

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA**

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2020, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del Convenio colectivo de la Fundación Monte do Gozo.

Visto el texto del Convenio colectivo de la Fundación Monte do Gozo (código 82100162012020), que se suscribió con fecha 3 de enero de 2020, entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, 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, la Secretaría General de Empleo

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010.

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 28 de enero de 2020

Covadonga Toca Carús
Secretaria general de Empleo

ANEXO**Convenio colectivo de la empresa Fundación Monte do Gozo****CAPÍTULO I****Ámbito de aplicación****Artículo 1. Determinación de las partes y ámbito territorial**

Este convenio colectivo, suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, a través de los delegados de personal, será de aplicación a los centros de trabajo de la Fundación Monte do Gozo situados en la Comunidad Autónoma de Galicia.



Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena en los centros de trabajo de la Fundación Monte do Gozo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

– El personal de alta dirección nombrado por los órganos de la entidad cuya relación laboral se rija por el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, o norma que lo sustituya.

– Las personas que presten colaboración voluntaria en el marco y en las condiciones establecidas en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, del voluntariado, así como en las posibles modificaciones y en el desarrollo legislativo posterior existentes de dicha ley.

– El personal de terceras empresas que preste sus servicios por medio de contrato civil o mercantil en centros de trabajo de la Fundación Monte do Gozo; este personal se registrará por el convenio aplicable a su empresa y, por lo que atañe a las garantías y comprobaciones que procedan, serán de aplicación las previsiones establecidas a nivel convencional o legal, conforme a la contratación, civil o mercantil, a la empresa subcontratista o a lo determinado en la legislación específica.

Artículo 3. *Ámbito funcional*

Este convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que integren la Fundación Monte do Gozo.

Artículo 4. *Vigencia y duración*

Con independencia de la fecha de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia* (DOG), este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y su duración alcanzará hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga*

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente por períodos anuales sucesivos.



En todo caso, el convenio colectivo seguirá vigente en todos sus artículos mientras no sea sustituido por otro. En caso de que la denuncia del convenio sea parcial, la parte que formule la denuncia deberá aportar la propuesta concreta de los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones económicas de cualquier índole contenidas en este convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos, las cláusulas y situaciones más beneficiosas que las expresadas en este convenio subsistirán para los que las vengan disfrutando y no podrán ser interpretadas como mejora general de este convenio.

Artículo 7. *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 global y conjuntamente.

Artículo 8. *Derecho supletorio*

Para lo no previsto en este convenio será de aplicación y se observará lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, en la Ley orgánica de libertad sindical y en las demás normas de aplicación.

Artículo 9. *Comisión paritaria*

En el plazo del mes siguiente a la publicación de este convenio en el DOG se constituirá la Comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio.

Esta comisión estará formada por un máximo de cuatro miembros, dos en representación de la Fundación Monte do Gozo y los otros dos en representación de los/las trabajadores/as firmantes del convenio, respetando la proporcionalidad existente en ese momento.

En la primera reunión se nombrarán el presidente/a y el secretario/a, cuya tarea será, respectivamente, convocar, presidir y moderar la reunión, levantar acta de las sesiones y llevar el archivo documental de los asuntos tratados.

Se reunirá cuando sea solicitado por alguna de las partes, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros por lo menos con cinco días de antelación, en la que se expresarán las materias que se vayan a considerar, y con carácter extraordinario a petición



de alguna de las partes o si las circunstancias lo aconsejan. La convocatoria será remitida por medios telemáticos, fax, carta o cualquier sistema que pueda dejar constancia de su recepción.

Entre la convocatoria de la reunión y la fecha de realización deberán transcurrir, como mínimo, cinco días hábiles y, como máximo, quince días hábiles.

A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, aunque no tendrán derecho a voto.

Los dictámenes de la comisión se adoptarán por mayoría de las partes y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, por lo menos, dos miembros por cada una de las partes intervinientes.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de soluciones de conflictos de trabajo (AGA).

Las funciones de la comisión son las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.
- c) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en la sede de la Fundación Monte do Gozo en la siguiente dirección: calle Cottolengo, 2, 15702 Santiago de Compostela.

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo, entendida como la facultad de organización general de las actividades y la ordenación de las concretas prestaciones singulares, será facultad de la



fundación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la Constitución española y en los artículos 1.1, 5.c) y 20 del Estatuto de los trabajadores, competencia que se desarrollará con respecto a los límites regulados en el marco legal y/o convencional.

Dada la especificidad, complejidad y dificultad que comportan las actividades de la fundación, sus facultades directivas deben considerarse afectadas por los requerimientos del servicio para el logro de los objetivos. En este sentido, la fundación tiene la obligación de emitir las instrucciones generales y particulares (artículo 20 del Estatuto de los trabajadores), el control del efectivo cumplimiento de estas instrucciones (artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores), la vigilancia obligada (en los términos del artículo 18 del Estatuto de los trabajadores), la utilización, para los casos o situaciones en que fuera preciso, de la facultad de *ius variandi*, acudiendo a las medidas de movilidad funcional, movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (siempre en el marco y con los límites establecidos en el Estatuto de los trabajadores).

La Fundación Monte do Gozo desarrolla sus programas, de naturaleza terapéutica, reabilitadora y reeducadora de personas, por lo general, en régimen semirresidencial y residencial (y, en casos muy concretos, en régimen ambulatorio). Específicamente, los programas que se desarrollan en régimen residencial y con estancias de larga duración obligan a una atención cualificada, especializada, intensiva y permanente las 24 horas de los 365 días del año. Por eso:

– La atención a las personas en régimen residencial constituye una prioritaria necesidad inexcusable.

– La terapia de los internos presenta fases diferenciadas. Cada una de estas fases suele ser atendida en centros concretos de la fundación, en los cuales prima la especialización y el trabajo en equipo. En última instancia, la especialización de los centros condiciona la conformación de los equipos, lo que, de manera singular, redundará en que la provisión de puestos esté vinculada por perfiles concretos, lo que puede causar la necesidad de acudir a medidas de movilidad, geográfica y/o funcional; distribución de la jornada de trabajo (turnos de trabajo, turnos de fin de semana, horarios, trabajo nocturno, tiempo de disponibilidad y/o descaso y otras análogas).

– Hay una situación de partida, que se reflejará en el calendario laboral, susceptible de modificación tras la comunicación dialogada con la Comisión Paritaria.



Artículo 11. Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional que se prevé en el presente convenio se estructura en grupos profesionales conforme a lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, salvo el personal de alta dirección, que se estructura en un grupo profesional 0. Cada grupo profesional integra unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación, y puede incluir distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es simplemente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal deben considerarse simplemente indicativos. La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y los cometidos propios del mismo, a través de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.

El factor de responsabilidad podrá ser objeto de una valoración independiente, con compensación mediante un complemento salarial específico reflejado en las tablas salariales.

Podrán asumir cometidos de coordinación de un centro o servicio los trabajadores enmarcados en cualquiera de los grupos profesionales que a continuación se detallan, siempre que sus competencias se adecúen a las indicadas en la descripción del puesto, y por ello recibirán el complemento salarial correspondiente.

Áreas funcionales:

Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la entidad, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales serán:

- Área de Intervención Social y Prevención.
- Área de Planificación y Gestión.
- Área de Formación.



– Área Auxiliar y de Apoyo.

Grupo profesional:

– Grupo profesional 0.

– Grupo profesional 1.

– Grupo profesional 2.

– Grupo profesional 3.

– Grupo profesional 4.

Los puestos de trabajo se clasifican en los siguientes grupos profesionales:

• Grupo profesional 0.

Se enmarca en este grupo el personal directivo que ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la fundación y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de los órganos superiores de gobierno y administración de la fundación.

Son puestos que, por su especial dedicación, se encuentran fuera de la aplicación salarial del presente convenio.

• Grupo profesional 1.

Descripción: se enmarcan en este grupo profesionales con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar y dan cuenta de su gestión a los órganos directivos de la institución.

Ocupan un puesto de confianza, por designación del director presidente de Proyecto Hombre Galicia, tienen acceso a información clave de la entidad (económica, líneas políticas de la entidad), asumen y proyectan la visión global de la estrategia de la entidad y poseen capacidades tangibles frente a las dificultades notorias que comporta el desarrollo cotidiano de las tareas.



Las funciones, competencias y requisitos exigibles en este grupo profesional son los recogidos en los perfiles profesionales del Manual de calidad de la Fundación Monte do Gozo.

- Grupo profesional 2.

Descripción: el personal integrado en este grupo profesional ejecuta los proyectos y programas de la entidad con objetivos definidos y que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Tiene un nivel medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas en el marco de un área funcional o proyecto determinado. Puede ser responsable directo de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. Y, obviamente, tiene requerimientos notorios de formación requerida.

A título indicativo, y sin perjuicio de la viabilidad de otras categorías, se enmarcan en este grupo los/las coordinadores/as de centro que planifican, coordinan y/o supervisan las funciones técnicas de sus áreas cometido con la responsabilidad de coordinar el trabajo técnico del personal asociado a cada centro de la entidad. Es un puesto de confianza, por delegación y bajo dependencia orgánica de la Dirección, y se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y el buen funcionamiento del centro. Durante el tiempo que desarrollen la responsabilidad de coordinador/a recibirán el complemento de responsabilidad dispuesto en las tablas salariales.

Formación requerida: titulación universitaria, ciclo de grado superior u otras titulaciones, oficiales o no oficiales, complementadas con experiencia dilatada en el puesto o puestos de trabajo desempeñados.

Se incluyen en este grupo profesional:

En el Área de Intervención: terapeuta y técnico de programas de prevención.

En el Área de Administración y Gestión: técnico de gestión y desarrollo de proyectos, técnico jurídico y técnico informático.

Las funciones, competencias y requisitos exigibles en este grupo profesional son los recogidos en los perfiles profesionales del Manual de calidad de la Fundación Monte do Gozo.



- Grupo profesional 3.

Descripción: son aquellos trabajadores/as que realizan tareas de contenido intelectual o de interrelación humana correspondientes a un nivel medio, de acuerdo con instrucciones y con una responsabilidad de ejecución directa. Esas tareas exigen iniciativa y razonamiento por parte de los empleados encargados de su ejecución, en base a sus conocimientos técnicos y dentro de la especialidad enmarcada en su área de actividad, y están sujetas a una supervisión directa y habitual.

Formación mínima requerida: titulación de ciclos de grado medio, bachillerato, BUP u otras titulaciones, públicas o privadas, complementadas con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Se incluyen en este grupo profesional:

En el Área de Intervención: terapeuta en formación, monitor, asistente técnico de programas de prevención.

En el Área de Formación: maestro/a de taller.

En el Área de Administración y Gestión: administrativo, cocinero/a.

Las funciones, competencias y requisitos exigibles en este grupo profesional son los recogidos en los perfiles profesionales del Manual de calidad de la Fundación Monte do Gozo.

- Grupo profesional 4.

Descripción: se incluirán en este grupo aquellas trabajadoras y trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación mínima requerida: nivel de formación equivalente a educación primaria, certificado de escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en educación secundaria obligatoria.



Se incluyen en este grupo profesional:

En el Área Auxiliar y de Apoyo: oficiales de 1ª y 2ª, peatones.

La empresa se compromete a respetar el grupo de cotización que tengan los trabajadores/as en el momento de firmar este convenio independientemente de la categoría profesional en que se enmarque cada uno de ellos/as.

Artículo 12. *Contrato de trabajo y período de prueba*

a) Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito y acogerán, en todo caso, las previsiones de este convenio colectivo. Contendrán la tipología de relación laboral y profesional, así como las condiciones laborales del trabajador.

b) Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los trabajadores, que será de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores/as. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba se fija en tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito y, durante su vigencia, las partes contratantes podrán resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de aviso previo y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 13. *Tipos de contratos*

La fundación podrá recurrir a cualquiera de las modalidades vigentes de contratación en cada momento, que en ningún caso podrá suponer ningún tipo de disminución para el trabajador/a, tanto en retribuciones y condiciones laborales como en derechos referentes a prestaciones sociales. En lo no establecido en el presente convenio colectivo se seguirá, para cualquier interpretación de este punto, lo dispuesto por el Estatuto de los trabajadores, así como la normativa específica de desarrollo del citado cuerpo legal.

Artículo 14. *Cese voluntario en la fundación*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la fundación deberá notificárselo a esta última por escrito y recibir justificante de la recepción de esa petición, por lo menos, con la antelación de un mes a la fecha de baja definitiva para todos los trabajadores/as.



La falta del preaviso establecido facultará la fundación para deducir de las partes proporcionales que se deban abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte de acuerdo con el reglamentario aviso previamente fijado.

Artículo 15. *Movilidad geográfica*

La movilidad geográfica de los trabajadores/as se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del texto refundido vigente del Estatuto de los trabajadores y teniendo en cuenta que el ámbito territorial donde actúa la Fundación Monte do Gozo es autonómico.

Como norma general, los/las trabajadores/as serán contratados/as y adscritos/as para realizar sus funciones en un área geográfica determinada y elegida por el propio trabajador/a.

La fundación podrá proceder al traslado permanente o desplazamiento temporal de sus trabajadores/as a centros de trabajo distintos, que exijan cambio de residencia en población distinta de la residencia habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas u organizativas que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada y motivada por la entidad al trabajador afectado, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su actividad.

Específicamente, la movilidad geográfica puede surgir por causas ajenas a la voluntad de las partes del contrato de trabajo, por acuerdo voluntario de las mismas, a petición del trabajador/a o a instancia de la empresa en decisión unilateral regulada en el Estatuto de los trabajadores, en este último caso, presenta modalidades:

1. Movilidad no sustancial, entendiéndose como tal la que no implica cambio de residencia del trabajador/a; en este caso, la decisión empresarial está amparada en el ordinario poder de dirección del empresario reglado en los artículos 5.1.c) y 20 del Estatuto de los trabajadores y quedan excluidos del artículo 40 del estatuto, tanto en caso de traslado definitivo como en el supuesto de desplazamiento temporal.

2. Movilidad sustancial, cuando la decisión de cambio de puesto cause la necesidad de cambio de residencia o domicilio del trabajador/a. Para la viabilidad jurídica de este supuesto se requiere que existan probadas razones, técnicas, organizativas o productivas; tendrán esta consideración las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la fundación, tanto en caso de traslado como de



desplazamiento. Y, en los dos supuestos, las decisiones de la fundación, tal y como se establece legalmente, deben considerarse ejecutivas, si bien el/la trabajador/a puede promover el control judicial que sentenciará si la medida, ya adoptada, estaba o no justificada, con las consecuencias procedentes en orden a la reposición en el puesto y al abono de los daños y perjuicios.

Artículo 16. *Proceso de notificación de la movilidad geográfica*

Tanto en el supuesto de traslado como en caso de desplazamiento, una vez hecha la notificación escrita, en los termos legales, el/la trabajador/a, valorando que la decisión es legalmente ejecutiva, podrá optar por:

a) Aceptar la decisión de traslado o desplazamiento, siguiendo lo establecido en este convenio colectivo.

b) Impugnar la decisión del traslado o desplazamiento, sin perjuicio de su aceptación inicial, siguiendo la vía procesal del artículo 138 de la Ley jurisdiccional.

c) Extinguir la relación laboral; de esta manera, percibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio y se prorratearán por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

Los desplazamientos temporales suponen la reserva de puesto de trabajo en el centro o programa de origen. Cuando desaparezcan las causas económicas, técnicas u organizativas o de producción que originaron el desplazamiento o traslado, el trabajador regresará a su centro de trabajo de origen.

En caso de que este centro o programa cese en su actividad, la fundación asignará al trabajador/a nuevo centro de destino.

Los traslados o desplazamientos implicarán la realización por parte del trabajador del puesto de trabajo u otro de su mismo grupo profesional.

Artículo 17. *Desplazamientos temporales*

1. Definición. Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de 12 meses en un período de 3 años, o hasta 12 meses continuados.



El desplazamiento temporal supone un cambio en el lugar de residencia del/de la trabajador/a y no hace necesario el cambio de domicilio habitual.

2. Procedimiento de comunicación. En el supuesto de desplazamiento temporal del/de la trabajador/a, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por la fundación con una antelación mínima de 15 días laborables respecto a la fecha de su efectividad.

En cambio, en los casos en que el desplazamiento temporal sea por un tiempo inferior a tres meses, deberá ser informado el trabajador y la representación de los trabajadores con una antelación de cinco días laborables a la fecha de su efectividad.

La notificación, en ambos casos, será por escrito.

3. Derechos, compensaciones y permisos. La fundación abonará al/a la trabajador/a desplazado temporalmente el complemento salarial no consolidable por desplazamiento, atendiendo a lo dispuesto en la tablas salariales del presente convenio.

Artículo 18. *Traslados permanentes*

1. Definición. Se considera traslado permanente aquella movilidad geográfica cuya duración excede los 12 meses continuados. El traslado permanente puede hacer necesario el cambio de domicilio habitual, al ser un cambio permanente de centro de trabajo.

2. Procedimiento de comunicación. En caso de traslado permanente del/de la trabajador/a, la decisión deberá ser notificada por la fundación al/a la trabajador/a, así como a sus representantes legales del centro de trabajo, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. La notificación será por escrito.

3. Derechos y compensaciones. En caso de que el/la trabajador/a sea trasladado, percibirá una cantidad indemnizadora consistente en un pago único de 600 € al comienzo del traslado permanente, los cuales servirán para cubrir gastos de guardamuebles, búsqueda de piso, etc.

Traslado de mutuo acuerdo. Si un trabajador solicita voluntariamente a la fundación un puesto de trabajo determinado y esta accede, no le corresponderán los derechos y compensaciones establecidos en este convenio para desplazamientos temporales y traslados permanentes y tendrá que solicitar, asimismo, el cambio de área geográfica. El acuerdo se formalizará por escrito.



Artículo 19. *Movilidad funcional*

La movilidad funcional será informada por los principios de idoneidad y aptitud, se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores y en el presente convenio. La movilidad funcional se plasmará por escrito, hará referencia a este artículo y cumplirá con los derechos de información, consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores.

La movilidad funcional definida en este artículo pretende la debida atención a las necesidades añadidas que se deben resolver en medio de los procesos habituales, de tal modo que:

– A través de la movilidad horizontal, la fundación encomienda tareas distintas de las habituales, siempre dentro de las correspondientes al grupo profesional y con respecto a la buena fe contractual.

– Mediante la movilidad vertical, la fundación encomienda funciones que no corresponden al grupo profesional del trabajador, en forma ascendente o descendente, sin que se pueda atentar contra la dignidad del trabajador.

En todo caso, tanto la movilidad superior como la inferior y la que se practique dentro del mismo grupo requerirán:

1. Que existan razones técnicas o estructurales.
2. Que sean temporales, excepto que en el contrato de trabajo se estableciera la posibilidad de ser permanente.
3. Que se comunique a los representantes legales de los trabajadores.

Asimismo, de acuerdo con las previsiones del artículo 39.1 del Estatuto de los trabajadores:

Cuando el trabajador/a realice funciones correspondientes a un grupo profesional superior, estas no podrán exceder de los seis meses en un año. En caso de que excedieran, el trabajador podrá reclamar el ascenso y, si la empresa se negase, el trabajador queda legitimado para acudir al Juzgado de lo Social.

Y si el trabajador/a asumiera la encomienda para funciones de un grupo inferior, estas tendrán que ser excepcionales en cuanto que motivadas de una necesidad urgente y por el tiempo que esa situación lo requiera. En otro caso, el trabajador/a puede acudir al Juzgado de lo Social.



En todo caso, de acuerdo con las líneas de flexibilidad establecidas en relación con la movilidad funcional, tras la modificación del artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, operada por el Real decreto ley 3/2012, de 10 de febrero, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, se considera que, a la hora de legitimar como válidas las encomiendas funcionales que pueda hacer la fundación, el único límite será que pertenezca al grupo profesional del trabajador/a, con independencia de su categoría profesional.

Artículo 20. *Jornada de trabajo*

Se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1.750 horas, con regulación de la distribución irregular de la jornada al objeto de que se complete al final del año la realización de la jornada pactada.

Artículo 21. *Calendario laboral*

La Dirección de cada centro de trabajo, de común acuerdo con los representantes de los/las trabajadores/as, establecerá un calendario laboral de distribución irregular de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

El contenido establecido legalmente es el que a continuación se detalla:

- Días laborables a trabajar.
- Turnos de trabajo, turnos de fin de semana, horarios, trabajos nocturnos, tiempo de disponibilidad, tiempo de descanso.
- Descanso semanal.
- Vacaciones.

La fijación del calendario laboral se establecerá en el primer trimestre de cada año, con la única excepción del contenido referente a vacaciones, cuyo límite temporal es el regulado en el artículo 31 de este convenio y en el Estatuto de los trabajadores.

El calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

Artículo 22. *Vacaciones*

1. Irrenunciabilidad. Por su naturaleza, las vacaciones son irrenunciables y se disfrutarán; no se podrán acumular ni compensar en metálico. El trabajador conocerá, al menos con dos meses de antelación, el período de disfrute de las mismas.



2. Duración. La duración de las vacaciones anuales reglamentaria será de cinco semanas. En todo caso, se procurará garantizar a todo el personal un mínimo de 10 días laborables continuados en período estival, comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre.

3. El personal que no haya trabajado un año completo tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan según el tiempo trabajado durante ese año. A efectos del cómputo temporal, se considerará que existió interrupción de servicio en los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y sanción de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

4. Asimismo, cuando la situación de baja médica por incapacidad temporal coincida total o parcialmente con el período de vacaciones, estas se disfrutarán en los períodos de vacaciones que queden libres y, si es posible, a continuación del alta médica, aunque se exceda el año natural.

5. En caso de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión de contrato de trabajo previsto en los números 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la de permiso que le perteneciera aunque terminase el año natural a que corresponda.

6. Fraccionamiento. El goce de las vacaciones será en dos períodos: uno de tres semanas en invierno y, otro, de dos semanas en verano.

Artículo 23. *Incapacidad temporal*

Todos/as los/las trabajadores/as en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y accidente común recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total durante los 30 primeros días de la IT y hasta un máximo de 180 días en el plazo de 12 meses.

Artículo 24. *Descanso semanal*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

En los supuestos en que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se procurará que por lo menos coincida en sábado y domingo en semanas alternas y, como mínimo, la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo.



La semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de la igual semana, salvo que los descansos semanales se acumularan por períodos de tiempo superior, esos períodos no podrán pasar en ningún caso de los catorce días.

Artículo 25. *Reducción de jornada*

El personal que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo una persona menor de doce años, persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia, menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida; quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo; los padres o tutores en casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (durante la duración de la hospitalización) y las víctimas de violencia de género tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. Esta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.

La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. En caso de reducción de jornada por menores de 18 años con enfermedad grave, la reducción de jornada podrá extenderse más allá de la mitad de la duración de la jornada de conformidad con el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores.

Si dos o más personas generaran este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrutar del permiso de reducción de jornada, cualquiera que sea el motivo que genere dicho derecho de goce de reducción de jornada, corresponderán a la trabajadora o trabajador, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

Para ejercer este derecho, el trabajador o la trabajadora deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor, con al menos 15 días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada, así como las condiciones de la misma conforme a lo establecido en el presente artículo, asimismo, deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.



Artículo 26. *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 de forma simultánea 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, por lo menos, quince días de antelación a la fecha en que se pretenda comenzar a disfrutar.

a) Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique la hospitalización mencionada. El trabajador interesado, hombre o mujer, deberá solicitarlo con la mayor antelación posible. Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año, adicionales a los establecidos como licencia retribuida. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Artículo 27. *Licencias retribuidas*

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y las causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o pareja de hecho, siempre que consten inscrito en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales.

El trabajador o la trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritos en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.

2. Tres días naturales, de los cuales por lo menos dos serán laborables, en caso de nacimiento o adopción de un hijo o de una hija en la misma provincia de residencia, o un día más si es a más de 200 km.

3. Tres días naturales, de los cuales por lo menos dos serán laborables, en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica.



gica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o la trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de un día más. En casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar de él de manera discontinua mientras dure la situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria, o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la organización adecuada y el buen funcionamiento del servicio.

4. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

5. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

6. Un día laborable de asuntos propios a lo largo del año natural.

b) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.

2. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los servicios públicos y privados de salud.

3. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los servicios públicos o privados de salud de hijos menores de 16 años, que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.

4. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los servicios públicos y privados de salud, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, a condición de que no se solicitara la reducción de jornada por esta misma circunstancia.



c) Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y las causas siguientes:

1. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren estos, hasta un máximo de 2 horas diarias.

2. Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, a condición de que no se solicitara la reducción de jornada por esta misma circunstancia.

3. Hasta un máximo de tres días laborables, para el sometimiento a técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

A efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
- Segundo grado: abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Artículo 28. *Excedencias*

Se aplicará el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores en su integridad.

CAPÍTULO III **Estructura salarial**

Artículo 29. *Estructura retributiva*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Complementos retributivos.

Todas las retribuciones recogidas 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.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Por tanto, los conceptos salariales establecidos en el presente convenio colectivo serán los siguientes:

a) Salario base.

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo, de manera 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), según lo estipulado para cada grupo profesional en la tabla salarial bruta anual que se incluye en el anexo.

b) Las dos pagas extraordinarias al año serán devengadas semestralmente, y se abonarán en los meses de julio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado.

La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el salario base y los complementos personales que pudiera percibir el trabajador. Con todo, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá pactarse el abono en doce pagas.

Se establece una paga extraordinaria que se hará efectiva, únicamente, en los ejercicios en que la fundación genere un excedente contable. Se aplicará un 65 % de ese excedente (incluyendo el salario bruto y la Seguridad Social a cargo de la empresa), hasta el máximo de una mensualidad, y se devengará en el mes de junio del ejercicio posterior, bajo la denominación de gratificación excepcional.

c) Al cumplirse un año de vigencia de este convenio, se incrementarán los salarios de las tablas salariales conforme al IPC oficial, excepto que la situación financiera de la fundación permita una mejora más significativa.



d) Complementos salariales.

Son las cantidades que, en su caso, se deban añadir al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo, y podrán ser:

1. Personal:

a. Complemento *ad personam*: es el complemento que perciben los trabajadores y las trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, aplicación de las mejores condiciones, a fin de que recoja las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo. Este complemento no será compensable ni absorbible.

Así, a través del presente convenio colectivo, se garantizan a todo el personal las percepciones establecidas en las tablas salariales del anexo, por lo que sus recibos salariales se adaptarán, y los excedentes, si los hubiere, se fijarán en una línea bajo el concepto de complemento de garantía *ad personam*.

b. Complemento salarial personal: es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración, son distintas de aquellas por las que se percibe el del salario determinado en cada grupo profesional de la tabla salarial incluida en este convenio en el anexo.

c. De puesto de trabajo: los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron:

1) Complemento de coordinación: retribuye la especial disponibilidad del coordinador/a de centro o del responsable de área, además de las funciones de su puesto. El importe de este complemento, que se devenga mensualmente, será el establecido en las tablas salariales de este convenio.

d. Complemento de nocturnidad: con carácter general, se define como trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.



Los trabajadores/as que presten sus servicios en este horario tendrán asignado el correspondiente complemento de nocturnidad, salvo que en su salario se hubiera establecido, atendiendo a que por su naturaleza sea nocturno, y ya incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo. A elección del trabajador, podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente. El complemento de nocturnidad solo será aplicable a aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en este horario nocturno y, en caso de compensación económica, esta será de carácter fijo y equivalente, aproximadamente, al 25 % de su salario base, y correspondiente a las horas efectivamente trabajadas en ese horario, con exclusión de las que corresponden a tiempo de disponibilidad, de lo que resulta la cantidad que se consigna en las tablas salariales del anexo.

e. Complemento por festivos de especial significación: por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá la parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria y un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

CAPÍTULO IV Régimen disciplinario

Artículo 30. *Gradación de las faltas*

a) Faltas leves:

1. El retraso y la negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la utilización indebida de los locales, materiales o documentos de la fundación, salvo que, por su manifiesta gravedad, pueda ser considerado como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de un día de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de treinta días naturales.

4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.



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

6. La falta de aseo y limpieza personal.

7. El uso indebido e inadecuado de equipos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, internet, etc.).

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

b) Faltas graves:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y a las medidas de seguridad e higiene. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se deriva o pudiere derivarse perjuicio notorio para la empresa/entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta días naturales o una falta de 30 minutos o más. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o en la conservación del material a su cargo, que origine una situación de desprotección, abandono, desatención o creara una situación de riesgo, para los/las usuarios/as atendidos/as o los/las compañeros/as de trabajo.

3. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa/entidad para usos propios.

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

5. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, mediando notificación escrita.

6. La omisión de datos o de información debida de acuerdo con el cumplimiento de la normativa vigente y del centro.



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

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

c) Faltas muy graves:

1. Consumir en el centro de trabajo y fuera del mismo cualquier tipo de sustancias estimulantes, ya sean drogas, naturales o sintéticas, o productos alcohólicos, en este último caso para todos aquellos trabajadores que sean ex-tóxicodependientes.

2. No mantener un total alejamiento de los ambientes y personas que consuman drogas que suponga una ruptura total con toda la subcultura de la droga.

3. Mantener contacto con personas, establecimientos u otras figuras claramente relacionadas con la subcultura de la droga, sin ponerlo, previamente, en conocimiento de la Dirección de la empresa, manifestando en qué medida asume el riesgo que pueda derivarse de tal situación.

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

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

6. La transgresión de la buena fe contractual, según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

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

8. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un período de noventa días naturales.



9. Las agresiones físicas a los/las usuarios/as y a las personas que trabajen en la fundación o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se deriven de ello. El abuso de autoridad o la extralimitación de facultades en el trabajo.

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

11. La obtención de beneficios económicos o en especie de los/las usuarios/as o familias de los centros.

12. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los/las usuarios/as del centro o del personal.

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

14. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la fundación.

15. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

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

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

18. El abandono del servicio sin causa justificada, que origine una situación de desprotección, abandono, desatención o cree una situación de riesgo para los/las usuarios/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.

19. El uso indebido o abuso de los medios de comunicación y de producción de la empresa o fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando sea contrario a las normas internas de la fundación.

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



21. La presentación extemporánea del parte de alta en las 24 horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

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

Artículo 31. Sanciones

Las sanciones máximas que se podrán imponer en función de la calificación de estas faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

2. Por faltas graves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.

b) Despido.

Artículo 32. Comunicación

La imposición de una sanción por falta, sanciones graves o muy graves deberá necesariamente ser comunicada por escrito a la representación legal de los trabajadores.



Artículo 33. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados y delegadas de personal o delegados o delegadas sindicales, tanto si están en activo de sus cargos sindicales como si aún están en período reglamentario de garantías.

**CAPÍTULO V
Formación****Artículo 34. Formación**

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los afectados por el presente convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa, sindicatos u otros organismos, siempre que esa formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La empresa reconoce como derecho derivado de la relación laboral el de formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la empresa, centro o entidad, y de acuerdo con las necesidades de esta, está abierta sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación tendrá que pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.



Las acciones formativas que clasifique la Dirección como de reconversión o reciclaje profesional serán de asistencia obligatoria para quien vayan dirigidas y se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

En caso de que el trabajador o trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados para realizar un trabajo específico, se fijará un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito, lo que será puesto en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, de manera que se pueda garantizar, como elemento de cómputo, la salvaguarda para todas las partes de los criterios de proporcionalidad y las garantías suficientes, así como el resarcimiento proporcional en caso de su incumplimiento.

Se establecen los siguientes criterios para facilitar y mejorar la formación de los trabajadores de la empresa:

a) Cursos de formación de interés para la empresa y para la actividad profesional del trabajador/a: la empresa financiará el 100 % de los costes de formación más el traslado, y facilitará el alojamiento. Se exceptúa en esta categoría el Máster en adicciones: perspectiva biopsicosocial que, siendo de interés para la empresa y para la actividad profesional del trabajador/a, se financiaría al 50 %.

b) Cursos solicitados por el trabajador/a relacionados con su actividad profesional y de interés para la empresa: la empresa financiará el 50 % de los costes de formación, excluidos los traslados y el alojamiento.

c) Cursos de formación de interés para el trabajador/a y relacionados con su actividad profesional: la empresa facilitará que el trabajador/a disponga del tiempo necesario para realizarlos, aunque coincidan con su jornada laboral y siempre que no entorpezca el funcionamiento del servicio; sus costes serán a cargo del trabajador.

d) El personal que se contrate por primera vez, sea cual fuere la modalidad de contratación, estará insertado en un período de formación por parte de la fundación y a su cargo, que tendrá una duración de 2 años y supondrá la obligación de rotar por los centros de trabajo de la empresa, sin que eso suponga derecho a la percepción de indemnización o ningún complemento o abono de desplazamientos ni sea susceptible de ser considerado desplazamiento o traslado. A efectos de transparencia, este período de rotación formativa será expresado en el contrato de trabajo.



CAPÍTULO VI**Mejoras sociales, derechos sindicales y seguridad y salud laboral****Artículo 35. *Mejoras sociales***

El personal que atienda servicios residenciales tendrá derecho a la manutención los días en que el ejercicio de su actividad laboral y las tareas asociadas a ella coincida con el horario de comidas.

La empresa facilitará a las trabajadoras que lo soliciten la acumulación a la baja por maternidad del permiso de lactancia y de las vacaciones no disfrutadas.

Artículo 36. *Derechos sindicales*

La participación de los trabajadores en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos para eso, se entienden inscritos, a efectos de este convenio, en el marco de lo establecido en la Constitución, en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

Artículo 37. *Seguridad y salud laboral*

Por medio del presente convenio, las partes firmantes asumen expresamente la obligación de dar cumplimiento a las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos, y el resto de regulaciones que la complementan y desarrollan.

Artículo 38. *Protocolo de prevención contra el acoso*

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, a fin de liquidar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad y credibilidad, y garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y se respetarán los derechos de las personas denunciadas.



Contenido del protocolo de acoso:

1. Declaración de principios: toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre el personal, a la vez que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar su nivel de protección de la seguridad y de la salud, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo y que se dé con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

3. Cuando dicho acoso sea de índole sexual, se considerará acoso sexual.

4. Propuesta de modelo para el procedimiento de actuación. El receptor y encargado de canalizar las quejas y denuncias por acoso será: el/la representante de los trabajadores.

a) Procedimiento informal: el objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en casos de extrema necesidad, con ambas partes, todo eso, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y que alcancen una solución aceptada por ambas partes. En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

b) Procedimiento formal: cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea desapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

5. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que sea de aplica-



ción a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. Las denuncias, falsas alegaciones o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

6. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias lo realizará la Comisión de Igualdad, integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento se recurrirá a un número de expediente y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso.

7. Acción preventiva: la Dirección garantizará el respecto a los principios fundamentales de la entidad, que incluyen el respeto a la dignidad de la persona y su consideración como eje del trabajo, a través de la sensibilización, información y del seguimiento de su cumplimiento en trabajadores de nueva incorporación, así como la actualización periódica de dichos principios a través de formaciones y reuniones generales.

Artículo 39. *Cláusula general de no discriminación*

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, edad o en materia salarial, y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización, en razón a alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres disfrutarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, a la formación, a la promoción y al desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo, asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquier otro sentido.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de manera tal que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 40. *Protección a la maternidad*

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existieran puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo o la lactancia, la fundación deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación



no sea posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En caso de que el cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo recogido en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 41. *Protección de las víctimas de violencia de género*

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, se establece lo siguiente:

1. Reducción de su jornada de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, a excepción del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

2. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

3. Cambio de puesto de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, los servicios sociales y/o sanitarios, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar el cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo a que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional. Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

4. Suspensión temporal del contrato de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como con-



secuencia de ser víctima de violencia de género. La duración de este período de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

5. Extinción del contrato: la trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.

6. Permiso no retribuido: la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

7. Anticipo preferente: la trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre la nómina o un préstamo preferente a fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, a tal fin, solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 42. *Igualdad de oportunidades y no discriminación*

En las organizaciones del sector, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres fue un elemento básico de la gestión de los recursos humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones.

La fundación, junto con los representantes de los trabajadores, elaborará e implantará un plan de igualdad de empresa en los doce meses siguientes a la firma de este convenio.

Disposición adicional primera. *Cláusula de inaplicación*

Este convenio colectivo obliga a la Fundación Monte do Gozo y a todo el personal, dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la fundación y los representantes de los/las trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo conforme lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, podrá procederse, previo desarrollo de



un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, a no aplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando se exceda de lo previsto en el artículo 39 del ET.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entenderá que concurren causas económicas cuando de los balances económicos de la fundación se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, pérdidas de licitaciones o contrataciones con cualquier Administración pública.

Se entenderá que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros:

- En el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Causas organizativas.
- En el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- En la manera de organizar la producción del servicio que se presta.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la entidad y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha entidad. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.



En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, contado desde que la discrepancia fuera expuesta.

Cuando esta no logre un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se deben establecer en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se sometan a los procedimientos mencionados a que se refiere el párrafo anterior o estos no solucionaran la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma.

ANEXO I Tablas salariales 2020

Salario base según el grupo profesional.

| Grupo profesional | Salario base bruto anual | Salario base bruto mensual × 14 pagas |
|-------------------|--------------------------|--|
| 0 | | |
| 1 | 21.910,05 € | 1.565,00 € |
| 2 | 19.773,01 € | 1.412,35 € |
| 3 | 17.333,75 € | 1.238,12 € |
| 4 | 15.110,38 € | 1.079,31 € |

Complemento no consolidable por coordinación de centro o área de trabajo.

| Grupo profesional | Salario base bruto anual Coordinación | Salario base bruto mensual × 14 pagas |
|-------------------|--|--|
| 0 | | |
| 1 | 2.158,63 € | 154,18 € |
| 2 | 2.158,63 € | 154,18 € |
| 3 | | |
| 4 | | |

Por coordinación de equipo de trabajo entre dos o más personas.

Complemento de nocturnidad.

| | |
|---|------|
| Complemento fijo mensual por jornada anual de 1.750 h | 50 € |
|---|------|



El complemento de nocturnidad está calculado en función de las horas trabajadas en horario nocturno (de 22.00 a 6.00 h) que sean efectivas (aproximadamente de 22.00 a 00.00 h) y siempre que no se produzcan incidencias durante el horario nocturno.

Complemento no consolidable por desplazamiento.

| | |
|----------------------------|-------|
| Distancia de 30 a 50 km | 150 € |
| Distancia de 51 km a 90 km | 225 € |
| Distancia de 91 ou más km | 300 € |

