

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Asociación Adis Meridianos.
Expediente: 41/01/0005/2019.
Fecha: 11 de marzo de 2019.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: César Manuel Simón Luis.
Código: 41005042012010.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «Asociación Adis Meridianos» (código 41005042012010), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2021.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» núm. 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019, de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa «Asociación Adis Meridianos» (código 41005042012010), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2021.

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

En Sevilla a 11 de marzo de 2019.—El Delegado Territorial, Francisco Javier Loscertales Fernández.

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

CAPÍTULO PRIMERO.

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*— El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios para la asociación «Meridianos» en programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados e), f), g), h), k) y l) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.

Artículo 2.º *Ámbito geográfico.*— El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la asociación «Meridianos» que desarrollen sus actividades en los programas de medio abierto mencionados en el artículo 1 de la provincia de Sevilla.

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 salariales, a partir del 1 de enero de 2019, finalizando el 31 de diciembre de 2021, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante si durante dicho periodo temporal de vigencia de este convenio se firmara con la Consejería de Justicia un nuevo Contrato de Servicio distinto al actual, pasarían a regularse las relaciones laborales por el Convenio Estatal de protección y reforma que resulte de aplicación.

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.

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 declaración de nulidad administrativa o judicial de cualquiera de sus cláusulas conllevará automáticamente la nulidad de todo el convenio.

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, uno de la Dirección de la asociación y otro de la representación legal de los trabajadores. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los quince días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

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

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO. ORGANIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 9.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, 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.

- a) Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.
- b) A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
- c) El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación.

- a) El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.
- b) La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.
- c) Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la asociación deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.
- d) No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado sobre movilidad funcional, se podrá producir preferentemente en las áreas de actividad.
- e) Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

3. Factores de encuadramiento en el grupo.

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

- Formación/experiencia. Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad mínimos requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial (titulación, experiencia relevante y especialización). Para su valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- Autonomía. Grado de dependencia o independencia de la toma de decisiones en el ejercicio habitual de las funciones. Mide también el nivel de iniciativa requerido para la ejecución de las tareas. Para su valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- Mando. Para su valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y personas sobre las que se ejerce el mando.
- Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Responsabilidad. Grado de influencia sobre los resultados y relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos. Considera la responsabilidad sobre la planificación de los recursos, la gestión de equipos, el desarrollo de soluciones y los resultados. Para su valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Complejidad. Grado de dificultad de los problemas que habitualmente se enfrentan en el ejercicio del puesto y de las soluciones aportadas. Para su valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 11.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 adscritos a los equipos de medidas de Medio Abierto (tratamiento ambulatorio, permanencia fin de semana, libertad vigilada, prestaciones en beneficio de la comunidad y realización de tareas socioeducativas).
- Área funcional B: 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. Diplomatura o experiencia adquirida por la práctica. Formación profesional de grado, medio o equivalente (básica más formación ocupacional especializada).

Iniciativa/autonomía. Actúan de acuerdo a la planificación de la Dirección y la táctica de la coordinación de programas. Deciden de manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad o empresa y de la función asignada.

Requiere autonomía para realizar las tareas que acompañan a su función técnica asignada.

Responsabilidad. La responsabilidad de sus errores afecta directa o indirectamente a la unidad o programa en la que trabaje.

Grupo profesional IV. Se encuadran en este grupo el personal que realiza tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y/o 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 obtener una calidad en el servicio, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

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

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

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

CAPÍTULO TERCERO. INGRESO Y CONTRATACIÓN.

Artículo 14.º *Admisión 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, cuando así le sea solicitada, entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos en la legislación vigente.

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

Artículo 15.º *Periodo de prueba.*— La duración del período de prueba para todo tipo de contrato, incluidos los formativos, será de seis meses para los titulados superiores o de grado medio y para los mandos, y dos meses para el resto del personal.

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

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

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

Artículo 16.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.

CAPÍTULO CUARTO. 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 1.750 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley.

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a 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 de los turnos de trabajo será la Dirección quien conceda su disfrute.

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

Artículo 18.º *Vacaciones.*— Todo el personal tendrá derecho a unas vacaciones de 31 días naturales al año. La Dirección fijará en el calendario los distintos turnos y fechas de disfrute de las vacaciones, que podrá dividir en dos periodos. La Dirección podrá excluir determinados momentos o periodos del año coincidentes con la mayor carga de trabajo para el disfrute de las vacaciones.

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

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

Artículo 19.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) Veintiún días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo.
- c) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este último permiso será de cuatro días en los casos de familiares de primer grado.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual ampliándose a dos días si conlleva un desplazamiento superior a 100 km desde el centro de trabajo.
- e) Tres días laborables 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 cuatro días en los casos de familiares de primer grado. En el supuesto de que el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 60 km desde el centro de trabajo, el plazo se verá ampliado a cinco días laborables.

- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
- e) Cuando se necesite licencia y permisos de cualquier tipo y se este trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.
- g) 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.
- h) En el caso de enfermedad de familiares de primer grado que exigiese un permiso de acompañamiento al facultativo, atención médica del propio trabajador/a y asistencia a tutorías de hijos/as. El permiso únicamente será concedido a uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen en la asociación.

Aualmente el permiso retribuido no podrá superar las 30 horas. En caso de que se sobrepase el número estipulado de horas será considerado como permiso no retribuido.

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 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 153) y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la Dirección de la empresa de manera inmediata a haber tenido lugar.

Artículo 20.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 este derecho en catorce días naturales consecutivos que deberá unir al periodo de baja por maternidad. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

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

Como medidas de apoyo a la lactancia se facilitará al menos la realización de dos pausas al día en turno de siete horas y de 3 pausas al día en turnos de 11 horas, siendo de 20 minutos cada una. Se estudiará la viabilidad de disponer de medios para la conservación de la leche materna. Se adaptará las tareas de las trabajadoras especialmente en los desplazamientos para compaginar dicha medida hasta los 9 meses desde el día del nacimiento.

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 *Permisos no retribuidos*.— El trabajador por escrito y con una antelación mínima de 15 días, salvo casos de urgente necesidad, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de 3 días, cuando para ello sea necesario un desplazamiento de más de 150 km. Y de un máximo de 5 días cuando sea preciso un desplazamiento a otro país.
- b) Los trabajadores podrán solicitar licencia no retribuida por asuntos propios por un periodo mínimo de un mes hasta tres meses de duración al año. Esta licencia se pedirá por una vez y deberá ser concedida por la empresa si se solicita con un plazo de antelación de un mes y siempre y cuando no se encuentre en dicha situación el 10% de la plantilla del centro o programa, y sujeto a las necesidades organizativas de la empresa. Esta licencia no podrá ser disfrutada hasta que transcurra al menos tres años del disfrute de la misma.

CAPÍTULO QUINTO. RETRIBUCIONES SALARIALES.

Artículo 23.º *Salario base*.— El salario base y demás conceptos económicos del año 2019, para cada una de los grupos profesionales, será el especificado en la tabla anexa.

Artículo 24.º *Complemento por antigüedad*.— Los trabajadores afectados por este convenio percibirán la cantidad de 335,84 € anuales por cada trienio de prestación de servicios, siendo el tope máximo de este concepto el de cinco trienios, los cuales se abonarán en doce mensualidades. Se reconoce a efectos de antigüedad, la fecha de incorporación a la Asociación, incluido el 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 reingresase, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso.

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 horas y las 24 horas de días festivos y el 24 y 31 de diciembre incrementará su retribución en 30,04 € por jornada trabajada.

Idéntico plus percibirá el trabajador que deba acudir al trabajo los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero en horario completo de tarde o de noche (madrugada del día siguiente) o en horario que exceda de ocho horas.

Para los trabajadores afectos al sistema de turnos rotativos cobrarán por día festivo oficial trabajado la cantidad de 21,02 €.

Artículo 26.º *Complemento de puesto*.

Dada la polivalencia y polifuncionalidad pactada entre los distintos grupos profesionales que obliga a realizar funciones incluso de distintas áreas y servicios, y que incluye, en observancia de los requisitos reflejados en el presente convenio, posibles modificaciones de los horarios y turnos, se fijan los siguientes complementos de puestos no consolidables y de cuantía fija y mensual.

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

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

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

La cuantía mensual del complemento asciende a 9,33 euros mensuales.

Constará en nómina con las siglas «Complemento MMA».

Los anteriores complementos se revalorizarán anualmente con los mismos incrementos que se establezcan para el salario base.

Artículo 27.º *Plus de turnicidad*.— Por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en los programas que aplican las medias de medio abierto recogidas en el apartado j) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores (convivencia en grupo educativo) la organización del mismo se ha de desempeñar según el sistema denominado trabajo a turno, con la finalidad de cubrir un servicio a los menores del centro que se encuentran cumpliendo sentencias que les obliga a estar internos las 24 horas del día.

La asociación abonará la cantidad de 14,48 € 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 80,80 € al mes por dicho concepto.

Artículo 29.º *Plus de vestuario*.— Los trabajadores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 62,21 € al mes, que se mantendrá inalterable durante la vigencia del convenio.

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*.— A partir de la firma del convenio los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias de la siguiente cuantía y de la siguiente forma:

- Dos pagas extraordinarias, del 100% del salario base prorrateadas mensualmente.
- Dos pagas extraordinarias, que se abonarán, una en junio y otra en diciembre equivalentes al salario base que les corresponda.

Artículo 32.º *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 33.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 42.075,85 euros por trabajador. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

- Igualmente la asociación suscribirá para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.075,85 euros por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral incluido el accidente «in itinere».
- Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes para cada trabajador tendrán un capital asegurado en caso de muerte o invalidez por accidente de trabajo de 42.070,85 euros.
- Esta última cifra se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- El infarto de miocardio, y sus consecuencias, queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

Artículo 34.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 base reguladora diaria.

En toda incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho el trabajador a percibir el 100% de su base reguladora diaria los tres primeros días de la primera baja médica del año.

Siempre que la incapacidad sea por intervención quirúrgica o enfermedad grave, avalado por informe médico que pueda implicar el ingreso en planta hospitalaria o reposo en domicilio igual a un ingreso hospitalario, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de su base reguladora durante todos los días que dure su baja, con el límite de dieciocho meses.

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 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.

Artículo 35.º *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.

CAPÍTULO SEXTO. 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 Enlace de Sevilla, a petición de aquellos.

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

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

CAPÍTULO SÉPTIMO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 37.º *Infracciones y sanciones.*— Las faltas o infracciones cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves. Se describen sin un ánimo exhaustivo las siguientes:

A) Son consideradas faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la Asociación, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de una a tres al mes.
4. El abandono del puesto de trabajador sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, origine una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los menores atendidos, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave.
5. Las faltas de respeto y consideración debida a otros empleados, cuando tengan entidad menor y no impliquen violación del derecho a la dignidad o a la integridad.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Se califican como faltas graves las siguientes:

1. La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la asociación, centro o entidad, o a los menores o familias atendidas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la asociación podrá considerarse como muy grave.
2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de tres días y menos de diez al mes.
3. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
4. Abuso de autoridad siempre que no implique grave vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.
5. Las faltas de respeto y consideración debida a otros empleados, cuando tengan entidad mayor y no impliquen violación del derecho a la dignidad o a la integridad; en caso de que impliquen violación de estos derechos se entenderán como muy graves.
6. Falta de asistencia de dos a tres días en un periodo de 90 días sin que lo justifique.
7. La inobservancia de las instrucciones de la Dirección en materia de prevención de riesgos laborales.
8. La reincidencia en la comisión de falta leve en los seis meses anteriores.

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los menores o familias atendidas.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
4. Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a los usuarios.
5. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o de sus familias.
6. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios del centro o del personal o del propio centro.
7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
8. Aquellas conductas que están determinadas como acoso por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo en nota técnica preventiva, por el Estatuto de los Trabajadores o por la normativa que en su caso lo desarrolle.
9. Abuso de autoridad que implique grave vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.
10. Las infracciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores como faltas muy graves.
11. La reincidencia en la comisión de falta grave.

Artículo 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, 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 39.º *Sanciones.*— Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

1.— Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2.— Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a catorce días.

3.— Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- b) Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la asociación.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 40.º *Tramitación y prescripción de sanciones.*— Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado.

Para la imposición de sanciones, por falta leve, grave o muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de 10 días naturales puedan manifestar a la Asociación lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio y el Estatuto de los Trabajadores.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fue 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.

Disposiciones finales y transitorias.

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.— Cuando de la posterior licitación y contrato de servicio se deriven condiciones salariales distintas a las reguladas en el presente convenio se estarán a las del Convenio Sectorial que fije la administración en los pliegos que rigen la contratación del posterior del servicio.

ANEXO: TABLA SALARIAL 2019

ÁREA «A» MEDIDAS MEDIO ABIERTO			
	<i>Educador</i>	<i>Titulado superior</i>	<i>Titulado medio</i>
Salario base	720,13	916,36	876,5

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

ÁREA FUNCIONAL «A» MEDIDAS DE MEDIO ABIERTO	
<i>Grupo profesional</i>	
Grupo I	Coordinador
Grupo II	Psicólogo Trabajador social
Grupo III	Educador
Grupo IV	Monitor

34W-2124

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Sevilla

SALA DE LO SOCIAL

N.I.G.: 1102044S20150002657

Negociado: H

Recurso: Recursos de Suplicación 22/2018

Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº1 DE JEREZ DE LA FRONTERA

Procedimiento origen: Seguridad Social en materia prestacional 996/2015

De: FREMAP

Representante: JOSE MARIA HORMIGO MUÑOZ

Contra: LUCIA CALDERON RAPOSO, DIRECCION PROVINCIAL DE LA TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE CADIZ, LIMPIEZAS LORCA S.L., PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA S.A. y DIRECCION PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE CADIZ

Representante: ALBERTO DE LOS SANTOS DIAZ MATADOR

EDICTO

Dª. ROSA MARÍA ADAME BARBETA, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA. SALA DE LO SOCIAL SEDE SEVILLA

CERTIFICO : Que en el recurso nº 22/2018. Negociado H seguidos a instancia de FREMAP contra LUCIA CALDERON RAPOSO, DIRECCION PROVINCIAL DE LA TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE CADIZ, LIMPIEZAS LORCA S.L., PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA S.A. y DIRECCION PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL