si bien, en este caso, con el límite diario de cincuenta minutos. El momento del disfrute se organizará sin perjuicio de la atención a los menores.

Fiestas y días de libranza semanal.- Se establecen catorce fiestas laborales al año en los términos legalmente previstos, cuando coincida la fiesta oficial con el día que corresponda trabajar o con día de descanso semanal se disfrutará en otra fecha que se fijará en el calendario laboral.



El descanso semanal será de dos días consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo. Cuando se trabaje en fin de semana la libranza comprenderá dos días consecutivos en la semana inmediatamente anterior o en la posterior.

Esta regla no será de aplicación para los contratados expresamente para la cobertura del servicio los fines de semana y/o festivos que estarán a lo pactado en su contrato. En todo caso, el disfrute de las libranzas se fijará en el calendario laboral.

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

El calendario laboral con la concreción de los diferentes turnos se establecerá antes del 28 de febrero de cada año.

Artículo 18. Vacaciones.

Todo el personal tiene derecho a unas vacaciones de 30 días naturales al año. Las vacaciones estivales (15 días) se contraen al periodo comprendido entre el primero de junio y el treinta de septiembre de cada año y el momento de su disfrute será elegido por el trabajador dentro de los distintos turnos que, sin perjuicio del funcionamiento del centro, se establezcan por la Dirección, bajo el principio de que el trabajador que optó en primer lugar un año por un determinado turno pierde esa primacía de opción hasta que la hayan ejercitado el resto de los trabajadores de su área y grupo profesional.

Los otros quince días de vacaciones serán distribuidos por la Dirección mediante la definición de los correspondientes turnos de disfrute. Los trabajadores podrán elegir turno conforme al procedimiento del párrafo anterior.

La baja por maternidad suspende o aplaza el disfrute de las vacaciones, según se hubiera iniciado o no respectivamente. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y el trabajador.

Artículo 19. Permisos retribuidos.

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

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días en caso de nacimiento de hijo. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin



hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este último permiso será de tres días en los casos de familiares de primer grado. Dos días en caso de fallecimientos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

Artículo 20. Lactancia.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular éste derecho en catorce días naturales consecutivos que deberá unir al periodo de baja por maternidad. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

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

Artículo 21. Definición común a las licencias.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral



y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana, y, dentro de ellos, los momentos del día en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar en el calendario laboral.

Capítulo VI. Retribuciones.

Artículo 22. Salario base.

El salario base y demás conceptos económicos del año 2008, para cada una de los grupos profesionales y para cada una de las áreas será el especificado en el presente convenio y en la tabla anexa.

Artículo 23. Revisión salarial.

Durante el año 2008 los conceptos salariales establecidos en el presente convenio colectivo se verán incrementados con el IPC real de dicho año.

Para el año 2009 y siguientes los conceptos salariales establecidos se revisarán teniendo en cuenta el IPC real a 31 de diciembre de cada año.

A primero de cada año se aplicará una revisión sobre los salarios equivalente a la previsión que, sobre el comportamiento del IPC para el año en cuestión, realice el Gobierno, procediendo, en su caso, a revisarse en el exceso entre la previsión aplicada en enero y el IPC real de cada año.

Artículo 24. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán la cantidad de 375,12 € anuales por cada trienio de prestación de servicios, siendo el tope máximo de este concepto el de cinco trienios, los cuales se abonarán en doce mensualidades. Se reconoce a efectos de antigüedad, la fecha de incorporación a la Asociación, incluido el período de prueba.

En el caso de que un trabajador causara baja definitiva en la Asociación, si posteriormente reingresase el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso.

Artículo 25. Plus de festividad.

En el caso de realizar sustituciones, por decisión de la Asociación, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos incrementará su retribución en 33,70 € por jornada festiva trabajada.

Idéntico plus percibirá el trabajador que deba acudir al trabajo los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero en horario completo de tarde o de noche (madrugada del día siguiente) o en horario que exceda de ocho horas.



Para los trabajadores afectos al sistema de turnos rotativos cobrarán por día festivo oficial trabajado la cantidad de 23,59 €.

Artículo 26. Complementos de puesto.

Los monitores y los educadores al cumplir dos años de permanencia en la Asociación ejerciendo tales cometidos devengarán un complemento de puesto equivalente a 100 euros mensuales (doce pagas).

Por su parte los trabajadores que realicen tareas o funciones de tutoría devengarán un complemento de puesto equivalente a 150 euros mensuales (doce pagas).

Artículo 27. Plus de turnicidad.

Por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en el CMI «Sierra Morena», la organización del mismo se ha de realizar según el sistema denominado trabajo a turno, con la finalidad de cubrir un servicio a los menores del centro que se encuentran cumpliendo sentencia que les obliga a estar internos las 24 horas del día.

La Asociación abonará la cantidad de 15,98 € mensuales a aquellos trabajadores directamente sometidos a un trabajo a turnos.

Artículo 28. Plus de transporte.

Los trabajadores recibirán mensualmente la cantidad de 91 € al mes por dicho concepto.

Artículo 29. Plus de vestuario.

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

Artículo 30. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores adscritos al turno de noche cuando presten su trabajo en horario nocturno tendrán derecho a un complemento del 20% adicional de salario base por cada hora trabajada en dicha franja nocturna (entre las 22:00 y las 06:00 horas).

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

A partir de la firma del convenio los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias de la siguiente cuantía y de la siguiente forma:

- Dos pagas extraordinarias, del 100% del salario base prorrateadas



mensualmente.

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

Artículo 32. Liquidación y forma de pago del salario.

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

Artículo 33. Gastos y otros.

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

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

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

- Media dieta: 20 Euros.
- Dieta completa sin pernoctar: 40 Euros.
- Dieta completa pernoctando: 90 Euros.

Artículo 34. Prevención de riesgos laborales.

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

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

La Asociación está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica



y adecuada a estas materias de los trabajadores.

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

El reconocimiento médico se practicará por el servicio de prevención de la Asociación:

- Una vez al año para todo el personal.
- Periódico y específico para el personal que por su actividad estime necesario.
- A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad antes de incorporarse al puesto de trabajo.

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

Artículo 35. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

La Asociación deberá formalizar contrato de seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 42.075,85 euros por trabajador. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

Igualmente la Asociación suscribirá para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.075,85 euros por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral incluido el accidente «in itinere».

Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes para cada trabajador tendrán un capital asegurado en caso de muerte o invalidez por accidente de trabajo de 42.070,85 euros.

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

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

Artículo 36. Incapacidad temporal.

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





La primera incapacidad temporal derivada de enfermedad común que se produzca dentro del año natural dará derecho al trabajador a percibir el 100% de su salario bruto diario los tres primeros días de la baja.

Capítulo VII. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 37. Comité de empresa.

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

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

2. Los miembros del comité de empresa deberán disponer en la Asociación de facilidades adecuadas al desempeño rápido y eficaz de sus funciones, siempre y cuando esto no implique obstáculos importantes en el desempeño de la actividad del centro.

3. La Asociación entregará a los miembros del comité de empresa copias básicas de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso, y de los que se establezcan legalmente.

También entregará copia de los finiquitos de aquellos trabajadores cuya relación laboral quede extinguida, siempre y cuando el trabajador así lo solicite.

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

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

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

7. Los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas de garantía sindical entre los pertenecientes a un mismo sindicato. La acumulación se realizará mensualmente. No se podrá acumular durante los periodos de vacaciones del personal para evitar en la medida de lo posible la desatención del





trabajo, ni cuando el delegado esté de baja o de permiso.

Artículo 38. Secciones sindicales.

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

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

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Infracciones y sanciones.

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

A) Son consideradas faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la Asociación, salvo que por su manifiesta gravedad, puedas ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de una a tres al mes.
4. El abandono del puesto de trabajado sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los menores atendidos, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave.
5. Las faltas de respeto y consideración debida a otros empleados, cuando tengan entidad menor y no impliquen violación del derecho a la dignidad o a la integridad.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Se califican como faltas graves las siguientes:

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



días y menos de diez al mes.

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

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

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

6. Falta de asistencia de dos a tres días en un periodo de 90 días sin que lo justifique.

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

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

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

8. Aquellas conductas que están determinadas como acoso por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo en nota técnica preventiva, por el





Estatuto de los Trabajadores o por la normativa que en su caso lo desarrolle.

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

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

11. La reincidencia en la comisión de falta grave.

Artículo 40. Prescripción.

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

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- a) amonestación verbal.
- b) amonestación por escrito.
- c) suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2.- Por faltas graves:

- a) amonestación por escrito.
- b) suspensión de empleo y sueldo de uno a catorce días.

3.- Por faltas muy graves:

- a) suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- b) despido.

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

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán





canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 42. Tramitación y prescripción de sanciones.

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

Para la imposición de sanciones, por falta leve, grave o muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de 10 días naturales puedan manifestar a la Asociación lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

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

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

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

Disposiciones transitorias y finales.

Disposición transitoria primera.- Plus de actividad. Los trabajadores que a la fecha de firma del convenio vinieran percibiendo en razón de su contrato individual el llamado plus de actividad mantendrán el mismo en concepto de condición personal más beneficiosa, pasando a denominarse en nómina CPB 2008, sobre el que se aplicará la revisión que se pacta en convenio para los salarios base.

La citada condición personal es incompatible en igual cuantía con los



complementos de puesto de trabajo recogidos en el artículo 26º.

Disposición transitoria segunda.- Los actuales salarios de grupo de los trabajadores del C.M.I. «Sierra Morena» serán incrementados en cantidad equivalente al llamado «complemento de atención directa» que se devenga en otros centros y que aquí no se aplicará, y que asciende a la cuantía de 15,98 € mensuales.

Los salarios de grupo que constan en el anexo tienen incorporada para 2008 la citada cantidad.

Sin perjuicio de lo anterior, los salarios base de grupo de los trabajadores que resultaran elevados más allá de la cuantía señalada en el párrafo anterior podrán ser compensados contra su plus de actividad, quedando la diferencia resultante configurada en nómina conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria primera. No obstante, no podrán compensarse ni las dos nuevas pagas extraordinarias, ni el llamado complemento de atención directa, ni los incrementos salariales aquí pactados.

Por su parte, los trabajadores que a la firma del convenio se hallen desempeñando la categoría de educador referente pasarán a encuadrarse en el área A, grupo III, con el salario base allí establecido, sin embargo la diferencia entre el nuevo salario base de grupo y el que tuvieran por la categoría lo mantendrán como tal salario base, si bien constará la diferencia en nómina con la denominación DSB (diferencia salario base), que mantendrán como condición «ad personam» no pudiendo ser compensada ni absorbida y revalorizándose con los incrementos que se pactan en convenio.

Igual tratamiento que el reflejado en el párrafo anterior se aplicará a aquellos trabajadores que resultaran encuadrados en grupos profesionales con un salario base del grupo de referencia inferior al que, en razón a su contrato de trabajo, vinieran devengando a la firma del convenio.

Disposición final primera.- En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición final segunda.- De conformidad con las reglas gramaticales de la lengua castellana en el texto del convenio se ha utilizado exclusivamente el masculino (neutro) para englobar tanto al personal femenino como al masculino, sin que esto suponga por tanto ignorancia de las diferencias de género existentes.

Disposición adicional.- Sin perjuicio del contenido normativo del sistema de grupos profesionales recogido en el capítulo III del convenio colectivo, se hace expresa constancia que actualmente existen las siguientes áreas y funciones profesionales:



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

Psicólogo

Médico

Trabajador social

Educador

Tutor

Diplomado universitario en enfermería/DUE-Auxiliar técnico sanitario (ATS).

Inspector técnico en orientación socio laboral.

Monitor (de taller, deportivo, etc.)

Abogado-jurista

Área funcional B: personal administrativo.

Administrativo

Auxiliar administrativo

Área funcional C: personal de servicios.

Cocinero

Lavadero; limpiador

Oficial de mantenimiento

Otro personal de servicios: ayudantes.



Anexo I
Tablas salariales 2008

Área funcional A (educativa Monitor, educador, tutor)

Grupo profesional	Salario base mensual
Grupo IV en funciones de monitor	931
Grupo III en funciones de educador	938
Grupo II en funciones de tutor	1.129
Grupo II.- Titulado superior en funciones de Médico, Jurista, Psicólogo	1.181
Grupo II.- Titulado grado medio en funciones de ATS, Trabajador social, Insertor	1.155

Área funcional B (administración)

Grupo IV en funciones de auxiliar administrativo	698
Grupo III en funciones de administrativo	738

Área funcional C

Grupo IV en funciones de limpieza y/o lavandería	854
Ayudante de mantenimiento	712
Grupo IV en funciones de ayudante de cocina	887
Grupo III en funciones de cocinero	1.014
Grupo II en funciones de responsable de mantenimiento	1.094

Anexo

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

Grupo/ Área	Educativa/técnico/sanitario	Servicios	Administración y técnico
I	Director Subdirector Coordinador		
II	Médico Psicólogo Agente inserción Trabajador social Abogado/jurista Tutor ATS	Jefe de cocina Resp de mantenimiento	
III	Educador	Ofic de mantenimiento Cocinero	Administrativo
IV	Monitor	Lavandero Limpiador Ayte de cocina Ayte de mantenimiento	Aux administrativo