

CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN “MERIDIANOS” Y SUS TRABAJADORES DEL PROGRAMA “ENLACE” DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA

Visto el Acuerdo de Modificación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa A.D.I.S. MERIDIANOS (PROGRAMA ENLACE ALMERÍA), Código Convenio 04002041012008, suscrito con fecha 28 de junio de 2013, por la representación de la Asociación Meridianos y por el delegado de personal en representación de los trabajadores del programa “Enlace” en la provincia de Almería, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

ACUERDA

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 29 de julio de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,
Adriana Valverde Tamayo.

CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN “MERIDIANOS” Y SUS TRABAJADORES DEL PROGRAMA “ENLACE” DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA.

Capítulo Primero

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios para la asociación “Meridianos” en programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados e), f), g), h), j), k) y l) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores (Programa Enlace en la denominación de la Asociación).



Artículo 2. Ámbito Geográfico

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la asociación “Meridianos” que desarrollen sus actividades en los programas de medio abierto mencionados en el artículo 1 (Programa Enlace) de la provincia de Almería.

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 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 junio de 2013, finalizando el 31 de diciembre de 2017, 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 en convivencia grupo educativo

- Área funcional B: personal docente-técnico adscrito al Centro de Día

- Área funcional C: personal docente-técnico adscritos a los equipos de medidas

de Medio Abierto restantes (tratamiento ambulatorio, permanencia fin de semana, libertad vigilada, prestaciones en beneficio de la comunidad y realización de tareas socioeducativas).

- Área funcional D. personal de administración y/o servicios.

Artículo 12. Grupos 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

Los trabajadores, además de las funciones principales que determinan las categorías anteriormente descritas, se les podrán encomendar funciones correspondientes a varias categorías del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ellos 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.

Polivalencia.- No obstante lo anterior, y dado el pequeño tamaño de los centros de los programas que aplican medidas de medio abierto (programa "Enlace"), se pacta expresamente la polivalencia funcional y la realización de funciones de los distintos grupos y áreas profesionales una vez que queden establecidas las mismas en el grupo de trabajo, excepto la de la responsabilidad de mando. 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, a juicio de la asociación, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Artículo 17. Formación

La asociación se compromete a financiar un plan de formación interna para todos sus trabajadores del que se tendrá debidamente informado respecto a los



criterios de selección y permisos pertinentes. Para tener derecho a la financiación el trabajador deberá superar con resultados académicos holgados el curso del que se trate, en caso contrario deberá además recuperar el tiempo de formación dedicado cuando lo hubiera sido en horas de trabajo.

Capítulo Cuarto. Jornada Laboral. Horario. Vacaciones y Permisos

Artículo 18. 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.

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 19. 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 20. 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 este trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

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

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 21. 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 22. 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.

Artículo 23. Excedencias

El trabajador con al menos una antigüedad en la Asociación de un año tendrán derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menos a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 24. Cese Voluntario

I.- Cuando un trabajador desee cursar baja de forma voluntaria en la Asociación, deberá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con 15 días de antelación para todo el personal y con dos meses en el caso de desempeñar funciones de mando o responsabilidad.

II.- El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Asociación a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre el total de los conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la Asociación vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores/as dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la Asociación, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la Asociación podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Capítulo Quinto. Retribuciones Salariales

Artículo 25. Salario Base



El salario base y demás conceptos económicos del año 2013, para cada una de los grupos profesionales, será el especificado en la tabla anexa.

Artículo 26. Los trabajadores comprendidos en este convenio percibirán la cantidad de 338,22 € 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 periodo de prueba. En el caso de que un trabajador cese su relación laboral con la Asociación por sanción o por su voluntad, si posteriormente reingresase, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso.

El valor señalado para la antigüedad se mantendrá inalterable durante la vigencia del convenio.

Artículo 27. 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 incrementará su retribución en 30,10 € por jornada trabajada.

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, percibirá a partir de la firma del convenio y durante el resto de su vigencia un plus de 44,00 euros.

Para los trabajadores afectos al sistema de turnos rotativos cobrarán por día festivo oficial trabajado la cantidad de 21,07 €.

Artículo 28. Complementos de Puestos

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 fijan los siguientes complementos de puestos no consolidables y de cuantía fija y mensual.

1.- Complemento "Convivencia en grupo educativo".- Este complemento de puesto, no consolidable y de cuantía fija y pago mensual, le será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que formen parte del equipo denominado "Convivencia en grupo educativo".

La cuantía mensual del complemento asciende a 70,40 euros mensuales.

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”.

2.- Complemento “Equipo Centro de Día”: Este complemento de puesto, no consolidable y de cuantía fija y pago mensual, le será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que formen parte del equipo de los Centros de Día.

La cuantía mensual del complemento asciende a 11 euros mensuales.

Constará en nómina con las siglas “Complemento CD”.

3.- Complemento “Medidas Medio Abierto”: Este complemento de puesto, no consolidable y de cuantía fija y pago mensual, le será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que formen parte de los equipos de medidas de Medio Abierto siguientes:

- Tratamiento Ambulatorio.
- Permanencia de fin de semana.
- Libertad Vigilada.
- Prestaciones en beneficio de la comunidad.
- Realización de tareas socioeducativas.

En ningún caso será de aplicación el presente complemento a los trabajadores que perciban el complemento “Convivencia en grupo educativo” o el complemento “Equipo Centro de Día”.

La cuantía mensual del complemento asciende a 9,24 euros mensuales.

Constará en nómina con las siglas “Complemento MMA”.

Los anteriores complementos se revalorizarán anualmente con los mismos incrementos que se establezcan para el Salario Base.

Artículo 29. Plus de Turnicidad

Por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en los programas que aplican las medias de medio abierto recogidas en el apartado j) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores (convivencia en grupo educativo), la organización de los 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 14,27 € mensuales a aquellos trabajadores directamente sometidos a un trabajo a turnos (mañana, tarde, fin de semana).

Artículo 30. Plus de Transporte

Los trabajadores recibirán mensualmente la cantidad de 80 € al mes por dicho concepto, que se mantendrá inalterable durante la vigencia del convenio.

Artículo 31. Plus de Vestuario

Los trabajadores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 61,60 € al mes, que se mantendrá inalterable durante la vigencia del convenio.

El percibo del anterior plus lleva indisolublemente unida la obligación del trabajador de presentarse al trabajo con el vestuario limpio y debidamente planchado. Cuando se facilite uniformidad el citado plus tendrá la naturaleza jurídica de complemento de desgaste de ropa.

Artículo 32. 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 33. Pagas Extraordinarias

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 34. Revisión Salarial

Los conceptos salariales establecidos en el presente convenio colectivo para el año 2013 son los establecidos en el cuerpo del presente convenio así como en sus anexos.

Para el año 2014 se efectuará una actualización salarial, creciente o decreciente según proceda igual a la revisión de precios anual de contratos de las Administraciones Públicas publicada, actualización que se aplicará a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2013.

Para el año 2015 se efectuará una actualización salarial, creciente o decreciente



según proceda, igual a la revisión de precios anual de contratos de las Administraciones Públicas, actualización que se aplicará a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2014.

Para el año 2016 se efectuará una actualización salarial, creciente o decreciente según proceda, igual a la revisión de precios anual de contratos de las Administraciones Públicas, actualización que se aplicará a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015.

Para el año 2017 se efectuará una actualización salarial, creciente o decreciente según proceda, igual a la revisión de precios anual de contratos de las Administraciones Públicas, actualización que se aplicará a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2016.

Artículo 35. 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.

Artículo 36. Dietas y Kilometraje.

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 38. Liquidación y Forma de Pago del Salario.



El pago de haberes y demás emolumentos que puedan corresponder 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.

Capítulo Sexto. Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 38. 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, 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 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, 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 o a los internos usuarios del centro, 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 o a los internos usuarios del centro, 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.

Artículo 43. Seguridad y Salud

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

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

La Asociación está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada a estas materias de los trabajadores.

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

El reconocimiento médico se practicará por el Servicio de Prevención de la Asociación:

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

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

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente convenio, las Ley





31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas.

Artículo 44. Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo

La Asociación deberá formalizar contrato de seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 42.070,85 € por trabajador.

El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

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

Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada trabajador:

Capital asegurado en caso de muerte por accidente de trabajo: 42.070, 85 €.

Capital asegurado en caso de invalidez por accidente de trabajo: 42.070, 85 €

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

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

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 adicional.- Cambio de centro de trabajo.- Cuando en razón a las necesidades organizativas de la asociación, promociones profesionales, formación, progresión, conocimiento del trabajo etc., del empleado, fuera con su consentimiento destinado a otro centro de la organización en la que existiera una regulación convencional diferente a la presente, le será de aplicación la del destino, con exclusión absoluta del presente convenio, salvo las condiciones personales del trabajador.

Finalizado la estancia en el centro de traslado, si volviera al centro enlace Almería, se operará de manera idéntica pero en sentido inverso; si por el contrario fuera





destinado a un tercer centro se operará de la misma manera a la del primer cambio de centro o programa.

ANEXO: TABLA SALARIAL 2013

ÁREA "A" CONVIVENCIA GRUPO EDUCATIVO

	EDUCADOR/MONITOR	TITULADO SUPERIOR	TITULADO MEDIO	EDUCADOR REF	TUTOR
SALARIO BASE	870,50	1.091,20	1.068,03	1.044,98	1.044,98
PAGAS	290,17	363,73	356,01	348,33	348,33
VESTUARIO	61,60	61,60	61,60	61,60	61,60
ANTIGÜEDAD	28,19	28,19	28,19	28,19	28,19
TRANSPORTE	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00
TURNICIDAD	14,27	14,27	14,27	14,27	14,27
COMPL CGE	70,40	0,00	0,00	70,40	70,40
PLUS NAVIDAD	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00
FESTIVOS	21,07	21,07	21,07	21,07	21,07
FESTIVOS FORZOSOS	30,10	30,10	30,10	30,10	30,10

ÁREA "B" CENTRO DE DÍA			
	EDUCADOR	TITULADO SUPERIOR	TITULADO MEDIO
SALARIO BASE	752,61	958,46	936,85
PAGAS	250,87	319,49	312,28
VESTUARIO	61,60	61,60	61,60
TRANSPORTE	80,00	80,00	80,00
COMPLEMENTO CD	11,00	11,00	11,00

ÁREA "C" MEDIAS DE MEDIO ABIERTO RESTANTES			
	EDUCADOR	TITULADO SUPERIOR	TITULADO MEDIO
SALARIO BASE	713,00	907,29	867,82
PAGAS	237,67	302,46	289,27
VESTUARIO	61,60	61,60	61,60
TRANSPORTE	80,00	80,00	80,00
COMPLEMENTO MMA	9,24	9,24	9,24

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

ÁREA FUNCIONAL "A"	
Convivencia en grupo educativo	
Grupo Profesional	
Grupo I	Director Técnico
Grupo II	Psicólogo Trabajador social
Grupo III	Educador Tutor

Grupo IV	Monitor
----------	---------

ÁREA FUNCIONAL "B" Centro de día	
Grupo Profesional	
Grupo I	Coordinador
Grupo II	Psicólogo Trabajador social
Grupo III	Educador
Grupo IV	Monitor

ÁREA FUNCIONAL "C"	
Medidas de Medio Abierto restantes	
Grupo Profesional	
Grupo I	Coordinador
Grupo II	Psicólogo Trabajador social
Grupo III	Educador
Grupo IV	Monitor