

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

RESOLUCIÓN de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Asociación Madre Coraje en las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla para los años 2015-2019.

Visto el texto del Convenio Colectivo de los trabajadores de la Asociación Madre Coraje en las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla para los años 2015-2019, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, en fecha 4 de marzo de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 14 de abril de 2016.- El Director General, Jesús González Márquez.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA ASOCIACIÓN MADRE CORAJE EN LAS PROVINCIAS DE CÁDIZ, MÁLAGA Y SEVILLA PARA LOS AÑOS 2015-2019

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo se aplicará a la Sede Central, Delegaciones y Centros de Colaboración que desarrollen su actividad dentro de los principios y estatutos que marque la asociación Madre Coraje y constituidos legalmente, cualquiera que sea el número de trabajadores que compongan su plantilla.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a los trabajadores que presten sus servicios en las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Acuerdo, la totalidad de los trabajadores que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en la Sede Central, Delegaciones y/o Centros de colaboración de Madre Coraje en el ámbito territorial antes indicado. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo, además de las excepciones que aparecen en el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores:

1. Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Asociación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.

2. Trabajadores contratados por la Asociación para desarrollar su trabajo en el extranjero, quienes se regirán por la legislación específica y aplicable en dicho país, al margen de los acuerdos especiales de carácter interno que para ello establezca la Asociación.

3. Los trabajadores contratados al amparo de subvenciones a cuya convocatoria concurra la Asociación, en lo referente a condiciones económicas, quedan excluidos de la aplicación de las tablas salariales de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de que se le apliquen las materias de jornada, vacaciones y formación en tanto no se opongan a las condiciones y regulación de los programas públicos a los que responde su contratación.

4. El voluntariado social.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Para las dudas en la interpretación de este Convenio se nombrará una Comisión Mixta, compuesta por tres miembros de la Dirección de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio. No obstante, la representación empresarial quedará válidamente conformada con uno o dos miembros designados al efecto por la Dirección.

Se considerará que existe acuerdo de la Comisión cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte empresarial, requiriéndose para determinar la voluntad de la parte social el acuerdo mayoritario de sus propios miembros.

La Comisión Paritaria actuará con rapidez y efectividad, reuniéndose en el plazo máximo de 10 días laborables desde su convocatoria y resolviendo sus decisiones en el plazo de los 5 días laborables siguientes al que se le someta la cuestión en concreto, si no estuviese fijado otro plazo específico.

Como supuesto específico, y antes de iniciarse cualquier tipo de acción judicial o administrativa, se deberá someter el conflicto o supuesto concreto de que se trate a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá en un plazo máximo de quince días, a instancia de cualquiera de las partes.

Al término de los plazos regulados, se levantará la correspondiente acta de acuerdo o de desacuerdo.

En los supuestos de inaplicación o modificación de las condiciones laborales del presente convenio, la participación de la Comisión Paritaria en el conocimiento y resolución de las discrepancias en caso de desacuerdo en el período de consultas estará vinculada a las previsiones del artículo 82.3.º del Estatuto de los Trabajadores, esto es, en caso de desacuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un máximo de 3 días laborables para pronunciarse.

En todo caso, las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
3. Resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación, o modificación de las condiciones del presente convenio colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82.3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo, cualquiera que sea su naturaleza, podrán ser absorbidas y compensadas con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, tanto a título personal como colectivo.

CAPÍTULO II

Artículo 8. Clasificación profesional.

Será de aplicación la clasificación profesional desarrollado en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2015-2017 o el convenio que lo sustituya.

Artículo 9. Ascensos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Asociación. Dichos ascensos deberán ser propuestos por los Delegados de cada Delegación y por la Gerencia en el caso de la Central. Las propuestas de ascensos se enviarán a Gerencia Central siendo facultad de la Junta Directiva la toma de decisión respecto de los mismos.

CAPÍTULO III

JORNADAS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 10. Jornada.

La jornada laboral será de 40 horas semanales y un máximo de 1.750 horas anuales. Todos los años antes del 22 de diciembre se presentará el Calendario Laboral del año siguiente, estando en lo relativo a fiestas locales lo que regule la Central y las Delegaciones para los calendarios respectivos.

La jornada laboral será de 35 horas semanales en jornada de mañana desde el 15 de junio hasta el 7 de septiembre, ambos inclusive. En las Áreas o Delegaciones en que sea preciso cubrir tardes en ese período se acordará la jornada con los respectivos Delegados o Gerentes.

Siempre que la duración de la jornada exceda de 6 horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 11. Vacaciones.

El personal sujeto al presente Acuerdo disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables, mediante acuerdo entre las partes. El disfrute de dichos días podrá fraccionarse de mutuo acuerdo entre las partes, no pudiendo exceder ninguna de las fracciones de 20 días laborales continuados, salvo autorización pertinente de la Asociación.

Para tener un control de los días de vacaciones, la asociación dispondrá de una hoja de control vacacional por cada trabajador, donde se anotarán los días disfrutados, y se firmará para que así conste.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural. Si por motivos derivados de la carga de trabajo, y por decisión de la Asociación no resulta posible disfrutar de las vacaciones dentro del año natural, el trabajador podrá optar por trasladar hasta 10 días de vacaciones para el siguiente año, debiendo disfrutar necesariamente de ellas en los meses de enero y febrero siguientes.

La Asociación en el mes de marzo confeccionará el calendario vacacional, teniendo los trabajadores como fecha límite para comunicar el período de disfrute de sus vacaciones hasta el 15 de marzo. En esa fecha habrá de comunicarse como mínimo y de forma obligatoria hasta 15 días del total de los establecidos en este acuerdo, siendo potestad de la asociación la programación de las mismas de la forma que considere más oportuna en caso de no haberse producido en fecha la comunicación por parte del trabajador. El disfrute del resto de los días disponibles será de mutuo acuerdo con la Dirección. Los trabajadores habrán de hacer la petición a la Asociación con una antelación mínima de siete días.

El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación de su contrato, si éste ha de producirse dentro del año.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

La realización de horas extras y su compensación debe ser autorizada de manera formal por el jefe de área o departamento correspondiente. Su compensación será de una hora por una hora mediante descanso en el plazo de los seis meses siguientes a su realización.

Artículo 13. Licencias.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas con justificación de las mismas.

MOTIVO	DURACIÓN (Sin desplazamiento)	DURACIÓN (Con desplazamiento) +200 km
Matrimonio	15 días naturales	15 días naturales
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (incluyendo el acompañamiento de la pareja)	Tiempo indispensable	
Nacimiento hijo/a	3 días naturales	5 días naturales
Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	3 días naturales	4 días naturales (Expatriado 7 días)
Fallecimiento del anterior hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad	2 días naturales	4 días naturales (Expatriado 7 días)
Traslado del domicilio habitual	1 día natural	2 días naturales
Exámenes en instituciones públicas o privadas	1 día natural	2 días naturales

MOTIVO	DURACIÓN (Sin desplazamiento)	DURACIÓN (Con desplazamiento) +200 km
Asuntos propios (máxima fracción 4 medios días)	2 días	
Preparación y/o descanso por viajes de cooperación por la Asociación.	4 días naturales	

Todos los periodos se entenderán en días naturales a computar desde el día del hecho causante, siendo dos de los mismos días laborales.

Artículo 14. Licencias no retribuidas.

El personal con una relación laboral continuada superior a un año podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal de la entidad o el 20% de su equipo de trabajo o grupo profesional. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

Artículo 15. Maternidad y lactancia.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

1. Por un/a hijo/a menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

2. Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 16. Estructura retributiva.

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
- C) Otras percepciones compensatorias.
- D) Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual. Todas las retribuciones para los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa serán proporcionales a las fijadas para un trabajador o trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

A. Salario base. Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico. Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras).

La cuantía de las pagas extras incluirá el salario base y los complementos personales que pudiera percibir el trabajador/a.

B. Complementos salariales:

B.1. Complemento ad personam: Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras con el fin de recoger las condiciones económicas más beneficiosas de carácter personalísimo o colectivo. Este complemento será la diferencia entre la retribución total del año 2.017 y la suma del resto de los conceptos contemplados en la estructura salarial (salario base más todos los otros complementos) de ese año.

Este complemento no será compensable ni absorbible con los aumentos contemplados en el artículo 19.

B.2. Complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

B.3. Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres trabajadores, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

B.4. Complemento Salarial de Proyecto: A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente.

B.5 Complemento de Experiencia profesional. De manera general, se establece que todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la empresa o entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla salarial anexa.

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo.

C. Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto. Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

D. Complementos no salariales. Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador, la empresa le abonará los gastos ocasionados y el kilometraje (0,19 €/km).

E. Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba:

- En procesos de duración igual o inferior a 20 días, hasta el 85% de la base reguladora de la prestación desde el primer día.

- En procesos de duración superior a 20 días, una vez constatada dicha circunstancia, hasta el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

- Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Artículo 17. Anticipos a cuenta.

Los trabajadores fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de una mensualidad de su líquido a percibir, siempre que acredite una necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge, e hijos no emancipados

- Fallecimiento del cónyuge o hijos emancipados.

- Pérdida del puesto de trabajo del cónyuge.

- Adquisición de primera vivienda.

- Matrimonio del trabajador.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

El plazo para la amortización de este anticipo será de dos meses como máximo.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Artículo 18. Régimen disciplinario.

Será de aplicación el régimen disciplinario desarrollado en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2015-2017 o el convenio que lo sustituya.

Artículo 19. Incrementos salariales anuales.

El incremento salarial anual será el correspondiente al IPC oficial del año anterior sobre el salario bruto a partir de 1 de enero de 2018 con un mínimo anual del 1%.

Disposición transitoria 1.^a

La aceptación por parte de la asociación de las peticiones en términos de mejora salarial por parte de los RRTT provoca que la adaptación y homogeneización de la estructura retributiva deba tener fecha de puesta en vigor el 1.º de enero de 2016, manteniéndose la tabla salarial del año 2015 tal como ha tenido lugar durante el año prescrito.

Entre 2016 y 2017 se aplicarán las subidas salariales correspondientes a los conceptos acordados, esto es, la subida de un tramo a todos los trabajadores que no estén en el tramo superior o no tengan un aumento de categoría según la estructura del nuevo convenio, y el aumento salarial correspondiente a la parte proporcional de la antigüedad devengada por cada trabajador en el año 2015, con lo que se llegará al salario total de 2017, cuyo incremento no será inferior para nadie al 2,5% respecto al salario bruto de 2015.

El año 2016 se incrementarán los salarios en su totalidad a los trabajadores que no tengan complemento ad personam (que serán básicamente los que suben de categoría) y los que tienen una subida salarial total del 2,5%. Los que tienen incremento salarial 2017/2015 superior al 2,5% la subida será del 50% en cada año (2016 y 2017).

Consecuentemente la aplicación de este convenio en vigor desde el 1.1.2015 no tendrá aumento o disminución en el salario bruto percibido en dicho año.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2016 Y 2017

GRUPO PROFESIONAL CONVENIO MADRE CORAJE 2015	SALARIO BASE 2016 Y 2017 (EUROS)
0	23.800
1	20.300
2	18.320
3	16.060
4	14.000

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE BRUTO ANUAL C. RESPONSABILIDAD - EUROS
0	4.500
1	3.500
2	2.500
3	0
4	0

TRAMOS	IMPORTE BRUTO ANUAL C. COORDINACIÓN - EUROS
Equipo de trabajo básico (3 trabajadores)	500
Equipo de trabajo intermedio 1 (De 4 a 5 trabajadores)	1.000
Equipo de trabajo intermedio 2 (De 6 a 8 trabajadores)	1.500
Equipo de trabajo más de 8 trabajadores	2.000

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE BRUTO ANUAL C. DE PROYECTO - EUROS
0	0
1	2.300
2	1.800
3	1.500
4	500

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE BRUTO ANUAL C. EXPERIENCIA PROFESIONAL - EUROS
0	0
1	725
2	665
3	605
4	545

ANEXO 2

TABLA DE EQUIVALENCIA

Como consecuencia de la adaptación a la clasificación profesional prevista en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social, sin perjuicio del contenido normativo del sistema de grupos profesionales recogido en convenio se establece la siguiente tabla de equivalencia:

CATEGORÍA ACUERDO INTERNO 2007 MADRE CORAJE		GRUPO PROFESIONAL CONVENIO MADRE CORAJE 2015	
NIVEL I	Gerencia Central	0	Gerencia Central
NIVEL II	Jefes de Área -	1	Jefes de Área -
	Gerente Delegación -		Gerente Delegación -
	Jefe de Almacén Central		Jefe de Almacén Central
NIVEL III	Técnicos Superiores	2	Técnicos Superiores
NIVEL IV	Técnicos Medios - Oficial de Primera - Conductor	3	Técnico Medio, Oficial, Administrativo.
NIVEL V	Administrativo - Oficial de Segunda	4	Conductor, Peón, Limpiadora, Ordenanza y Telefonista
NIVEL VI	Auxiliar Administrativo - Peón		