



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDACION GLOBALIA

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "FUNDACION GLOBALIA", (Cód. 1810039201 2013) acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 6 de noviembre de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDACION GLOBALIA

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 0. Partes Firmantes.

El presente Convenio, ha sido negociado y acordado por la representación de la empresa Fundación Globalia, don Juan Antonio Fernández Martínez y de otra en representación social por el sindicato, Unión General de Trabajadores (UGT) en la delegada de personal doña Ana Quesada García y las trabajadoras, Susana Fernández García y M^a Isabel Pérez Martín. Todos ellos como parte de la mesa negociadora del presente convenio, todo en base a la legitimación que ambas partes ostentan en virtud del artículo 87.1 y 87.3 a) del Estatuto de los trabajadores, constando en las actas de negociación sus documentos de identidad.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa por cuenta ajena en los centros de trabajo de FUNDACION GLOBALIA, la actividad de la misma es la realización de programas y acciones de Acción e Intervención social para promover procesos de inclusión, formación y dinamización de los colectivos de atención preferente (personas con discapacidad, inmigrantes, mujeres con problemas de integración laboral, desempleados,



jóvenes menores de 30 años, minorías étnicas, infancia). Desarrollo de programas de investigación y acciones de estudio en la formación profesional para el empleo.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en Fundación Globalia, excluyéndose expresamente del ámbito de aplicación de este convenio las personas que actúen como voluntarios sociales.

Artículo. Ámbito Territorial.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores incluidos en su ámbito dentro de la provincia de Granada, tanto en su sede social como fuera de la misma.

Artículo 4. Ámbito Temporal, Vigencia, Duración, Prorroga, Revisiones Económicas y Denuncia.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2014 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2019. Su aplicación será desde el 1 de enero de 2014, con independencia de su fecha de publicación en el B.O.P.

El convenio se denunciara con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento, y se prorrogara automáticamente, de año en año, a partir de dicho vencimiento, si no es denunciado en el tiempo indicado, por cualquiera de las partes ante la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía.

En caso de que al término de la vigencia de este convenio o de cualquiera de sus sucesivas prórrogas anuales, no se haya llegado a un acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, se aplicará un incremento automático sobre todos sus conceptos económicos. Este incremento será del IPC real del año anterior al que sea de aplicación o el porcentaje de incremento salarial aplicado en el año anterior.

Artículo 5. Absorción, Compensación y Condición Más Beneficiosa.

El presente Convenio colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores bien a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilateral de la entidad. Si las condiciones económicas o, de cualquiera otra índole, que se vinieran disfrutando por los trabajadores en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo fueran superiores, en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables en lo que exceda a las convencionales.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria.



Se crea un órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, constituido por el delegado de personal y un trabajador designado por este y dos representantes de la empresa, pudiendo designar un asesor cada una de las partes, que tendrán la función de asesorar a las mismas, teniendo voz pero no voto en la resolución de conflictos que en esta materia pudieran desarrollarse durante la vigencia de presente convenio colectivo.

Podrá ser convocada por alguna de las partes.

Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.
- b) La vigilancia y supervisión del cumplimiento de lo pactado.
- c) La solución de conflictos colectivos.

Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria lo serán sin perjuicio de las reconocidas legalmente o reglamentariamente a los órganos Jurisdiccionales o Administrativos.

La Comisión regulará su propio funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, presidencia y secretaría.

Las cuestiones que se planteen ante la Comisión paritaria habrán de presentarse de forma escrita en la que conste quién la presenta, motivos que originan su presentación y fines de su consulta.

La comisión resolverá los conflictos planteados en un plazo máximo de quince días desde su conocimiento.

En caso de falta de resolución o acuerdo en el plazo acordado en el punto anterior, las partes se obligan a solicitar la intermediación del SERCLA en forma y con los efectos legales oportunos.

Así mismo y con objeto de resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación de este convenio colectivo según el art. 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes solicitaran la intermediación del organismo autónomo SERCLA en forma y con los efectos legales oportunos.

Artículo 7. Derecho Supletorio.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

Capítulo II. Tiempo de Trabajo.





Artículo 8.

La jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales (treinta y siete horas y treinta minutos) desde el 1 de octubre hasta el 30 de junio, y de 35 horas desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre, en estos últimos, siempre en jornada de mañana ininterrumpida. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.730 horas efectivas.

Se define como jornada efectiva de trabajo, aquella en la que el trabajador se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida.

Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compra de materiales o, cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo de la intervención social.

Días festivos: El personal afectado por este convenio tendrán derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente, tanto de carácter estatal, como autonómica y local de la ciudad de Granada.

Artículo 9. Descanso Semanal.

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.
2. El disfrute del descanso semanal es obligatorio.

Artículo 10. Vacaciones.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado.

2. Las fechas de vacaciones han de ser conocidas como mínimo con 3 meses de antelación. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos 1 mes de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre julio y octubre.

En supuestos de discrepancia en la ordenación de vacaciones se utilizará un sistema de rotación, que asigne a cada trabajador un orden de prioridad con el





que accederá a la elección de su turno de vacaciones. Para los supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, el tener personas dependientes a su cargo o menores será tenido en cuenta.

Artículo 11. Licencias No Retribuidas.

El personal con una antigüedad superior a un año tendrán derecho, por interés particular a una licencia no retribuida de una duración anual máxima de quince días naturales consecutivos. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

Artículo 12. Permisos Retribuidos.

a) El trabajador tendrá derecho mediante la oportuna justificación a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. 3 días laborables en el caso de nacimiento o adopción de un hijo en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma.

3. 2 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables, si es fuera de la misma.

4. 3 días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma.

5. 1 día laborable al año por traslado de domicilio habitual.

Estos permisos se disfrutarán siempre en días consecutivos coincidiendo con los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras fechas distintas.

9. Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialista para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible; en el caso de no ser así, de dispondrá de un máximo de 16 horas anuales. Si dos personas generaran el mismo derecho respecto a familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo.

10. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

A los efectos de permisos, se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- a) Primer grado: cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
- b) Segundo grado: abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Capítulo III. Contratación y Mantenimiento del Empleo. Extinción.

Artículo 13. La Contratación en la Empresa, como Norma General Será de Carácter Indefinido.

Dadas las características del Sector se identifican las modalidades de contratación siguientes:

- Contrato para Obra o Servicio determinados: Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que la empresa hubiera asumido en virtud de programas subvencionados, convenio, concierto, contrato/a o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la de la subvención, el convenio, el concierto, el/la contrato/a o subcontrata.

Para la regulación de estas modalidades de contratos se estará a lo establecido en el artículo 15 del ET.

La formalización de las contrataciones se realizarán por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y la categoría profesional y el centro de trabajo donde va a desempeñar sus funciones el trabajador. A los efectos de facilitar la contratación indefinida los trabajadores, y por tanto poder cumplir la empresa contratante los requisitos establecidos legalmente para optar a los incentivos Autonómicos o Estatales por transformación de contratos de duración determinada o temporales se establece: “los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en Indefinidos, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (Boja número 146 de 28 de julio), que desarrolla lo establecido en el artículo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA número 122 de 24 de junio) o norma que sustituya o modifique dichas normas jurídicas.

Contratos en Prácticas: La retribución de los trabajadores en prácticas será, el



primer año, el 70% de lo correspondiente según este convenio a un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y, el segundo año, el 80%.

Contrato para la Formación y Aprendizaje:

- El número máximo de este tipo de contratos será el previsto en la normativa estatal sobre la materia.
- En relación con las obligaciones formativas de la empresa, se podrán asignar a un mismo tutor entre 3 y 4 trabajadores contratados para la formación, según las características y exigencias de las funciones desarrolladas.
- La formación teórica de los contratados conforme a esta modalidad podrá concertarse al principio o al final del contrato, o alternarse con el tiempo de trabajo efectivo, según las necesidades de la Empresa y las características del puesto ocupado.
- La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores contratados para la formación será el proporcional al Salario Mínimo Inter profesional.
- La duración mínima de este tipo de contratos será de seis meses y la máxima de tres años. Pudiendo realizarse dos prorrogas como máximo.

Artículo 14. Período de Prueba.

Se establece un periodo de prueba según detalle:

Técnicos Titulados: Seis meses

Trabajadores cualificados: Tres meses.

Trabajadores no cualificados: Quince días.

Pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba.

Capítulo IV. Grupos Profesionales, Puestos de Trabajo.

Artículo 15. Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo.

Puestos: Director/a, Coordinador/a

Grupo Profesional I.



Licenciatura, Diplomatura o Formación de Grado Superior y/o experiencia acreditada mínima de cuatro años en el puesto de trabajo.

Coordinadores y coordinadoras de programa. Garantizan la globalidad en la intervención, a través de la coordinación y el seguimiento de los diferentes proyectos integrados, el trabajo en red, la relación con el resto de programas, diseñando procedimientos y metodologías. Velando por el cumplimiento de los valores y los principios de la FUNDACION en el desarrollo de los proyectos y actuaciones que integran su objeto social.

Puestos: Coordinador/a de Proyectos.

Grupo Profesional II.

Licenciatura, Diplomatura o Formación de Grado Superior y/o experiencias acreditada mínima de cuatro años en el puesto de trabajo.

Son los que coordinan un proyecto determinado, teniendo a su cargo un equipo de técnicos para el desarrollo del mismo.

Puestos: Técnicos.

Grupo Profesional III.

Licenciatura, Diplomatura o Formación de Grado Superior.

Se encuadran en este grupo de trabajadores y trabajadoras que realizan tareas y trabajos técnicos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un nivel avanzado, intermedio o básico de conocimientos profesionales, de aptitudes y actitudes en el trabajo, de implicación con los objetivos, principios y valores de la FUNDACION, de manejo de procedimientos y registros de trabajo.

Grupo 3.1. Técnicos I (Avanzados).

Licenciatura o Diplomatura y/o experiencia acreditada mínima de tres años en el puesto, implicación con los objetivos, los valores y los principios de la Fundación.

Puestos: Orientador/a Socio laboral, Sociólogo/a, Psicólogo/a, Economista, Abogado/a, Trabajador/as Social, Educador/as Social, Técnico/a de cooperación al desarrollo, Profesor/a, Tutor/a Docente, Formador/a, Técnico/a Proyecto, Técnico/a de Administración.

Grupo 3.2. Técnicos II (Intermedios).

Licenciatura o Diplomatura y/o experiencia acreditada mínima de dos años en el puesto, implicación con los objetivos, los valores y los principios de la Fundación.



Puestos: Orientador/a socio laboral, Sociólogo/a, Psicólogo/a, Economista, Abogado/a, Trabajador/as Social, Educador/as Social, Técnico/a de cooperación al desarrollo, Profesor/a, Tutor/a Docente, Formador/a, Técnico/a Proyecto, Técnico/a de Administración.

Grupo 3.3. Técnicos III (Básicos).

Formación de FP o superior, media o equivalente (básica mas formación ocupacional especializada) o experiencia mínima de un año.

Puestos: Orientador/a socio-laboral, Mediador/a Intercultural,

Técnico/as en Intervención Socio-laboral, Trabajador/a Social, Educador/as Social, Técnico/a de cooperación al desarrollo, profesor/a, Tutor/a Docente, Formador/a, Técnico/a Proyecto, Técnico/a de Administración, Dinamizador/a de Grupos, Animador/a Sociocultural, Monitor/a de ocio, deporte y tiempo libre, Monitor/a Socio sanitario, Técnico/a Informática, Diseñador/a de Página web, Técnico/a de seguridad informática, Técnico/a de aplicaciones informáticas, Analista, Programador.

Puestos: Personal Varios.

Grupo Profesional IV.

Formación básica y/o formación o reglada ocupacional y/o mínima experiencia laboral.

Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista, Limpiador/a, Monitor/a, Animador/a Sociocultural, Auxiliar de tareas, Mediador/a Intercultural, Dinamizador/a de Grupos, Auxiliar de mantenimiento, Dinamizador/a socio sanitario, Tele operador/a y Telefonista.

La enumeración de niveles que se contienen en el presente convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los grupos y niveles descritos.

Capítulo V. Mejoras Sociales.

Artículo 16. Complemento en Situación de Incapacidad Temporal.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo y en situación de baja por maternidad, tendrán derecho a que la entidad les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 de su retribución mensual.

Asimismo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común y



accidente no laboral la entidad abonará un complemento por diferencia en la forma siguiente:

Hasta el 80% de su salario base desde el cuarto día de la baja médica hasta el día 20, ambos inclusive.

Hasta el 90% del salario base, en las bajas médicas desde el día 21 en adelante.

Capítulo VI. Formación Derechos Sindicales, Participación de Trabajadores y Seguridad Laboral.

Artículo 17. La Entidad Fomentará la Formación Permanente y el Reciclaje Profesional de Todo el Personal.

La dirección de la entidad en coordinación con los trabajadores establecerán un plan anual de formación continua de los trabajadores con el objetivo de proporcionarles una formación cualificada en beneficio de la mejora continua de su desarrollo profesional y de calidad de los servicios prestados a los usuarios.

Artículo 18.

Los representantes de los trabajadores, tendrán en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del ET y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Ser informado previamente y por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del Régimen Sancionador, por las faltas graves o muy graves.
2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el art. 19 del ET y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.





Artículo 19. Seguridad y Salud Laboral.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, facilitándole la formación e información específica que legalmente se fije.

Capítulo VII. Aspectos Económicos.

Artículo 20. Estructura Retributiva.

La estructura retributiva está constituida por:

Retribuciones básicas:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias:

Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

Artículo 21. Salario Base.

Es la parte de la retribución del trabajador y trabajadora por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional, con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.

Cada trabajador y trabajadora tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo de la categoría que desempeñe, y conforme a los niveles previstos en la Tabla Salarial (ANEXO I) que aquí se detalla y que tendrá efectos de 1 de enero del 2014, para los ejercicios económicos 2014 y 2015.

Artículo 22. Pagas Extraordinarias.

Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán prorrateadas mes a mes, e incluirán exclusivamente el salario base.

Artículo 23. Complemento de Calidad o Cantidad de Trabajo.

Complemento no consolidable de libre disposición por la Fundación GLOBALIA, de cuantía variable y de carácter temporal y definido que se determina en función del esfuerzo personal del trabajador o trabajadora y de los objetivos conseguidos. Una vez desaparezca el especial motivo que lo origina, este plus a su vez también desaparece.





El complemento vendrá propuesto por el coordinador de la entidad.

La cuantía se situará en el importe mensual de un mínimo de 100 euros y un máximo de 150 euros atendiendo a la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 24. Cláusula de Revisión Salarial.

A partir del 2016 y siguientes se incrementarán todas las retribuciones contenidas en el ANEXO I, según las previsiones oficiales de incremento de I.P.C resultante en el año anterior.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario.

Artículo 25. Graduación de Faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

Faltas Leves:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de uno o dos días al mes, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. Las ofensas hacia sus compañeros.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios y con los compañeros.
9. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase, perjuicio grave para los trabajadores, los





usuarios, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.

Faltas Graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
3. El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el plazo de un mes.
6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
7. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros.
8. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

Faltas Muy Graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio y a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.





6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la entidad o de otros trabajadores.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 5 días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. Competencia desleal a la Empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de la relación laboral con otras actividades profesionales; personalmente o a través de terceras personas.

Artículo 26. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:





Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.

Despido.

Artículo 27. Procedimiento.

1. En los casos de faltas calificadas como leves, no será necesaria la instrucción de expediente.
2. Para la imposición de sanciones graves o muy graves, será necesario expediente contradictorio previo, mediante el que se comunicará al interesado o interesada y a los representantes legales de los trabajadores en su caso, tanto los cargos que se imputan, como el derecho a efectuar las alegaciones que estimen oportunas en los cinco días laborables siguientes a la comunicación escrita.
3. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar a los representantes de los trabajadores.

Artículo 28. Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 29. Domicilio Comisión Mixta Paritaria.

Se designa como domicilio de la Comisión Mixta Paritaria, en Calle Alejo Carpentier, Número 1, bajo, de la localidad de Maracena (Granada)

Derecho Supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.



Disposición Final.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

ANEXO I (TABLAS SALARIALES PARA 2014-2015)

Grupo profesional	Subgrupo	Puestos	Salario Base Mes (€)	Salario bruto anual (14 pagas mensuales€)
Grupo 1.		Director/a Coordinador/a	1.680,73	23.530,22
Grupo 2.		Coordinador/a Proyectos	1.367,29	19.112,06
Grupo 3.	3.1 Técnico I	Orientador/a socio-laboral, Sociólogo/a, Psicólogo/a, Economista, Abogado/a, Trabajador/a Social, Educador/a Social, Técnico/a de cooperación al desarrollo, Profesor/a, Formador/a, Tutor/a Docente, Técnico/a de Administración, Técnico/a de Proyecto.	1.214,38	17.001,32
	3.2 Técnico II	Orientador/a socio-laboral, Sociólogo/a, Psicólogo/a, Economista, Abogado/a, Trabajador/a Social, Educador/a Social, Técnico/a de cooperación al desarrollo, Profesor/a, Formador/a, Tutor/a Docente, Técnico/a de Administración, Técnico/a de Proyecto.	1.130,00	15.820,00
	3.3 Técnico III	Orientador/a socio-laboral, Trabajador/a Social, Educador/a Social, Técnico/a de cooperación al desarrollo, Profesor/a, Formador/a, Tutor/a Docente, Técnico/a de Administración, Técnico/a de Proyecto, Dinamizador/a de Grupos, Animador/a Sociocultural, Monitor/a de Ocio, deporte y tiempo libre, Monitor/a Socio-sanitario, Técnico/a Informática, Diseñador/a de Página Web, Técnico/a de Seguridad Informática, Analista, Mediador/a intercultural, Técnico/a en aplicaciones informáticas, Programador.	1.026,00	14.364,00
Grupo 4.	Personal Varios	Auxiliar Administrativo, recepcionista, limpiador/a, monitor/a, animador/a sociocultural, auxiliar de tareas, mediador/a intercultural, dinamizador/a de grupos, auxiliar de mantenimiento, dinamizador/a socio-sanitario, teleoperadora, telefonista.	700,00	9.800,00