

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD**

RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la Fundación San Rosendo 2023-2027.

Visto el texto del convenio colectivo de la Fundación San Rosendo 2023-2027, que se suscribió el 12 de enero de 2023 entre la representación de la Fundación San Rosendo y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, pertenecientes al Comité Intercen-tros, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Dirección General de Relaciones Laborales

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Co-lectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

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

Santiago de Compostela, 6 de febrero de 2023

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora general de Relaciones Laborales

Convenio colectivo de la Fundación San Rosendo 2023-2027**Artículo 1. *Ámbito territorial***

Este convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la Fundación San Rosendo situados en la Comunidad Autónoma de Galicia.



Artículo 2. *Ámbito personal*

Quedan comprendidos en el ámbito de este convenio colectivo los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo afectados por él.

Quedan expresamente excluidos aquellos trabajadores en residencia dependientes de la Administración.

Artículo 3. *Ámbito funcional*

Este convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que integren la Fundación San Rosendo.

Artículo 4. *Vigencia y duración*

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y su duración es hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio con tres meses de antelación a su vencimiento.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte de manera fehaciente en derecho.

Solo en caso de no producirse la mencionada denuncia se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente por el mismo período incrementándose únicamente los conceptos económicos en el IPC resultante del año anterior, según los datos publicados por el INE.

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, cláusulas y situaciones más beneficiosas de lo expresado en este convenio subsistirán para los que las vengán disfrutando y no pueden ser interpretadas como mejora general de este convenio.



Artículo 7. *Comisión Negociadora*

La Comisión Negociadora estará formada por los representantes legales de la Fundación San Rosendo y los miembros del Comité Intercentros de la empresa, en representación de los trabajadores definidos en el artículo 36 siguiente.

Artículo 8. *Comisión Paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria del convenio, como órgano de interpretación, arbitraje y cumplimiento de este convenio. Esta comisión paritaria estará compuesta por dos miembros de cada parte firmante, dos designados por la empresa y dos designados por el Comité Intercentros.

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan presentarse o surgir de la interpretación y aplicación del convenio, con carácter previo a la presentación de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

Artículo 9. *Concertación del convenio*

Las partes que concertan el presente convenio son los representantes legales de la Fundación San Rosendo y sus trabajadores, representados por los miembros del Comité Intercentros.

Ambas partes se reconocen la validez como interlocutores.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad*

En caso de que la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de los afectados, anule alguno de los pactos de este convenio colectivo, quedará sin efecto solamente el pacto o pactos que resulten afectados por la resolución judicial que decrete su nulidad.

El resto del convenio colectivo no se verá afectado por la declaración de nulidad de uno o varios pactos y permanecerá su completa y absoluta validez y vigencia siempre que la jurisdicción competente no decrete expresamente su nulidad.



Artículo 11. Organización del trabajo

La organización del trabajo será facultad de la Fundación, sin perjuicio de lo establecido en este convenio, en el Estatuto de los trabajadores y en la demás legislación aplicable.

Artículo 12. Clasificación profesional

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, aptitudes profesionales, conocimientos o experiencia exigida para su ingreso. En virtud de la tarea que se realizará y de la idoneidad de la persona, cuando no se considere necesaria la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada, de acuerdo con los conocimientos y experiencia necesaria en relación con las funciones que se van a ejercer.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial anexa a este convenio.

Artículo 13. Contrato de trabajo y período de prueba

a) Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán, en todo caso, la expresión de este convenio colectivo, el cual reflejará la relación laboral, así como profesional y las condiciones laborales por las cuales se contrata el trabajador.

b) Se establece un período de prueba de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

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 preaviso y sin derecho a ninguna indemnización.

Se acuerda que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo de este.

Artículo 14. Contratos fijos discontinuos

En materia de contratación de fijos discontinuos se observará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en el resto de legislación laboral vigente.



Como criterio objetivo de llamamiento se valorarán centro de trabajo, formación y mérito.

Para la cobertura de puestos de tiempo parcial se permite la contratación de trabajadores con contrato fijo discontinuo de tiempo parcial.

Artículo 15. *Ceses en la Fundación*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la Fundación deberá notificárselo a esta última por escrito, recibiendo justificante de la recepción de dicha petición por lo menos con la siguiente antelación a la fecha de la baja definitiva: un mes para todos los trabajadores.

La falta del preaviso establecido facultará a la Fundación para deducir de las partes proporcionales que se abonen 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 16. *Movilidad en el puesto de trabajo*

Se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, así como la legislación concordante.

Artículo 17. *Formación profesional*

Todo trabajador, independientemente del grupo profesional a que pertenezca, tendrá acceso a cursos, seminarios, conferencias, etc. de formación y perfeccionamiento que organice la Fundación.

De conformidad con el previsto en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, el personal afecto al presente convenio tendrá los siguientes derechos:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes eliminatorios, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.



c) A la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 18. *Revisiones periódicas*

El trabajador tiene el derecho a someterse a las revisiones médicas tanto previas al ingreso en el trabajo como a las periódicas que sean aconsejadas o propuestas por la empresa o los organismos oficiales competentes, así como a someterse a los medios profilácticos o de vacunación que sean obligatoriamente indicados por estos con salvaguarda de su derecho constitucional a la intimidad.

Artículo 19. *Jornada de trabajo y registro horario*

La jornada máxima de trabajo para todo el personal comprendido en este convenio y durante su vigencia será la equivalente a 40 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual.

Ante la complejidad en el registro de la jornada, se posibilita el registro horario por medios biométricos que lo garanticen y todas las medidas de seguridad exigibles.

Artículo 20. *Incapacidad temporal*

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Fundación complementará en la nómina mensual que comprenda esta incidencia, la prestación reconocida por la Seguridad Social o mutua patronal de accidentes de trabajo, hasta alcanzar el 100 % del salario que se percibiese en el caso de no haberse producido la situación de incapacidad temporal, durante un período máximo de 30 días.

A estos efectos, no serán considerados emolumentos distintos a los fijos asignados a cada caso y que puedan haber existido con carácter excepcional (incentivos, premios, horas extraordinarias, complementos por circunstancias especiales, etc.).

A los efectos de percepción de este complemento en la incapacidad temporal, la Fundación y el comité de empresa podrán exigirle al trabajador que se encuentre en esa situación de IT su asistencia a un reconocimiento médico que le realizará la entidad o facultativo que se le asigne. Los gastos que comporte serán a cargo de la Fundación.

El dictamen de ese reconocimiento será vinculante para conceder o denegar el complemento a la prestación de incapacidad temporal, sin que pueda ser objeto de impugnación



de ninguna clase, por lo que es inoperante cualquier otro informe o dictamen médico, aunque proceda de los servicios públicos de salud, para conceder o denegar ese complemento. El dictamen será valorado conjuntamente entre el comité de empresa correspondiente, el centro del trabajador y la empresa.

Artículo 21. *Descanso semanal*

a) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido, o tres días cada 14 días de trabajo.

b) Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se pactase o se pacte entre la Fundación y sus trabajadores.

Artículo 22. *Vacaciones*

El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales retribuidos, a razón de salario base más antigüedad. En aquellos casos en que no se complete el año de trabajo efectivo tendrán derecho a la parte proporcional.

El período de disfrute de las vacaciones se fija en los meses de mayo a octubre ambos inclusive, pueden fraccionarse en dos períodos de 15 días y se respetarán siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de los trabajadores entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año de antigüedad en la empresa. A tal efecto, se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán según el calendario laboral y según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o disfrute de las fiestas remunerables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente al del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará dentro del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de comienzo de su disfrute.



Las vacaciones se deben disfrutar durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes, ni pueden ser compensables económicamente, excepto en los casos de liquidación por extinción de contrato. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de ellas o de la fracción pendiente de disfrute.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se originase.

Las vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos se disfrutarán o se abonarán al final del período de actividad.

Artículo 23. *Jubilación*

Para propiciar el rejuvenecimiento del personal sin perjuicio del necesario sostenimiento del empleo, las partes acuerdan declarar como edad recomendada de jubilación para el personal la de 67 años, o la edad ordinaria de jubilación que se establezca en la legislación vigente en cada momento, con la condición de que, al adoptarse esta medida, se cumplan los siguientes requisitos:

a) Los puestos que queden vacantes se deberán cubrir mediante la transformación del contrato fijo discontinuo o temporal existente en la Fundación en indefinidos ordinarios y, en su defecto, a través de personal de nuevo ingreso.

Como criterio objetivo de llamamiento se valorarán centro de trabajo, formación y mérito. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el punto 5 del artículo 46 del ET.

b) Que la persona afectada haya cubierto el período de carencia necesario para poder acceder a la prestación periódica de la Seguridad Social en su modalidad contributiva.



Artículo 24. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario. Tres días en caso de enfermedad u operación grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para el caso de fallecimiento de hijo se ampliará el permiso a cinco días.

En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a más de 100 kilómetros de distancia a tal efecto, el plazo será ampliado a cuatro días. Podrán ampliarse estos descontando los festivos remunerables y/o vacaciones, después de solicitud del trabajador.

Un día para el caso de fallecimiento de tío consanguíneo de convivencia estable.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Igualmente, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

f) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes eliminatorios. El trabajador disfrutará de este permiso por el tiempo indispensable en el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si un trabajador trabaja de noche, el permiso lo disfrutará en la noche anterior al examen.

g) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, ampliables en el



supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, sin que se descuenta de ella la parte que la madre pudo disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con pleno derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que le correspondería a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen del dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción, de guardia con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.



La suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guardia con fines de adopción o de acogimiento. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión podrá distribuirse a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados en el ET.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, conforme al artículo 45.1.d) para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quienes por razones de guardia legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad remunerada, tendrán derecho a una reducción de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Se permitirá acumular las horas de lactancia en un período continuado.

h) Cuatro días por asuntos propios, los trabajadores de tiempo completo de día, limitados a un día por cada trimestre. El disfrute de la licencia por asuntos propios está sujeta al cumplimiento por el solicitante de un período previo de trabajo de tres meses como mínimo y este deberá dirigir su solicitud a la Fundación con un plazo de antelación de ocho días. El día solicitado no podrá coincidir en el mismo día autorizado para otro trabajador del mismo centro y se debe disfrutar entre lunes y jueves no festivos.

A mayores, se acuerda que no se podrán solicitar como días por asuntos propios los días 25 de diciembre, 31 de diciembre y el día 1 de enero de cada año.



Los trabajadores de noche tendrán tres días, uno por cuatrimestre. Los de tiempo parcial, si trabajan menos del equivalente a cinco días por semana, tendrán dos días (uno por semestre) y, si trabajan más, cuatro (uno por trimestre).

Los días por asuntos propios no son acumulables.

i) Un día natural en caso de bautizo, comunión y boda de hijos o nietos (aplicable el día de la celebración).

j) Los trabajadores que presten sus servicios el día 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, en favor de la conciliación de la vida familiar, tendrán derecho a que se les compense con un día de trabajo equiparable. La compensación no podrá realizarse en viernes, sábado, domingo o festivo.

Artículo 25. *Excedencias*

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

Artículo 26. *Ropa de trabajo*

La Fundación está obligada a facilitar dos uniformes, dos pares de zocos y pares de guantes al año, así como las piezas de protección personal a todos los trabajadores que lo necesiten en relación con el desempeño de las labores derivadas de su puesto de trabajo. El trabajador estará obligado a usar durante la realización de su trabajo la ropa y prendas facilitadas por la empresa, así como a su cuidado.

Artículo 27. *Derechos sindicales*

Los delegados del personal tendrán, entre otros derechos y funciones de las previstas en el ET y en la LOLS, los siguientes:

a) Ser informados previamente de todas las sanciones muy graves impuestas en su centro de trabajo.

b) De vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social y ocupación.

c) De vigilancia y control de las condiciones de la Seguridad Social e higiene en el trabajo con las particularidades que prevé el ET en su artículo 19.



Artículo 28. Salarios

Los salarios del presente convenio serán los que se señalan en la tabla salarial que se adjunta como anexo I.

Artículo 29. Pagas extraordinarias

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año a razón de salario base más antigüedad. Estas pagas se abonarán en los meses de julio y de diciembre.

Artículo 30. Antigüedad y complemento de fidelidad

La antigüedad se fija en trienios en la cuantía de 24,00 euros mensuales para trabajadores de jornada de tiempo completo, y de 19,42 euros para trabajadores de jornada de tiempo parcial.

Se establece un complemento de fidelidad en la cuantía de 24,00 euros mensuales por cada 9 años de trabajo para trabajadores de jornada de tiempo completo, y de 19,42 euros para trabajadores de jornada de tiempo parcial.

Artículo 31. Incentivo de movilidad de directores de centro

a) Se establece incentivo por movilidad para los directores por su obligatoria rotación de centro en la cuantía de 212,83 euros, de pago mensual pagaderos en doce mensualidades.

b) La rotación se realizará aproximadamente cada cinco años por designación de la Fundación y se compensará si provoca un mayor desplazamiento respecto del centro de origen únicamente mientras dure este mayor desplazamiento.

c) Esta rotación y su complemento no serán obligatorios para los directores nombrados con anterioridad a este convenio, salvo por acuerdo expreso.

Artículo 32. Plus de nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad para los trabajadores de noche de 70 euros/mes a los trabajadores que realicen toda su jornada de tiempo completo en el turno ordinario de noche.



Los trabajadores de tiempo parcial lo cobrarán en proporción a las horas hechas entre las 22.00 y las 6.00 de la mañana.

En el caso de no cumplir la totalidad del mes, de acuerdo con lo establecido anteriormente, le corresponderá la parte proporcional de la cuantía total del complemento, por los días trabajados.

Artículo 33. *Descuentos y premio*

Todos los trabajadores, presentando la nómina del mes anterior, tendrán derecho al 50 % de bonificación en los tratamientos de balneario en Caldaria (salvo estética).

Se establecen unos precios especiales en las residencias de la Fundación para los trabajadores jubilados de la Fundación con una antigüedad igual o superior a los 20 años. Estos precios se aplicarán a los trabajadores que se encuentren en activo desde el 1 de enero de 2016, así como en los años siguientes en que se mantenga vigente el presente convenio.

Precios:

Trabajadores con una antigüedad mayor de 20 años jubilados en la Fundación San Rosendo: descuento del 15 % del precio de la plaza.

Trabajadores con una antigüedad mayor de 30 años jubilados en la Fundación San Rosendo: el trabajador jubilado deberá abonar el 80 % de su pensión sin incluir pagas extraordinarias (asimismo, aportará el 100 % de las ayudas públicas que perciba). En todo caso, el importe de la aportación no superará el 80 % del coste de la plaza.

Los trabajadores de la Fundación indicados previamente tendrán prioridad de acceso a una plaza en el correspondiente centro. Se establecerá un límite de un 5 % de ocupación por estos trabajadores en cada centro de la Fundación. Tanto la prioridad como el límite previamente citados estarán sujetos a disponibilidad.

Todo trabajador tendrá derecho a las ayudas de formación y a las ayudas de los estudios universitarios de sus hijos establecidas en las becas Benigno Moure, siempre que cumplan los requisitos concretos de cada convocatoria.

Artículo 34. *Régimen disciplinario*

a) Faltas leves:

1. El retraso y descuido en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización 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 asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad y/o de fichaje sin causa justificada de tres la cinco al mes.

b) Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad y/o de fichaje sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la Comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico y la intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. Las faltas de asistencia al trabajo no justificadas durante más de tres días.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad y/o de fichaje durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los maltratos de palabra u obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y los abusos de autoridad.



6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios de los centros.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios del centro y del personal.

8. El descuido en la administración de la medicación.

9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio de los/las trabajadores/as o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.

10. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier trabajador de la empresa. Son de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas a personas con contrato no indefinido o las de represalias contra las personas que las denunciasen.

Sanciones:

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

– Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

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

– Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

– Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.



Artículo 35. *Tramitación y prescripción*

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, y se dará notificación al comité de empresa o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario, que se incoará después de conocimiento de la infracción, y se le remitirá al interesado el pliego de cargos, con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, en el plazo de cinco días, puedan manifestar ante la dirección lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, el trabajador o ambos no hiciesen uso del derecho que se les concede para formular alegaciones, se le impondrá al trabajador la sanción que se considere oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y con lo estipulado en este convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación del expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que sea su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa y de delegados de personal, tanto si están en activo en sus cargos sindicales como si aún están en el período reglamentario de garantías.

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

Artículo 36. *Infracciones de la empresa*

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales. Se tramitará de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 37. *Comité Intercentros*

En aplicación de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores, se acuerda constituir el Comité Intercentros.

Se reconoce el Comité Intercentros como el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación de este convenio.



El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de los centros de la empresa.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los representantes elegidos por los trabajadores, tanto por los sindicatos como por los grupos de trabajadores, según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros designará de entre sus miembros a un presidente y a un secretario, así como sus respectivos suplentes, también de entre sus miembros.

Funciones:

Denunciar, iniciar, negociar y concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados, negociar expedientes de regulación empleo, así como cualquier otra materia que afecte a más de un centro de trabajo, como el único órgano representativo de todos los trabajadores de la Fundación afectados por el ámbito de aplicación de este convenio, sin perjuicio de las acciones y facultades que, en este campo, puedan ejercer las secciones sindicales conforme a la legislación en cada caso vigente.

La Fundación facilitará al Comité Intercentros los mismos medios materiales y económicos de que disfrutaban los comités de empresa.

Disposición transitoria

Este convenio colectivo es firmado por los representantes de la Fundación San Rosendo y, por otra parte, por los miembros del Comité Intercentros en representación de los trabajadores.

ANEXO I

Tabla salarial y de antigüedad

Base	Salario (€)
Médico/a, médico/a psiquiatra	2.187,88
Enfermero/a, fisioterapeuta, psicólogo/a	1.888,20
Director/a	1.733,13
Trabajador/a social, educador/a social, terapeuta ocupacional, técnico/a PRL	1.687,77
Encargado/a	1.322,94
Auxiliar enfermería, auxiliar gerocultor/a, auxiliar cuidador/a, auxiliar animación, animador/a sociocultural, auxiliar de cocina, auxiliar monitor/a; auxiliar servicios no calificados; técnico/a educador discapacitados/as, recepcionista, auxiliar masajista, auxiliar administrativo, cocinero/a limpiador/a, auxiliar mantenimiento	1.094,05



Antigüedad:

La antigüedad se computa por trienios.

Trabajadores a jornada completa: 24,00 €.

Trabajadores a tiempo parcial: 19,42 €.

Complemento de fidelidad cada 9 años en la cuantía de un trienio.

Ambas prestaciones se devengarán a partir del día siguiente al del cumplimiento.

