

## **Convenio colectivo da Fundación San Rosendo (Anos 2005-2010)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación aos centros de traballo da Fundación San Rosendo, situados na Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Quedan comprendidos no ámbito deste convenio colectivo os traballadores que presten os seus servizos nos centros de traballo afectados por el.

Quedan expresamente excluídos aqueles traballadores en residencia dependente da Administración.

Artigo 3º.-Ámbito funcional.

Este convenio será de aplicación a todos os centros de traballo que integren a Fundación San Rosendo.

Artigo 4º.-Vixencia e duración.

Este convenio entrará en vigor o día do seu asinamento, sendo a súa duración ata o 31 de decembro de 2010.

Artigo 5º.-Denuncia e prórroga.

Calquera das partes asinantes poderá denunciar este convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento.

Para que a denuncia teña efecto, terá que facerse mediante comunicación escrita á outra parte.

En caso de non producirse a mencionada denuncia entenderase que o convenio se prorroga automaticamente polo mesmo período incrementándose unicamente os conceptos económicos no IPC resultante do ano anterior, segundo os datos publicados polo INE.

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións económicas de calquera índole contidas neste convenio teñen o carácter de mínimas, polos pactos, cláusulas e situacións máis beneficiosas do expresado no presente convenio subsistirán para os que os veña gozando, non podendo ser interpretadas como mellora xeral do presente convenio.

Artigo 7º.-Comisión negociadora.

A comisión negociadora está formada polos representantes legais da Fundación San Rosendo e representantes elixidos nos dous comités de empresa dos traballadores.

Artigo 8º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria do convenio, como órgano de interpretación, arbitraje e cumprimento deste convenio.

Ambas as partes acordan someter á comisión paritaria, cantos problemas, discrepancias ou conflitos poidan presentarse ou xurdir da interpretación e aplicación do convenio, con carácter previo á presentación dos distintos supostos ante a autoridade ou xurisdición laboral competente.

Artigo 9º.-Concertan o convenio.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 37, do 22 de febreiro de 2006.

As partes que concertan o presente convenio son representantes legais da Fundación San Rosendo e os seus traballadores representados por todos os integrantes dos dous comités de empresa dos traballadores. Recoñécese por ambas as partes a validez como interlocutores.

Artigo 10º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán considerados globalmente.

No caso de que a xurisdición laboral por instancia da autoridade laboral ou calquera dos afectados proceda á anulación dalgún dos pactos deste convenio colectivo, quedará sen efecto a totalidade, debendo as partes afectadas constituír unha nova mesa negociadora no prazo de dous meses a partir da firmeza da sentenza, co obxecto de proceder á renegociación do seu contido.

Artigo 11º.-Organización do traballo.

A organización do traballo será facultade da fundación, sen prexuízo do establecido neste convenio, no Estatuto dos traballadores e demais lexislación aplicable.

Artigo 12º.-Clasificación profesional.

Establécense os grupos profesionais, segundo o nivel de titulación, coñecementos ou experiencia exixida para o seu ingreso. En virtude da tarefa que se realizará e da idoneidade da persoa, cando non se crea necesario a existencia de titulación, o contrato determinará no grupo no cal se ten que integrar a persoa contratada de acordo cos coñecementos e experiencia necesaria en relación coas funcións que se van exercer.

As categorías profesionais son as que se detallan na táboa salarial deste convenio, na táboa salarial anexa.

Artigo 13º.-Contrato de traballo e período de proba.

a) Todos os contratos de traballo se formalizarán por escrito e incluírán en todo caso a expresión deste

convenio colectivo, o cal reflectirá a relación laboral, así como profesional e as condicións laborais pola cal se contrata o traballador.

b) Establécese un período de proba a teor do regulado no ET de seis meses para técnicos titulados e de dous meses para os demais traballadores.

Así mesmo, se a empresa ou centro de traballo ten menos de 25 traballadores o período de proba establécese en tres meses para aqueles traballadores que non sexan técnicos titulados.

O período de proba deberá ser pactado por escrito e, durante a súa vixencia, as partes contratantes poderán resolver de forma unilateral e libremente a relación laboral sen necesidade de aviso previo e sen dereito a ningunha indemnización.

Artigo 14º.-Contratos de duración determinada.

Os contratos temporais por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa poderán ter unha duración máxima de trece meses e medio nun período de referencia de dezaioito meses, tal e como faculta a Lei 63/1997. Esta duración pode ser inicial ou por prórroga.

Artigo 15º.-Cesamentos na fundación.

O persoal que voluntariamente desexe causar baixa na fundación deberá notificarllo a esta e por escrito, recibindo xustificante da recepción da dita petición polo menos coa seguinte antelación á data da baixa definitiva. Dous meses para técnicos titulados e dun mes para os demais traballadores.

A falta do aviso previo establecido facultará a fundación para deducir das partes proporcionais a aboar no momento da liquidación, o equivalente diario da súa retribución real por cada día que falte no regulamentario aviso previo anteriormente fixado.

Artigo 16º.-Mobilidade no posto de traballo.

Aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, así como a lexislación concordante.

Artigo 17º.-Formación profesional.

Todo traballador, independentemente do grupo profesional ao que pertenza, terá acceso a cursos, seminarios, conferencias, etc. de formación e perfeccionamento que organice a fundación.

De conformidade co previsto no artigo 23 do Estatuto dos traballadores e para facilitar a formación e promoción profesional no traballo, o persoal afecto ao presente convenio terá os seguintes dereitos:

- a) Ao desfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames nos que se curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.
- b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia de cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

Artigo 18º.-Revisións periódicas.

O traballador ten dereito a someterse libremente ás revisións médicas tanto previas ao ingreso no traballo como ás periódicas que sexan aconselladas ou propostas pola empresa ou os organismos oficiais competentes, así como a someterse aos medios pro

filácticos ou de vacinación que sexan obrigatoriamente indicados por estes con salvagarda do seu dereito constitucional á intimidade.

Artigo 19º.-Xornada de traballo.

A xornada máxima de traballo para todo o persoal comprendido neste convenio e durante a súa vixencia, será a equivalente a 40 horas semanais de traballo efectivo.

Artigo 20º.-Descanso semanal.

a) Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo dun día e medio ininterrompido, ou tres días cada 15 días de traballo.

b) Con independencia do establecido anteriormente respectarase calquera fórmula que se pactase ou se pacte entre a fundación e os seus traballadores.

Artigo 21º.-Vacacións.

O período de vacacións anuais será de 30 días naturais retribuídos, a razón de salario base máis antigüidade. Naqueles casos que non se completase o ano de traballo efectivo terán dereito á parte proporcional.

O período de desfrute das vacacións fíxase nos meses de maio a novembro ambos inclusive, podendo fraccionarse en dous períodos de 15 días, e respectándose sempre os seguintes criterios:

a) O réxime de quendas de vacacións farase por rigorosa rotación anual dos traballadores entre os distintos meses, iniciándose esta rotación o primeiro ano de antigüidade na empresa. Para tal

efecto constituiranse as correspondentes quendas de vacacións. Estas quendas faranse segundo o calendario laboral e segundo as prestacións do servizo.

O inicio do período de vacacións ou desfrute das festas aboables non poden coincidir cun día de descanso semanal, de forma e maneira que nestes casos se entenderán iniciadas as vacacións ao día seguinte do descanso semanal se o regreso das vacacións coincide co día libre, este deberá respectarse, reiniciándose o traballo ao día seguinte.

b) O calendario de vacacións elaborárase dentro do primeiro trimestre de cada ano, e en todo caso cun mínimo de dous meses de antelación á data do seu desfrute.

Unha vez iniciado este, se se produce situación IT, este período non se interrompe. O traballador, non obstante, terá dereito ás súas percepcións salariais a razón da totalidade dos seus haberes durante a duración das vacacións.

As vacacións débense desfrutar durante o ano natural, non sendo posible acumulalas a anos seguintes, nin poden ser compensables economicamente agás nos casos de liquidación por extinción de contrato. Por iso calquera que sexa a causa, o non desfrute durante o ano natural supón a perda delas ou da fracción pendente de desfrute.

Artigo 22º.-Xubilación aos 65 anos.

Os traballadores independentemente do grupo profesional ao que pertencen deberán xubilarse forzosamente aos 65 anos de idade, salvo que no dito momento non poida acreditar os requisitos correspondentes para tal fin como son os períodos de caren

cia de cotización en cuxo caso a obriga queda supeditada e atrasada ao momento en que estes se reúnan.

Artigo 23º.-Licenzas.

O traballador logo de aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos seguintes motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Tres días naturais en caso de nacemento de fillos ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. No suposto de que o traballador necesite facer un desprazamento para tal efecto, o prazo será ampliado a catro días. Poderán ampliarse estes descontando os festivos aboables e/ou vacacións, logo de solicitude do traballador.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

e) Aos permisos necesarios para concorrer a exames eliminatorios. O traballador desfrutará deste permiso polo tempo indispensable no día natural en que teña o exame, se presta os seus servizos en xornada diúrna. Se un traballador traballa de noite, o permiso desfrutará na noite anterior ao exame.

f) No suposto de parto, a suspensión do contrato terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas ampliables por parto múltiple ata dezoito semanas. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto podendo facer uso destas o pai para o coidado do fillo en caso de falecemento da nai.

Non obstante o anterior, en caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai desfrute de ata catro das últimas semanas

de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas e ao final do citado período, salvo que no momento da súa efectiva incorporación ao traballo da nai supoña risco para a súa saúde.

No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de oito semanas contadas, á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. Se o fillo adoptado é maior de nove meses e menor de cinco anos, a suspensión terá unha duración máxima de seis semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Artigo 24º.-Roupa de traballo.

A fundación está obrigada a facilitar dous uniformes, dous pares de zocos e pares de luvas ao ano, así como as pezas de protección persoal a todos os traballadores. O traballador estará obrigado a usar durante a realización do seu traballo a roupa e pezas facilitadas pola empresa, así como do seu coidado.

Artigo 25º.-Dereitos sindicais.

Os delegados do persoal terán entre outros dereitos e funcións das previstas no ET e a LOLS.

a) Seren informados previamente de todas as sancións moi graves impostas no seu centro de traballo.

b) De vixilancia do cumprimento das normas vixentes en materia laboral e Seguridade Social e ocupación.

c) De vixilancia e control das condicións da Seguridade Social e hixiene no traballo coas particularidades que prevé o Estatuto dos traballadores no seu artigo 19.

Artigo 26º.-Salarios.

Os salarios do presente convenio serán os que se sinalan na folla como anexo.

Para efectos do previsto no ET faise constar que o salario bruto mensual para a categoría de peón sen antigüidade é de 700 €

Artigo 27º.-Pagas extraordinarias.

Os traballadores terán dereito a dúas pagas extraordinarias ao ano, pagadoiras nos meses de xullo e decembro, a razón de salario base máis antigüidade. Estas pagas aboaranse antes do 18 de xullo e 22 de decembro.

Artigo 28º.-Antigüidade.

A antigüidade fíxase en trienios na contía de 22,42 € mensuais.

Artigo 29º.-Complemento de incentivos para encargados de casa.

Establécese incentivo para os encargados de casa na contía de 100 € mensuais pagadoiros en doce mensualidades. O encargado de centro con dez anos de antigüidade no cargo terá un segundo incentivo que o equipara salarialmente ao director de centro.

Artigo 30º.-Réxime disciplinario.

a) Faltas leves:

1. O atraso e negligencia no cumprimento das súas funcións, así como a indebida utilización dos locais, materiais ou documentos da fundación, salvo que pola súa manifesta gravidade poida ser considerado como falta grave.

2. A non comunicación coa debida antelación da falta de asistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

3. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada de tres a cinco ao mes.

b) Faltas graves:

1. A falta de disciplina no traballo.
2. A falta de asistencia ao posto de traballo sen causa xustificada.
3. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada durante máis de cinco días e menos de dez ao mes.
4. O abandono de posto de traballo sen causa xustificada.
5. A reincidencia na comisión dunha falta leve aínda que sexa de diferente natureza dentro dun mesmo trimestre sempre que se produza sanción por ese motivo.

c) Faltas moi graves:

1. Dar a coñecer o proceso patolóxico e a intimidade do residente.
2. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas e calquera conduta constitutiva de delito doloso.
3. As faltas de asistencia ao traballo non xustificadas durante máis de tres días.
4. As faltas reiteradas de puntualidade durante máis de 10 días ao mes ou durante máis de 30 días no trimestre.
5. Os malos tratos de palabra ou obra e o abuso de autoridade.
6. A obtención de beneficios económicos ou en especie dos usuarios dos centros.
7. Apropriarse de obxectos, documentos, material, etc., dos usuarios do centro do persoal.
8. A negligencia na administración da medicación.

Sancións:

As sancións que se poderán impoñer en función da cualificación destas faltas serán as seguintes:

-Por faltas leves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo durante tres días.

Desconto proporcional das retribucións correspondentes ao tempo real deixado de traballar por faltas de asistencia ou puntualidade non xustificadas.

-Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de tres días a un mes correspondente ao tempo real deixado de traballar por falta de asistencia ou puntualidade non xustificada.

-Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de un a tres meses.

Despedimento.

Artigo 31º.-Infraccións da empresa.

Son infraccións laborais da empresa as accións ou omisións contrarias ás disposicións legais en materia de traballo, ao convenio colectivo e demais normas de aplicación. Sancionárase obstaculizar o exercicio das liberdades públicas e aos dereitos sindicais.

Tramitarase de acordo coa normativa vixente.

Artigo 32º.-Descostos.

Todos os traballadores presentando a nómina do mes anterior terán dereito ao 50% de bonificación nos tratamentos de balneario en Caldaria (salvo estética).

Disposición transitoria

Primeira.-O presente convenio colectivo é asinado pola Fundación San Rosendo e os delegados dos traballadores.

## **ANEXO**

### **Táboa salarial**

Médico, médico psiquiatra: 1.468,13 €  
Fisioterapeuta: 1.348,40 €  
ATS: 1.267,04 €  
Traballadora social, directora: 1.132,54 €  
Profesora: 1.122,39 €  
Encargada: 864,51 €  
Gobernanta: 864,51 €  
Xefe de persoal: 864,51 €  
Auxiliar de clínica: 700 €  
Auxiliar de xardín de infancia: 700 €  
Auxiliar: 700 €  
Coidadora: 700 €  
Celador: 700 €  
Peón: 700 €  
Persoal de cociña: 700 €  
Persoal de limpeza: 700 €  
Carpinteiro: 700 €  
Ordenanza: 700 €  
Animadora social: 700 €