

CONSEJERÍA DE EMPLEO DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Asociación para el Desarrollo y la Integración Social «Meridianos» (Código: 4105042), y sus trabajadores del «Programa Enlace» de Sevilla, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a el 31 de diciembre de 2011, suscrito por la referida entidad y la representación unitaria de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Asociación para el Desarrollo y la Integración Social «Meridianos», y sus trabajadores del «Programa Enlace» de Sevilla, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011, suscrito por la referida entidad y la representación unitaria de los trabajadores.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.



Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entregando a las partes copia literal, con la advertencia de que la misma no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada, directamente o por conducto de este Centro Directivo, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo, acompañado de acreditación de la representación, en su caso, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación o publicación, de conformidad con los artículos 32.3, 48.2, 114 y 115 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Sevilla a 8 de marzo de 2010.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DE CONVENIO COLECTIVO ENLACE SEVILLA.

Por la Dirección:

— Doña Pilar Martín Lasarte.

— Don Jesús López-Cancio (a).

Por la RLT:

— Doña Josefina Membrillera Reyes.

En Sevilla a 30 de octubre de 2009, se reúnen representantes de la Dirección y los trabajadores del «Programa Enlace» de la provincia de Sevilla, cuyos nombres anteriormente se han relacionado, al objeto de elevar a definitivo el Convenio Colectivo del citado Programa en la provincia y proceder, en su caso, a su firma.

Abierta la sesión, las partes proceden a la lectura del texto que es encontrado conforme a lo convenido, por lo que deciden elevarlo a definitivo firmándolo en triplicado ejemplar.

Igualmente, las partes hacen constar que los salarios correspondientes a 2009; que han servido de base para los incrementos salariales de este año, han sido revisados en 0,4 punto, por lo que si el IPC real resultante a diciembre del año 2009 fuera diferente, se ajustaría para adecuar el incremento al IPC real pactado.





Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la presente Acta que firman los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha antes indicados.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DE DESARROLLO E INTEGRACIÓN SOCIAL «MERIDIANOS» Y SUS TRABAJADORES DEL PROGRAMA ENLACE DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Capítulo primero.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio lo conciertan de un lado la representación legal de los trabajadores adscritos al «Programa Enlace» de la provincia de Sevilla, y de otro lado la Dirección de la asociación «Meridianos».

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

Artículo 2. Ámbito geográfico.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la asociación «Meridianos» que desarrollen sus actividades en el «Programa Enlace» de la provincia de Sevilla.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, a excepción del personal encuadrado en el grupo profesional I en razón de la nota de especial confianza





que requiere el desarrollo de su responsabilidad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio estará vigente a todos los efectos salariales, a partir del 1.de enero de 2009, finalizando el 31 de diciembre de 2011, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Artículo 5. Denuncia.

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

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria de las partes firmantes del presente

convenio, para atender a la vigilancia e interpretación de cuantas cuestiones le sean atribuidas, durante la vigencia del mismo.

Estará compuesta por dos miembros, uno de la Dirección de la asociación y otro de la representación legal de los trabajadores.

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

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

En los supuestos en los que no se alcance acuerdo en el plazo de quince días naturales, se someterá dicha cuestión a la conciliación/mediación de la comisión prevista en el sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA). El sometimiento a la conciliación/mediación mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier medida de Conflicto Colectivo.

Capítulo segundo. Organización y clasificación profesional.

Artículo 9. Organización y clasificación profesional.

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

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



Artículo 10. 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 sobre movilidad funcional, se





podrá producir preferentemente en las áreas de actividad.

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 11. Áreas funcionales.

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

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

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

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

Artículo 12. 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 13. 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.

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

Capítulo tercero. Ingreso y contratación.

Artículo 14.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

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

La asociación, cuando así le sea solicitada, entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos,





condiciones y plazos previstos en la legislación vigente.

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

Artículo 15. Periodo de prueba.

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

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

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

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

Artículo 16. Promociones y ascensos.

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

La asociación podrá evaluar, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto.

La asociación podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no



hubiera personal, ajuicio de la asociación, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

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

Artículo 17. Jornada de trabajo.

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

En el calendario laboral se fijarán los distintos turnos y días de descanso semanal, así como de los catorce festivos anuales en los términos legalmente previstos.

Cuando por razones organizativas fuera necesario adaptar los turnos o los horarios entre los distintos trabajadores y puestos, la Dirección podrá hacerlo sin más requisito que un preaviso de dos días laborales. Cuando el cambio afectara al descanso semanal o al festivo deberá preverse el momento de su compensación en como máximo las seis semanas posteriores.

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

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

Artículo 18. Vacaciones.

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

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

que la hayan efectuado el resto de sus compañeros.

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

Artículo 19. Permisos retribuidos.

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

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días en caso de nacimiento de hijo. Dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
- e) Cuando se necesite licencia y permisos de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la Asociación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias contempladas en el presente artículo, excepción hecha de la recogida en el punto a), se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la Ley 5/2002, de la Junta de Andalucía (BOJA número 153) y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la Dirección de la empresa de manera inmediata a haber tenido lugar.

Artículo 20. Lactancia.

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

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

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

Artículo 21. Definición común a las licencias.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana, y, dentro de ellos, los momentos del día en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar en el calendario laboral.

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

Capítulo quinto. Retribuciones salariales.

Artículo 22. Salario base.

El salario base y demás conceptos económicos del año 2009, para cada una de los grupos profesionales, será el especificado en la tabla anexa.

Artículo 23. Complemento por antigüedad consolidada.

A partir de la entrada en vigor de este primer convenio colectivo no se devengará otra antigüedad que no sea la recogida en el presente artículo.

No obstante lo anterior, todos los trabajadores en plantilla a la firma de éste



primer convenio, que tengan una antigüedad en la Asociación de al menos tres años tienen derecho a percibir, en concepto de antigüedad consolidada, la cantidad fija máxima de 375 euros anuales, que se revalorizará con los incrementos que se pactan para las tablas de salarios para cada año de vigencia y que mantendrán como condición personal más beneficiosa.

Igualmente, los trabajadores con antigüedad inferior a tres años mantendrán el devengo del tramo en curso de adquisición hasta alcanzar la citada antigüedad consolidada, en la calidad jurídica señalada.

Artículo 24. Plus de festividad.

En el caso de realizar sustituciones, por decisión de la Dirección, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos y el 24 y 31 de diciembre incrementará su retribución en 33,55 G por jornada 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 23,48 euros.

Artículo 25. Complemento de centro de «Convivencia en grupo educativo».

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

El complemento se revalorizará anualmente con los mismos incrementos que se establezcan para el Salario Base.

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





Constará en nómina con las siglas «Complemento CGE».

Artículo 26. Plus de turnicidad.

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

La Asociación abonará la cantidad de 15,91 euros mensuales a aquellos trabajadores directamente sometidos a un trabajo a turnos (mañana, tarde, fin de semana).

Artículo 27. Plus de transporte.

Los trabajadores recibirán mensualmente la cantidad de 90,91 euros al mes por dicho concepto

Artículo 28. Plus de vestuario.

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

Artículo 29. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores cuando estén en turno de noche y presten su trabajo en horario nocturno tendrán derecho a un complemento del 20% adicional de salario base por cada hora trabajada en dicha franja.

Artículo 30. 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 31. Revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en el presente convenio colectivo para el año 2009 son los establecidos en el cuerpo del presente convenio así como en sus anexos.

En el año 2010, los salarios señalados en el presente convenio que tuvieran prevista su revisión se incrementarán en cantidad equivalente a aplicar sobre ellos 0,3 puntos. En 2011 la revisión será de 0,5 puntos. Finalizado el año las tablas que habrán de servir de base para el incremento del año 2012, se actualizarán, en su caso, hasta alcanzar el IPC real con el límite de 0,5 puntos.

Artículo 32. 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 euros/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 33. 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 34. Incapacidad temporal.

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

La primera incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho el trabajador a percibir el 100% de su salario bruto diario los tres primeros días de la baja.

Capítulo sexto. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 35. Delegados de personal.

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





2. La Asociación entregará al delegado de personal copias básicas de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso, y de los que se establezcan legalmente. También entregará copia de los finiquitos de aquellos trabajadores cuya relación laboral quede extinguida, siempre y cuando el trabajador así lo solicite.

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

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

5. El Delegado de Personal podrá convocar asambleas fuera de la jornada laboral cuando lo consideren necesario, a celebrar dentro de los locales de la Asociación, si ello es posible, debiendo preavisar a la Dirección con 48 horas al momento de su celebración.

Capítulo séptimo. Régimen disciplinario.

Artículo 36. 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, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de una a tres al mes.

4. El abandono del puesto de 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 raes 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 diez días al mes o durante más de treinta 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 37. 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 38. 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 39. 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 diez 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 diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días naturales de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Disposiciones finales y transitorias.



Disposición final.

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

Disposición transitoria primera.

Se incluirá en la nómina de noviembre de 2009, un pago único de 600 euros a todos aquellos trabajadores que tengan al menos una antigüedad en el centro desde el 1. de noviembre de 2008, y presten sus servicios a jornada completa y no la hubieran cobrado por prestar servicios en otro centro al momento de la firma de cualquier convenio de centro. Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad inferior o presten su servicio a tiempo parcial, percibirán la parte proporcional que le corresponda.

Disposición transitoria segunda.

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 2009, 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 22 del presente convenio.

Complemento de atención directa.—El complemento de atención directa ha sido incluido en el complemento del artículo 22.

Anexo

Tabla salarial 2009

Grupo I

Educador

Salario base mensual

893,10

Monitor

884,90

Grupo II

Titulado Superior	1.137,37
Titulado Grado Medio	1.111,73

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

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