

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 193/2017

Convenio o Acuerdo: A.D.I.S. Meridianos CMI Sierra Morena

Expediente: 14/01/0005/2017

Fecha: 20/01/2017

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Pilar Martín Lasarte

Código: 14002731012009

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Asociación ADIS Meridianos CMI Sierra Morena", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

**CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN ADIS MERIDIANOS
CMI "SIERRA MORENA" CÓRDOBA****Capítulo I****Artículo 1º. Partes que lo conciertan y ámbito geográfico**

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

Artículo 2º. Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, que presten servicios en el CIMI Sierra Morena. Están expresamente excluidos del presente Convenio las personas que ejerzan los cargos de Director, Subdirector y Coordinador.

Artículo 3º. Ámbito temporal

El Convenio Colectivo estará vigente a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2017, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2021, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 4º. 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, en caso de no producirse denuncia se prorrogará por un año completo.

Artículo 5º. Absorción y compensación

El presente Convenio Colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras, en materia retributiva salarial o extrasalarial, cualquiera que fuera su origen.

Si las condiciones económicas retributivas, salariales o extrasalariales, que se vinieran disfrutando por los trabajadores en el momento de 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 excede a las convencionales.

La cuantía resultante de las diferencias de las condiciones generales en materia retributiva, salarial o extrasalarial que se venían disfrutando hasta el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se mantendrá como un complemento personal que será compensable y absorbible y no revalorizable.

Aquellos trabajadores/as que vinieran realizando a la entrada en vigor del presente Convenio, una jornada inferior a la pactada en el mismo, percibirán una retribución anual proporcional a la jornada efectivamente realizada.

Artículo 6º. 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.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Asociación y sus trabajadores con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial.

Artículo 7º. Comisión Paritaria

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

Estará compuesta por cuatro miembros, dos de la Dirección de la asociación y dos de la representación legal de los trabajadores. Se reunirán cuando lo solicite cualquiera de ellas, dentro del plazo de los quince días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- Interpretación del Convenio.
- 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 y preceptivo respecto a cualquier medida de Conflicto Colectivo.

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 no vinculante de la comisión prevista en el Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía -SERCLA-. El sometimiento a la conciliación/mediación no vinculantes antes mencionado tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier medida de conflicto Colectivo.

Capítulo II**Organización y clasificación profesional****Artículo 8º. Organización**

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

La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente Convenio deberá atender a la pre-

valencia 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 9º. Clasificación profesional

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

- a) Área funcional o grupo profesional A: Personal docente –técnico-sanitario o de atención directa con usuarios.
- b) Área funcional o grupo profesional B: Personal de administración y/o servicios.

Capítulo III

Ingreso y contratación

Artículo 10º. Ingreso y contratación

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

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

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

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

Artículo 11º. 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.

Los contratos temporales de duración determinada regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que se concierten por un tiempo inferior a seis meses tendrán un periodo de prueba de un mes.

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, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

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

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 12º. Disposiciones generales

1. Principios generales.

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.

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

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.

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.

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.

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 si lo estima conveniente podrá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

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.

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 13º. 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 14º. Áreas, grupos y categorías profesionales

Grupo profesional I.

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 I:

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

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 II. 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. Licenciaturas, diplomaturas, formación profesional 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 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. Formación profesional 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 táctica de la coordinación subordinados a un técnico o grupo II. Autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función, grado bajo de iniciativa.

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 15º. Movilidad funcional

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 16º. Promociones y ascensos

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en cualquiera de los distintos centros de la asociación, ésta valorará si puede ser cubierto por personal que ya este prestando servicios o no.

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.

Capítulo V

Formación

Artículo 17º. Planes de Formación

Todo el personal del centro tiene derecho a recibir formación para lo cual la dirección del centro elaborará un Plan de formación anual. Se informará al Comité de empresa de dicho plan de formación anual de manera que cubra las necesidades formativas de toda la plantilla y se informara sobre los criterios de selec-

ción y permisos.

Al mismo tiempo el comité podrá proponer los cursos de formación continua que se considere conveniente.

La regulación de la formación se atenderá a lo descrito en la Ley del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

Capítulo VI

Jornada de trabajo. Horario. Vacaciones y permisos

Artículo 18º. Jornada de trabajo

La jornada anual de trabajo a partir de la firma del Convenio será de 1.755 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.

La organización de los turnos de trabajo es una facultad que corresponde a la Dirección del centro y estará encaminada a la mejor cobertura del servicio. Por ello, y con vistas a la atención de los menores, será admisible la organización de turnos de trabajo que ocupen los 365 días del año y las 24 horas del día, incluyendo por tanto el trabajo en festivo.

Dentro de esta facultad, estará la posibilidad de establecer turnos rotatorios, de mañana, tarde o noche y turnos de fines de semana.

La organización de estos turnos no podrá ir en detrimento del descanso entre jornadas, el descanso semanal o bisemanal, vacaciones anuales y jornadas máximas de trabajo.

La asignación de cada trabajador a cada turno, o su modificación durante el año en curso, corresponde a la Dirección del Centro, que lo comunicará con una antelación de 15 días.

Por razones de atención al servicio, y durante el año natural en curso será posible un máximo de dos cambios del régimen de turnos previstos al inicio del año.

Los trabajadores tendrán derecho a tres días de asuntos propios al año, que deberán solicitar a la Dirección del centro con una semana de antelación. Una vez analizadas las necesidades organizativas de los turnos de trabajo será la Dirección quien conceda su disfrute o no.

El calendario laboral con la concreción de los diferentes turnos se establecerá antes del 31 de diciembre de cada año.

Artículo 19º. Vacaciones

Todo el personal tiene derecho a unas vacaciones de 31 días naturales al año. La Asociación concederá la fecha de disfrute de dichas vacaciones de acuerdo con las necesidades del Centro, en caso de discrepancias respecto a estas, 16 días a voluntad del centro y 15 días a petición del trabajador o trabajadores siempre y cuando las peticiones de los trabajadores no se acumulen en la misma fecha y esto impida el normal desarrollo de la actividad del centro, para lo cual se tomará de referencia el calendario laboral que deberá establecerse antes del 31 de diciembre de cada año.

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

Los otros dieciséis días de vacaciones serán distribuidos por la Dirección mediante la definición de los correspondientes turnos de disfrute.

La trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad

temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural, así como el trabajador que tuviera suspendido su contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis, del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por paternidad, al finalizar estas situaciones, incluso fuera del año natural al que corresponderían las mismas.

En el supuesto de que el trabajador se encuentre en una situación de incapacidad temporal por causas distintas a las contempladas en el párrafo inmediatamente anterior que impidan que el trabajador pueda disfrutar sus vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 20º. 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) Veinticinco días naturales en caso de matrimonio. Posibilidad de comenzar dicho permiso con una semana de antelación a la fecha del enlace.

b) Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.

c) Dos días por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este último permiso será de tres días en los casos de familiares de primer grado.

d) Dos días en caso de fallecimientos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se elevará a cuatro días en el caso de fallecimientos de parientes de primer grado.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) En el caso de enfermedad de hijos menores de 16 años dependientes y que cohabiten con el trabajador que exigiese un permiso de acompañamiento al facultativo o una presencia del padre o madre durante el ingreso hospitalario del menor, será concedido cuando la atención médica no pudiera ser prestada fuera de las horas de trabajo o cuando el trabajador no pudiera modificar su horario o turno de trabajo.

El permiso únicamente será concedido a uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen en la asociación.

Anualmente el permiso retribuido no podrá superar cuatro días laborables.

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

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

i) 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 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 21º. Permisos no retribuidos

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

Asistencia a sepelio familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad por tiempo mínimo de un día y un máximo de tres días, cuando para ello sea necesario un desplazamiento de más de 300 Km

Artículo 22º. Maternidad y lactancia

Maternidad: En los casos de maternidad la trabajadora tendrá derecho a lo siguiente:

1. Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciocho semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado periodo a las vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3. Los trabajadores tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. Las trabajadoras embarazadas de baja por Enfermedad Común a partir de la semana 20 la entidad les complementará la prestación por IT hasta el 100% de su salario fijo bruto hasta el momento del reconocimiento de la baja por riesgo en el embarazo. Dicho complemento se abonará siempre que la trabajadora solicite dicho reconocimiento del riesgo.

Cuando la trabajadora o el trabajador tuvieren un nacimiento percibirán por una sola vez una ayuda o canastilla equivalente a doscientos cincuenta euros (250). Para el caso de nacimiento múltiple percibirán por una sola vez una ayuda o canastilla equivalente a seiscientos euros (600). La ayuda la percibirá exclusivamente uno de los cónyuges en el caso de que ambos trabajen en la asociación.

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

Quien ejerza este derecho lo podrá sustituir 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23º. Excedencias

La situación de excedencia voluntaria o forzosa se atenderá a lo descrito y establecido en la Ley del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

Artículo 24º. 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 y diaria de cada trabajador aquellos días de la semana, y, dentro de ellos, los momentos del día en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar en el calendario laboral.

Capítulo VII

Retribuciones

Artículo 25º. Salario base

El salario base y demás conceptos para cada una de los grupos profesionales y para cada una de las áreas será el especificado en la tabla anexa.

Artículo 26º. Antigüedad

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán la cantidad de 344,81 € anuales por cada trienio de prestación de servicios, siendo el tope máximo de este concepto el de seis trienios, los cuales se abonarán en doce mensualidades. Se reconoce a efectos de antigüedad, la fecha de incorporación a la Asociación, incluido el período de prueba.

En el caso de que un trabajador cese su relación laboral con la Asociación por sanción o por su voluntad, si posteriormente regresase, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso.

Artículo 27º. Plus de festividad

En el caso de realizar sustituciones, por decisión de la Asociación, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral de ocho horas entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos incrementará su retribución en 31,10 € por jornada festiva trabajada.

Idéntico plus percibirá el trabajador que deba acudir al trabajo los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero en horario completo de ocho horas de tarde o de noche (madrugada del día siguiente). Cuando en razón del turno que le toque el empleado hubiera de trabajar al menos cuatro horas se le abonará la parte proporcional del plus.

Para los trabajadores afectos al sistema de turnos rotativos, que trabajen en la misma franja temporal y horaria, el plus tendrá una cuantía de 22,05 €.

Artículo 28º. Complementos de puesto

Los monitores y los educadores al cumplir dos años de permanencia en la Asociación ejerciendo tales cometidos devengarán un complemento de puesto equivalente a 92,27 euros brutos mensuales (doce pagas). Constará en nómina con la sigla CPE.

Por su parte los educadores que realicen tareas o funciones de tutoría devengarán un complemento de puesto equivalente a 138,42 euros brutos mensuales (doce pagas). Constará en nómina con las siglas CPT.

Artículo 29º. Plus de turnicidad

Por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en el CMI "Sierra Morena", la organización del mismo se ha de desarrollar según el sistema denominado trabajo a turno o rotatorios de mañana, tardes y fines de semana, con la finalidad de cubrir un servicio a los internos del centro que se encuentran cumpliendo sentencias que les obliga a estar internos las 24 horas del día.

La Asociación abonará la cantidad de 14,75 € brutos mensuales a aquellos trabajadores directamente sometidos a un trabajo a turnos rotatorios, compensando económicamente los cambios de

horarios establecidos cada cierto tiempo.

Artículo 30º. Plus de transporte

Los trabajadores recibirán mensualmente la cantidad de 80,88€ brutos al mes por dicho concepto.

Artículo 31º. Plus de vestuario

Los trabajadores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 62,22 € brutos al mes.

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.

Los trabajadores obligados a uso de uniforme tendrán derecho a uniforme completo dos veces al año.

Artículo 32º. Plus de nocturnidad

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

Artículo 33º. Ayuda de Guardería

A partir de la firma del Convenio, los hijos de los trabajadores del centro que tengan una antigüedad mínima de un año, que sean menores de 3 años y que estén matriculados en una guardería, percibirán 50 € por hijo siempre que acrediten el abono de todas las mensualidades del curso anterior (septiembre a junio).

La fecha de devengo será en el mes de septiembre y el abono en octubre.

Artículo 34º. 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 correspondan.

Artículo 35º. Liquidación y forma de pago del salario

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

Artículo 36º. Gastos y otros

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

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

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

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

Artículo 37º. Prevención de riesgos laborales

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

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

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

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

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

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

Artículo 38º. 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 42.075,85 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 39º. 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 del año derivada de enfermedad común tendrá derecho el trabajador a percibir el 100% de su salario bruto diario los tres primeros días de la baja.

Siempre que la incapacidad sea por intervención quirúrgica o enfermedad grave, que implique el ingreso en planta hospitalaria, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de su salario de Convenio durante todos los días que dure su baja, con el límite de dieciocho meses. Para que se considere este apartado deberá justificarse el ingreso al menos una noche en la unidad hospitalaria.

Capítulo VIII

Derechos y garantías sindicales

Artículo 40º. Comité de Empresa

La Asociación reconoce a los miembros del comité de empresa, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente,

cuantos derechos y garantías tienen en razón a su cargo por la legislación vigente y venidera.

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

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

3. La Asociación entregará a los miembros del comité de empresa copias básicas de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso, y de los que se establezcan legalmente. También entregará copia de los finiquitos de aquellos trabajadores cuya relación laboral quede extinguida, siempre y cuando el trabajador así lo solicite.

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

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

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

Artículo 41º. Secciones Sindicales

Los trabajadores afiliados a algún sindicato, podrán formar secciones sindicales en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y normativa complementaria. La Asociación descontará de la nómina del trabajador que lo solicite por escrito, el importe de la cuota sindical que indique.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 42º. Infracciones y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales por la asociación/entidad, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de las posibles responsabilidades judiciales que puedan derivarse.

Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral o cualquier incumplimiento contractual y se clasificarán leves, graves y muy graves.

El personal de la asociación/entidad podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas siguientes:

a) Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y 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 la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Más de dos faltas repetidas de puntualidad con un retraso superior a 10 minutos en el período de treinta días naturales.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, ex-

cepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de riesgo, de desprotección, abandono, desatención para los usuarios/as 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 la integridad.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la asociación.

9. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. Realizar cambios de turnos entre compañeros/as y de días sin autorización.

11. Las infracciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación como faltas leves

b) Faltas graves. Se calificarán 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 falta muy grave.

2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de dos 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 en un periodo de 60 días sin que lo justifiquen.

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

8. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros/as o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.

9. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la asociación para usos propios.

11. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos o compañeros/as de trabajo que será considerada falta muy grave.

12. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.

13. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del centro.

14. La presentación de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

15. Las ofensas o malos tratos psíquicos o morales a los usuarios/as, compañeros/as, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.

16. Las infracciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación como faltas graves

c) Faltas muy graves. Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Infringir lo establecido en la Ley de protección de datos

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

3. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa/entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa/entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

4. Violar o revelar información de reserva obligada, que produzca grave perjuicio para la empresa/entidad, usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo.

5. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

7. Más de 10 faltas de puntualidad sin justificación, en un período de noventa días naturales de más de diez minutos cada una de ellas.

8. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.

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

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

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

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

13. 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 se desarrolle.

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

15. Las infracciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación como faltas muy graves

16. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la empresa o fundación o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

17. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.

18. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y/o notoriamente perjudicial para la asociación/entidad

19. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar

cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

20. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

21. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

22. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.

23. El abandono del servicio sin causa justificada, que origine una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

24. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la asociación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización.

25. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período de doce meses.

26. La presentación extemporánea del parte de alta en las veinticuatro horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

27. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

28. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador/a y/o terceros.

Artículo 43º. 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 44º. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de 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 tres 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 45º. 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 consideren 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.

Disposición Adicionales

Disposición Final Primera

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 Final Segunda. Retroactividad conceptos salariales

El presente Convenio Colectivo entra en vigor el próximo 1 de enero de 2017 aunque sus efectos económicos referentes a la actualización salarial del 1% de los conceptos salariales se retrotraen al 1 de enero de 2016.

Disposición Final Tercera. Subrogación

En el caso de que en el futuro, la Entidad no siga gestionando el centro porque resulte adjudicataria otra Empresa, ésta última tendrá que subrogarse en los trabajadores siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos al efecto o lo contemple la Administración en el contrato.

Disposición Final Cuarta. Solución extrajudicial de conflictos

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del quinto acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASAC V) y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al citado acuerdo, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición Final Quinta. Cambio de centro de trabajo

Cuando de común acuerdo entre la organización y el empleado, y en razón a las necesidades organizativas, promociones profesionales, formación, progresión, conocimiento del trabajo, etc., el trabajador fuera destinado a otro centro en la que existiera una regulación convencional diferente a la de origen, le será de apli-

cación la del destino, con exclusión absoluta de la regulación de origen, salvo las condiciones personales del trabajador. Finalizada la estancia en el centro al que fue destinado, si volviera al de origen, 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.

Cuando el cambio implicara nueva residencia se aplicara lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad geográfica.

Disposición Transitoria Única

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Convenio 2008-2010, los trabajadores que a la fecha de la firma de aquel Convenio hubieran venido percibiendo en razón de su contrato individual el llamado plus CPB 2008 lo han consolidado como condición personal más beneficiosa, que pasó a denominarse en nómina CPB 2008.

La citada condición personal es incompatible en igual cuantía con los complementos de puesto de trabajo recogidos en el artículo 27 del presente Convenio.

No obstante lo anterior, cuando el trabajador deje por la razón que fuere de percibir el complemento de puesto de trabajo anterior, volverá a percibir íntegro el CPB 2008.

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2017

ÁREA A	Salario Base mensual
Monitor	854,28
Educador	861,66
Tutor	1.035,78
ATE	854,28
Titulado Superior (Médico, Jurista, Psicólogo)	1.083,84
Titulado Grado Medio (DUE, Trabajador Social)	1.059,75
ÁREA B	Salario Base mensual
Responsable Mantenimiento	1.004,02
Ayudante Mantenimiento	653,84
Cocinero	930,41
Ayudante Cocina	814,12
Personal Limpieza/Lavandería	783,39
Administrativo	677,65
Auxiliar Administrativo	640,74

ANEXO II

Grupo/Área	Educativa/técnico/ sanitario	Administración y Servicios
I	Médico	
	Psicólogo	
	Jurista	
II	DUE	Jefe de Cocina
	Trabajador Social	Resp. de Mantenimiento
	Educador	
III	Monitor	Oficial de Mantenimiento
		Cocinero
		Administrativo
IV	ATE	Personal de Lavandería/ Limpieza
		Ayte. de Cocina
		Ayte. de Mantenimiento
		Aux. Administrativo