



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del I Convenio Colectivo de la Asociación para la Integración y Desarrollo Social "Meridianos" para la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2015061789)

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Asociación para la Integración y Desarrollo Social "Meridianos" para la Comunidad Autónoma de Extremadura —código de convenio 81100011012015— que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2015, de una parte, por la dirección de la empresa, en representación de la parte empresarial y, de otra, por los Delegados de Personal de los centros de trabajo de Badajoz y Cáceres, en representación de la parte social.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 24 de julio de 2015.

La Directora General de Trabajo,
IRENE MARÍN LUENGO



I CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL "MERIDIANOS" PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos trabajadores que presten servicios para "Meridianos" en programas que apliquen cualquiera de las medidas de medio cerrado, abierto o convivencia, previstas en el artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, así como cualquier otra medida relacionada con la protección o servicios a la infancia y juventud.

A los efectos de la consideración particularizada de los distintos centros objetos de este convenio, que requieran condiciones laborales diferenciadas, la estructura del presente convenio considerará las disposiciones aplicables a cada uno de los centros en función de la siguiente tipología:

Centros de internamiento de menores infractores en régimen cerrado.

Centros de internamiento de menores infractores en régimen semiabierto.

Centros de internamiento de menores infractores en régimen abierto.

Centros de internamiento terapéutico de menores infractores.

Centros que ofrezcan tratamiento ambulatorio a menores infractores para el adecuado tratamiento de anomalías o alteraciones psíquicas, adicción al consumo de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas o sustancias psicotrópicas, o alteraciones en la percepción.

Centros de día dedicados a la aplicación de la correspondiente medida a menores infractores.

Programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados g), h), i), j) y k) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

Centros de recepción y primera acogida de menores.

Centros residenciales de acogida de menores.

Centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.

Hogares funcionales.

Pisos de emancipación, pisos puente, o de transición a la vida adulta de menores.

Programas y centros de inserción socio laboral destinados a menores y jóvenes.

Centros de día dedicados a menores en situación de desprotección.



Programas de acogimiento familiar, simple, permanente o preadoptivo, tanto los dedicados a la sensibilización, difusión y captación de familias, como a la formación de las mismas, como al apoyo y seguimiento de los casos.

Servicios especializados de atención a familia e infancia.

Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye a aquellos centros de trabajo que, sin constar expresamente citados en la relación anterior, su actividad principal esté relacionada con la responsabilidad penal de los menores.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la asociación "Meridianos" en toda la Comunidad Autónoma de Extremadura, tanto los ya existentes como en los que se creen en el futuro.

Artículo 3.º Ámbito personal.

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

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente convenio estará vigente a todos los efectos, incluidos los salariales, a partir del 30 de junio de 2015 finalizando el 31 de diciembre de 2021, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 5.º 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.

Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

Artículo 6.º 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.º 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 declara-



ción 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.

CAPÍTULO II

Órgano de vigilancia e interpretación

Artículo 8.º 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 que representen a la asociación y dos miembros que representen a la parte social. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los 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 Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura de 4 de marzo de 1998 (ASEC-EX), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa reguladora del órgano emisor. El sometimiento a la conciliación/mediación mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier medida de conflicto colectivo.

El domicilio de la comisión estará en Badajoz, avda. Adolfo Díaz Ambrona n.º 46.

Procedimiento de Inaplicación de condiciones de trabajo: Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal vigente en cada momento.

En este sentido, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, a través de este procedimiento a inaplicar en la entidad las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.



El procedimiento se iniciará con la comunicación previa a los Representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta Paritaria de este convenio y se llevará a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tras el desarrollo del período de consultas previsto en la legislación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para la inaplicación de condiciones, y sólo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria del convenio, teniendo que acreditar de forma objetiva y fehaciente, con la documentación necesaria, la necesidad de inaplicación de las condiciones con carácter temporal, y la efectividad que tales medidas tendrán sobre la estabilidad respecto del empleo.

La Comisión Mixta dispondrá de un plazo máximo de siete días para su pronunciamiento, a contar desde que la discrepancia fuere planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos legalmente para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 9.º 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, infancia y protección, mediante la racionalización y mejora de los procesos educativos, la valoración de los puestos, la profesionalización y promoción y la formación.

Artículo 10.º 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 11.º 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 adscrito al equipo de Medio Abierto restantes y Sistemas de protección de menores
- Área funcional D: Personal docente-técnico adscrito al equipo de Medio Cerrado.
- Área funcional E: Personal de administración y/o servicios.

Artículo 12.º 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. 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 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.º Movilidad funcional.

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

Los trabajadores, además de las funciones principales que determinan los grupos anteriormente descritos, se les podrán encomendar funciones correspondientes a varios puestos del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello ob-



tener una calidad en el servicio, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Ingreso, contratación y formación

Artículo 14.º Período 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 tres 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 período inferior a seis meses tendrán un período de prueba de un mes.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, 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, riesgo durante la lactancia y paternidad 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 15.º 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 16.º 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 V**Jornada laboral. Horario. Vacaciones y permisos****Artículo 17.º Jornada de trabajo.**

La jornada anual de trabajo a partir de la firma del convenio será de 1.820 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley, siendo la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

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.

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

La organización de los turnos de trabajo es una facultad que corresponde a la Dirección de la Empresa 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 de la Empresa, que lo comunicará con una antelación de 15 días, salvo circunstancias de organización del trabajo que hagan realizarlo por un plazo inferior al anterior.

Artículo 18.º 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 de acuerdo con las necesidades del centro, 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 optó en primer lugar en un año por un determinado turno pierde esa primacía de opción hasta que la hayan efectuado el resto de sus compañeros.

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

Artículo 19.º 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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo. Dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
- e) Cuando se necesite licencia y permisos de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la Asociación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias contempladas en el presente artículo, excepción hecha de la recogida en el punto a), se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la Ley 5/2003 de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE n.º 42) y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la dirección de la empresa de manera inmediata a haber tenido lugar.

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

Artículo 20.º 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 conse-



cutivos que deberá unir al periodo de baja por maternidad. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

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

Artículo 21.º 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 22.º 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 23.º 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 VI**

Retribuciones salariales

Artículo 24.º Salario base.

El salario base y demás conceptos económicos del año 2015, para cada una de los grupos profesionales, será el especificado en la tabla anexa.

Artículo 25.º 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 0:00 horas y las 24:00 horas de días festivos incrementará su retribución en 24 euros 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 ocho horas 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 24 euros.

Para los trabajadores afectos al sistema de turnos rotativos cobrarán por día festivo oficial trabajado la cantidad de 18 euros.

Artículo 26.º 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 puesto 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/as trabajadores/as que formen parte del equipo denominado "Convivencia en grupo educativo".

La cuantía mensual del complemento asciende a 62 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/as trabajadores/as 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 Internamiento de menores": Este complemento de puesto, no consolidable y de cuantía fija y pago mensual, le será de aplicación a los educadores y monitores al cumplir dos años de permanencia en la Asociación ejerciendo tales cometidos.



En ningún caso será de aplicación el presente complemento a los trabajadores que perciban el complemento "Convivencia en grupo educativo", el complemento "Equipo Centro de Día", o el complemento "Medidas de Medio Abierto".

La cuantía mensual del complemento asciende a 100 euros mensuales.

Constará en nómina con las siglas "Complemento MIM".

4. Complemento "Medidas Medio Abierto": Este complemento de puesto, no consolidable y de cuantía fija y pago mensual, le será de aplicación a los/as trabajadores/as 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", el complemento "Equipo Centro de Día" o el complemento "Medidas de Internamiento".

La cuantía mensual del complemento asciende a 9 euros mensuales.

Constará en nómina con las siglas "Complemento MMA".

5. Complemento "Medidas de protección de menores". Este complemento de puesto, no consolidable y de cuantía fija y pago mensual, le será de aplicación a los/as trabajadores/as que formen parte de los equipos de protección de menores.

Cuantía mensual: 9 euros mensuales.

Constara en nómina con las siglas "Complemento MPM"

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

Artículo 27.º Plus de turnicidad.

Por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en los programas que aplican las medidas de medio cerrado o 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), así como protección de menores la organización de los mismos 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 12 euros mensuales a aquellos trabajadores directamente sometidos a un trabajo a turnos (mañana, tarde, fin de semana).

**Artículo 28.º Plus de transporte.**

Los trabajadores recibirán mensualmente la cantidad de 72 euros por dicho concepto, que se mantendrá inalterable durante la vigencia del convenio.

Artículo 29.º Plus de vestuario.

Los trabajadores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 51,60 euros, 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 30.º 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 31.º 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 32.º Revisión salarial.

Los conceptos salariales establecidos en el presente convenio colectivo para el año 2015 son los fijados en el cuerpo del presente convenio así como en sus anexos.

Para el año 2016 y siguientes hasta la finalización de vigencia del presente convenio 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, para el año 2016, a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015, y para el resto de años de vigencia del convenio, a 31 de diciembre del año natural inmediatamente anterior.

Artículo 33.º 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 34.º 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 0,19 €/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: 15 euros.
- Dieta completa sin pernoctar: 30 euros.
- Dieta completa pernoctando: 70 euros.

Artículo 35.º Liquidación y forma de pago del salario.

El pago de haberes y demás emolumentos que puedan corresponder a cada empleado se efectuará como máximo los cinco primeros días del mes siguiente 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 VII**Derechos y garantías sindicales****Artículo 36.º 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 en cuestión, 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 VIII

Régimen disciplinario

Artículo 37.º Infracciones y sanciones.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales por la empresa, 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 empresa/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. Negligencia o retraso en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales de la Asociación, salvo que por su manifiesta gravedad pueda ser considerada como falta grave.
2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de riesgo para los menores atendidos, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave.
5. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros, usuarios de los centros y público en general.
6. 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.
7. 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 empresa.
8. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
9. Realizar cambios de turnos entre compañeros/as y de días sin autorización.
10. Faltar un día al trabajo sin justificación.

b) Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionaliza-



ción del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la empresa/entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un periodo de sesenta días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas o una falta de 30 minutos o más.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.
4. 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.
5. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa/entidad para usos propios.
7. 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 de trabajo que será considerada falta muy grave.
8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.
9. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.
10. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del centro.
11. La presentación extemporánea 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.
12. 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.
13. Abuso de autoridad siempre que no implique grave vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.
14. 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.
15. La inobservancia de las instrucciones de la Dirección en materia de prevención de riesgos laborales. Cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador/a y/o terceros, se considerará falta muy grave.



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

1. Infringir lo establecido en la Ley de Protección de Datos, así como dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los menores o familias atendidas.
2. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la empresa/entidad, usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo.
3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
4. 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.
5. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un periodo de noventa días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas.
6. Permitir que fumen los menores del servicio.
7. 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.
8. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.
9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.
10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.
11. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.
12. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa/entidad.
13. 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.
14. 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.
15. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
16. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.



17. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.
18. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la empresa o fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización/empresa.
19. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un periodo de doce meses.
20. La presentación extemporánea del parte de alta en las 24 horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
21. 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.
22. 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 38.º 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, entendiendo por tales de lunes a sábado sin cómputo de domingos y festivos, a partir de la fecha en que la Asociación tuvo conocimiento fehaciente de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
 - 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 40.º Tramitación.

Las sanciones leves, graves y muy graves se comunicaran motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado/a si así lo solicitara.

Para la imposición de sanciones por falta grave y muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado, siempre y cuando el trabajador o trabajadora así lo solicite por escrito, al comité de empresa o delegados/as de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado/a, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá suspender al trabajador de empleo y no de sueldo, hasta que se resuelva el expediente disciplinario.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados/as, la sección sindical o el trabajador/a no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción que se estime oportuna, de acuerdo de la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales, tanto si se halla en activo de sus cargos sindicales como si aún se halla en el periodo reglamentario de garantías.

Artículo 41.º 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 trabaja-



dores 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 42.º 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 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 42.070,85 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 serán las siguientes para cada trabajador:

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

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

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

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



DISPOSICIONES FINALES Y ADICIONALES

Disposición adicional. Cambio de centro de trabajo.

Cuando por 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 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.

Disposición derogatoria.

El presente convenio sustituye en su integridad el texto del actual I Convenio Colectivo de la Asociación para la Integración y Desarrollo Social "Meridianos" para la provincia de Cáceres, el cual queda expresamente derogado a partir de la entrada en vigor de este convenio.

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.

**ANEXO: TABLA SALARIAL 2015**

ÁREA "A" CONVIVENCIA GRUPO EDUCATIVO	
	Salario Base
EDUCADOR	792,22
PSICOLOGO	1008,9
TRABAJADOR SOCIAL	986,16
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO	775
MONITOR	784,78

ÁREA "B" CENTRO DE DÍA	
	Salario Base
EDUCADOR	752,61
PSICOLOGO	958,46
TRABAJADOR SOCIAL	936,85
MONITOR	713,00
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO	713,00

ÁREA "C" MEDIDAS DE MEDIO ABIERTO RESTANTES Y PROTECCION DE MENORES	
	Salario Base
EDUCADOR	713,00
PSICOLOGO	907,29
TRABAJADOR SOCIAL	867,82

ÁREA "D" MEDIDAS DE INTERNAMIENTO	
	Salario Base
EDUCADOR	810,90
MONITOR	792,00
AUXILIAR TEC EDUCATIVO	782,00
PSICOLOGO	1.032,70
MEDICO	1.032,70
JURISTA	1.032,70
TRABAJADOR SOCIAL	1.009,42



ÁREA "E" PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN O SERVICIOS	
	Salario Base
RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO	700,00
AYUD MANTENIMIENTO	620,00
JEFE DE COCINA	700,00
COCINERO	691,00
AYUD COCINA	620,00
LIMPIEZA	620,00
LAVANDERIA	620,00
ADMINISTRATIVO	700,00
AUX ADMTVO	660,00



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
Grupo IV	Monitor Auxiliar Técnico Educativo

ÁREA FUNCIONAL “B”	
Centro de día	
Grupo Profesional	
Grupo I	Coordinador
Grupo II	Psicólogo Trabajador social
Grupo III	Educador
Grupo IV	Monitor Auxiliar Técnico Educativo



ÁREA FUNCIONAL “C”	
Medidas de Medio Abierto restantes	
Y Protección de menores	
Grupo Profesional	
Grupo I	Coordinador
Grupo II	Psicólogo Trabajador social
Grupo III	Educador
Grupo IV	Monitor Auxiliar Técnico Educativo

ÁREA FUNCIONAL “D”	
Medidas de Internamiento	
Grupo Profesional	
Grupo I	Coordinador
Grupo II	Psicólogo Medico Jurista Trabajador social Insertor Laboral DUE
Grupo III	Educador
Grupo IV	Monitor Auxiliar Técnico Educativo