

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Convenio Colectivo de Asociación Ciudadana de Lucha Contra la Droga (ACLAD)

Visto o expediente do Convenio colectivo de ASOCIACIÓN CIUDADANA DE LUCHA CONTRA LA DROGA (ACLAD) (código convenio 1503652) que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 07.08.09, subscrito pola empresa e polos delegados de persoal o 29.04.09, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordenar a súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo obrante neste departamento territorial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

SEGUNDO.- Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

TERCEIRO.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 24 de agosto de 2009

O xefe territorial de Traballo e Benestar

P. A., o xefe do Servizo de Coordinación Administrativa

Francisco Javier Alonso Moraleja

CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN CIUDADANA DE LUCHA CONTRA LA DROGA (ACLAD), A CORUÑA

CAPÍTULO I.-UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

Artículo 1.-Partes concertantes.

La comisión negociadora del convenio que se suscribe está integrada por D. César Álvarez Vázquez, D. Joaquín Nebot Guiñales (en representación de la Asociación Ciudadana de Lucha contra la Droga) y por los delegados de personal Dña. Genma Méndez Uzal, Dña. Julia María García Rodríguez y D. Alfonso Tembrás López

CAPÍTULO II.-ÁMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 2.-Ámbito personal y territorial.

Se registrarán por el presente convenio la totalidad de los trabajadores que en la actualidad, o en lo sucesivo, presten sus servicios a la Asociación Ciudadana de Lucha contra la Droga, en sus centros de trabajo de A Coruña y Culleredo, regulando las normas de carácter jurídico laboral entre las partes.

Artículo 3.-Vigencia y denuncia.

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2009, con independencia de su publicación en el Diario Oficial de la Provincia, y finalizará el 31 de diciembre de 2009.

Su vigencia se prorrogará tácitamente de año en año, si ninguna de las partes lo denunciara fehacientemente con la antelación mínima de dos meses, a la fecha del término de la vigencia o sus prórrogas.

De producirse la denuncia del convenio, este se prorrogara hasta la aprobación del que lo sustituya

CAPÍTULO III.-REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 4.-Comisión paritaria.

Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano para conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente convenio.

Esta comisión estará formada previo acuerdo de las partes, por una representación por parte de la Asociación empresarial y por los representantes de los trabajadores.

A efectos de notificaciones se señala como domicilio el de la empresa.

CAPÍTULO IV.-TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5.-Jornada de trabajo.

1.- Como norma general, se establece una jornada laboral para el presente convenio de 35 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, excepto en aquellos programas cuyas características así lo determinen en los que establecerán los turnos de trabajo precisos para garantizar una adecuada atención.

2.- Todos/as los/as trabajadores/as de ACLAD, gozarán de una hora de reducción de jornada en los meses de julio, agosto y septiembre en horario de lunes a viernes de 8:00 a 14:00, salvo que algún trabajador prefiera no modificar su turno. Así mismo, durante la "Semana Grande" el horario de trabajo será de 8:00 a 13:00. Aquellos trabajadores que, por necesidades de servicio, hayan de prestar sus servicios en otros horarios, verán reducida su jornada en una proporción similar.

3. Todos/as los/las trabajadores/as con jornada continuada afectados por este convenio tendrán derecho a una pausa retribuida de 30 minutos durante la jornada de trabajo, o de 15 minutos si realizan jornada partida.

4.- En aquellos casos en que sea preciso establecer turnos, se negociará el cuadro de horarios con los representantes del personal con el fin de garantizar que las rotaciones entre el personal sean equilibradas.

5.- Cuando acabe un turno de noche se entenderá que el cese se produce, de ser el caso, el día natural de la prestación efectiva del servicio.

6.- Descanso semanal: los/las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, con la excepción de los trabajadores adscritos a servicios asistenciales de carácter continuo o contratados específicamente para fines de semana y festivos

7.- Para los servicios que hayan de prestarse necesariamente en sábados, domingos y festivos, se establecerá un período de descanso equivalente.

8.-Con carácter personal y temporal, el trabajador o trabajadora podrá negociar una flexibilización de sus horarios por necesidades derivadas de la atención a hijos menores de 12 años o personas dependientes a su cargo. Esta flexibilización será especialmente aplicable en el caso de familias monoparentales. Podría también valorarse cierta flexibilización de la jornada para el resto de los /as trabajadores/as si las necesidades del servicio lo permitiesen y previa autorización.

9.- Todo el personal vinculado a este convenio gozará como descanso el día 24 o el día 31 de diciembre.

10.- Si como consecuencia de alguna norma de carácter general y rango superior, se decretase la reducción de la jornada aquí pactada, se reducirá en los términos que establezca dicha norma la jornada establecida en el presente convenio.

II.-Horas extraordinarias:

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la empresa y a la libre acepción del trabajador, salvo las expuestas en el punto b) de este artículo cuya realización será obligatoria para el trabajador.

Para compensar las horas extraordinarias, se computara cada una de estas por 1 hora y 45 minutos en días laborables y por 2 horas y 15 minutos en domingo e festivos. Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias se podrán compensar por tiempos de descanso que se podrán acumular hasta completar jornadas completa

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo al siguiente criterio:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como de riesgo de pérdida de materiales y materias primas: realización obligatoria.

c) Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de las especiales características de la actividad que se trata: mantenimiento, siempre que no se pueda utilizar de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la legislación vigente.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, reduciéndose éstas en la misma proporción al contrato, si éste por modalidad o duración significase la realización de una jornada, en cómputo anual, inferior a la jornada general de la empresa.

Artículo 6.-Permisos retribuidos

- El trabajador, previo aviso de 48 horas, salvo urgencia acreditada, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- Por fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos e hijos: 4 días naturales y 6 días si el proceso se produce a más de 100 km.
- Por fallecimiento de parientes hasta 2º grado consanguíneos o afines: 2 días naturales y 4 días si el proceso se produce a más de 100 km.
- Por fallecimiento de parientes hasta 3ª grado consanguíneos o afines: 1 día natural o 2 días si el proceso se produce a más de 100 km.
- Por el nacimiento o adopción de hijos: 15 días naturales.
- Por matrimonio de hijos: 2 días naturales.
- En caso de accidente o enfermedad grave de familiares hasta 2º grado que suponga hospitalización y/o una incapacidad severa: 5 días naturales.
- Por traslado de domicilio habitual, sin cambio de residencia: 1 día y 2 días con cambio de residencia.
- Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración
- Por asuntos propios: 9 días. Dos días más con 6 trienios de antigüedad, y otro más cada trienio desde el 8º. El disfrute de este permiso está supeditado a las necesidades del servicio, dado el carácter especial de las actividades de la empresa.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legales establecidos.
- Tiempo necesario para exámenes prenatales y cursos de preparación al parto o para acompañar a su cónyuge o pareja
- Tiempo necesario para asistir a tratamientos de fecundación asistida o para acompañar a su cónyuge o pareja
- Por lactancia de un hijo menor de 12 meses y en el caso de adopción o acogimiento familiar durante el primer año desde la resolución judicial o administrativa las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse una hora diaria del trabajo que podrá sustituirse por una reducción en la jornada habitual de media hora al inicio y al final de la jornada, o una hora al inicio o al final de la jornada. Este permiso podrá ser ejercido por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Este permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple.

Este permiso podrá sustituirse por un permiso retribuido de 4 semanas ininterrumpidas que podrán ser disfrutadas después del permiso por maternidad. Este permiso también se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple.

- Tiempo preciso para acompañar a revisiones médicas a los hijos y a las personas dependientes a su cargo, adjuntando justificante.

- Hasta un máximo de 30 días de permiso retribuido o un periodo de jornada reducida equivalente, para atender y cuidar, en caso de accidente o enfermedad grave que suponga hospitalización y/o una incapacidad severa, al cónyuge, pareja, hijos y familiares en primer grado.

Artículo 7.-Excedencias y permisos.

Los trabajadores fijos, que lleven un año de servicio ininterrumpido en la empresa, podrán solicitar de la misma una excedencia por un tiempo mínimo de un año y un máximo de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido una vez transcurridos dos años desde el disfrute de un período de excedencia anterior, y hasta un máximo de 1/3 de la plantilla simultáneamente. Durante los dos primeros años el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

En lo restante relativo a esta materia, excedencia para cargo público, sindical, por maternidad o adopción, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores fijos que lleven un año de servicio ininterrumpido en la empresa, podrán solicitar de la misma un permiso no retribuido de uno a tres meses con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 8.-Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales o 22 laborables si se fraccionan.

Los trabajadores conocerán las fechas de sus vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las mismas. En todo caso se estará a lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

El personal de la empresa dispondrá, a mayores cada año, días de vacaciones en función de su antigüedad en la empresa, quedando distribuido de la siguiente manera:

- 15 años de antigüedad ————— 1 día más de vacaciones
 - 20 años de antigüedad ————— 2 días más de vacaciones
 - 25 años de antigüedad ————— 3 días más de vacaciones
 - 30 años de antigüedad ————— 4 días más de vacaciones
- y así consecutivamente.

CAPÍTULO V.-PERCEPCIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN

Artículo 9.-Salario base.

El importe del salario base mensual, para cada categoría profesional, será la que se detalla en la tabla salarial anexa.

Artículo 10.-Remuneración anual.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.5 del vigente Estatuto de los trabajadores, se detalla en la segunda columna de las tablas salariales anexas los salarios en cómputo anual.

Artículo 11.-Cláusula de garantía salarial.

Se establece la garantía de revisión salarial cada año. Dicha revisión estará en función de la aprobación por la Xunta de Galicia de las correspondientes subvenciones de la Subdirección Xeral de Saúde Mental e Drogodependencias, dependiente del Servicio Galego de Saúde (SERGAS) de la Xunta de Galicia y será anualmente negociada dentro de la comisión paritaria.

Artículo 12.-Complemento personal de antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, el complemento de antigüedad se percibirá por trienios, de acuerdo con los siguientes supuestos:

a) Al personal que venía percibiendo complemento por antigüedad con antelación a 1994 se le seguirán aplicando trienios en la cuantía del 5% de su salario base y un 4% en trienios posteriores.

b) Para el resto del personal, el valor del trienio será de acuerdo con su categoría profesional de:

- Grupo I: 50.30 euros/trienio.
- Grupo II: 41.89 euros/trienio.
- Grupo IIIA: 33.61 euros/trienio.
- Grupo IIIb: 33.55 euros/trienio.
- Grupo IV: 29.39 euros/trienio

El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente a su cumplimiento.

Artículo 13.-Complemento de especialidad.

Se reconoce el complemento de especialidad a todos aquellos profesionales que tengan la especialidad reconocida y ejerzan las funciones como tales.

El importe de dicho plus se establece en la cantidad de 146,63 euros/mes.

Artículo 14.-Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, que se harán efectivas en los meses de julio y diciembre, y que consistirán en una mensualidad del salario base incrementado con la antigüedad y pluses con excepción del plus de transporte.

Artículo 15.-Complemento de incapacidad transitoria.

La empresa abonará al trabajador en situación de baja por IT y accidente, y por un período máximo de 12 meses, un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social alcance el 100% de la retribución bruta con relación al mes anterior a la situación de baja.

El importe a percibir no podrá ser nunca superior al que se perciba en situación de alta en el trabajo.

En caso de que el trabajador/a por enfermedad o accidente adquiriera un grado de minusvalía igual o superior al 33%, la empresa facilitará los medios para el cumplimiento de su función, adaptando su puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI.-CONCEPTOS EXTRA SALARIALES

Artículo 16.-Dietas y gastos de locomoción.

Atendiendo a la naturaleza del servicio a realizar, el personal afectado por el presente convenio, percibirá por el concepto de dietas las cantidades siguientes:

- Por gastos de manutención: 21,64 euros/diarias.

- Por gastos de locomoción: 0,19 euros por kilómetro recorrido, cuando el desplazamiento se realice en el vehículo del trabajador.

Todos los gastos reseñados, deberán ser autorizados por la junta directiva, y justificados documentalmente en las condiciones máximas establecidas para cada concepto.

La cuantía de las dietas y gastos de locomoción serán revisados según establezcan en cada momento las directrices de la Administración pública.

Artículo 17.-Plus de transporte.

Se establece el plus de transporte en la cantidad de 140,93 euros para ayudar a gastos de desplazamiento, que será abonado mensualmente.

Por razón de su naturaleza no salarial, este plus no será absorbible ni compensable en ningún concepto.

Artículo 18.-Plus de responsabilidad directiva.

El personal con responsabilidad directiva percibirá por este concepto, mientras ejerza dicha responsabilidad, la cantidad mensual que a continuación se detalla:

*1- Plus de dirección: 1008,76 euros.

- Jefatura de sección: 403.24 euros.

- Jefatura de administración.: 403.24 euros.

2*- Responsable CT: .403.24 euros

2*- Responsable UDA: 403.24 euros

- Responsable UNIDAD MOVIL: 209.78 euros .

2*- Supervisión de Enfermería: 209.78 euros.

2*- Coordinación de Trabajo Social: 209.78 euros.

2*- Coordinación de Monitores CT: 209.78 euros.

*1- Afecta al director asistencial y al director gerente, incluyendo en este caso la coordinación médica y la jefatura de administración.

2*- Las cantidades se actualizarán en cuanto las disponibilidades económicas de la Asociación permitan la revisión de los salarios de toda la plantilla.

Artículo 19.-Plus de comunidad.

El personal que desempeñe su trabajo en la comunidad terapéutica, percibirá por este concepto la cantidad de 241,97 euros/mes, en función de su trabajo en un servicio que funciona permanente con horarios a turnos

CAP VII - Incentivos a la formación.

La empresa asignará una partida presupuestaria anual en concepto de formación, en

Los trabajadores de la empresa podrán disponer de permisos retribuidos para la asistencia a actividades de formación continuada y de postgrado. Dicha asistencia habrá de contar con la autorización de la Dirección que garantizará este derecho siempre que no se vea afectada la actividad asistencial. Se promoverá y facilitará de forma especial la asistencia a todas las actividades de tipo técnico (profesionales, científicas, docente, etc....) en las que los trabajadores participen con carácter activo (comité organizador o científico, presentación de mesas, ponencias, comunicaciones, póster, etc.) como miembros del Equipo Técnico de ACLAD.

En función de los presupuestos aprobados, la Asociación asignará una partida presupuestaria anual en concepto de formación. Su cuantía anual y su distribución entre los trabajadores se determinará de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y, en todo caso, seguirán los siguientes criterios:

a) Tendrán prioridad aquellos profesionales que no hayan recibido ayuda económica con anterioridad y quienes presenten comunicaciones científicas a congresos, jornadas o similares y no reciban ninguna otra ayuda económica para sufragar los gastos derivados de acudir a dicho encuentro.

b) Ningún profesional podrá recibir más de 2 ayudas anuales cuando una de éstas supere los 300€.

CAPÍTULO VIII.-ACUERDOS SOCIALES

Artículo 21.-Provisión de vacantes, ascenso de categoría y otros.

Será preciso poner en conocimiento de los delegados del personal la necesidad de complementar la plantilla y para determinar las características que se solicitarán a los candidatos

Se establece la garantía de ofertar todas las vacantes por provisión interna, con anterioridad a la provisión externa.

Los ascensos de categoría del personal y la provisión interna de las vacantes en caso de reunir las condiciones requeridas, se valorarán en primer lugar la cualificación específica para el desempeño de la categoría profesional, y en segundo lugar la antigüedad; atendiendo a criterios de mérito, capacidad, experiencia e idoneidad. La comisión de selección estará integrada por las personas designadas por la Junta Directiva, directores asistencial y gerente, un representante de la categoría profesional a cubrir y un representante sindical

Artículo 22.-Póliza de seguros.

La empresa vendrá obligada a concertar con primas íntegras a su cargo, siempre que las condiciones económicas lo permitan, en el plazo de tres meses, una vez homologado el presente convenio, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de invalidez o fallecimiento de los trabajadores por accidente de trabajo, incluidos los accidentes in itinere, que garantice al trabajador accidentado o a sus causahabientes en los casos de fallecimiento o invalidez producido por causa fortuita espontánea, exterior e independiente del trabajado.

La referida póliza solo abarca los procesos indicados a partir de la vigencia de la misma, siendo compatible con la pensión e indemnización que pueda causar el trabajador en la Seguridad Social.

CAPÍTULO IX.-ACCIÓN SINDICAL

Artículo 23.-Derechos sindicales

En todo lo concerniente a los aspectos sindicales, se estará a lo que sobre esta materia dispone el vigente Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica 11/1985, del 2 de agosto, de libertad sindical.

Artículo 24.-Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal tendrán las garantías que establece el artículo 68 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y las que se determinen a continuación:

- No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para: el ejercicio de sus funciones de representación, o el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de su actuación como miembros de la comisión negociadora del convenio por el que estén afectados.

- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los delegados de personal, con el fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación y otras entidades.

Artículo 25.-Régimen disciplinado.

El personal podrá ser sancionado por la empresa por incumplimientos laborales, en los que se tendrá en cuenta las circunstancias personales, trascendencia de la conducta sancionada y el grado de reiteración, de acuerdo con las siguientes faltas y sanciones:

Faltas leves

- 1.-Dos o más faltas de puntualidad en un período de 15 días.
- 2.-Negligencia en el cumplimiento de las funciones encomendadas.
- 3.-La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Faltas graves

- 1.-Falta de disciplina en el trabajo.
- 2.-Falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
- 3.-Causar daños en instalaciones, medios de trabajo y demás elementos relacionados con la actividad profesional.
- 4.-Falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo y demás personas relacionadas con la actividad profesional.
- 5.-Cualquier conducta que suponga discriminación o atente contra la dignidad de las personas.
- 6.-Simulación de enfermedad o accidente.
- 7.-Tres faltas leves sancionadas en el plazo de un mes.

Faltas muy graves

- 1.-Falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días en un mes.
- 2.-Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 3.-Disminución voluntaria y continuada del rendimiento profesional.
- 4.-Tres faltas graves sancionadas en un mes.

Sanciones

Por faltas leves:

Amonestaciones por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a 15 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a un mes. Despido.

Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación a los delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al personal afectado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado a los delegados de personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque los delegados, el personal afectado, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al personal la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembro de los delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X.-CÓMPUTOS Y VINCULACIONES

Artículo 26.-Compensación y absorción.

Las condiciones que se implantan por virtud de este convenio, compensarán y/o absorberán cualesquiera otras que existan a su entrada en vigor, sea cual fuere su naturaleza o el origen de su existencia, así como las que puedan establecerse por normas publicadas durante su vigencia, a no ser que éstas formen un conjunto más beneficioso para el trabajador, consideradas en cómputo anual, en cuyo caso sustituirán íntegramente a las de este convenio.

Artículo 27.-Garantía personal y condición mínima.

Serán respetadas las condiciones superiores pactadas con anterioridad a este convenio, o que se pacten durante su vigencia, con persona o grupo de personas siempre que en su conjunto y en cómputo anual, superen a las establecidas por éste, debido a la condición que tiene de normas mínimas de relación, tanto en lo que se refiere a lo social como a lo económico.

Artículo 27 bis

Para cualquier negociación que se pudiera establecer para incorporar los servicios asistenciales de la Asociación Ciudadana de Lucha Contra la Droga en el SERGAS u otra entidad deberán tomar como referencia estas condiciones y afectaran al conjunto de los trabajadores vinculados con la Asociación

Artículo 28.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el mismo, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Disposición final.

En lo no establecido de manera expresa en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/1995, del 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

ANEXO I**DISTRIBUCIÓN ACTUAL DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES**

Grupo I	P.Tit. superior	Psiquiatra, médico, psicólogo, informático, farmacéutico, economista.
Grupo II	P.Tit. medio	Diplomado en Enfermería, Diplomado en Trabajo Social
Grupo IIIa	P. técnico	Monitor
Grupo IIIb	P. Admtivo.	Auxiliar administrativo, auxiliar de clínica
Grupo IV	Ordenanza	Personal de servicios generales

ANEXO II**TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2009**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE
GRUPO I.-PERSONAL TITULADO SUPERIOR	2.142,64
GRUPO II.-PERSONAL TITULADO MEDIO	1.643,60
GRUPO IIIA.-PERSONAL TECNICO	1.165,32
GRUPO IIIB. PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.222,6
GRUPO IV. PERSONAL SERVICIOS GENERALES	644,35

El valor de cada paga extra se verá incrementado con la antigüedad y el resto de los pluses con excepción del plus de transporte.

Siguen las firmas.

Adjuntar acta final de aprobación del convenio

2009/12955

SERVIZOS

www.cigservizos.org