

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Fundación de Carácter Especial Monte San Fernando.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Fundación de Carácter Especial Monte San Fernando (Cód. 71100362012014), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 15 de mayo de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Sevilla, 22 de julio de 2014.- El Director General, Manuel Gabriel Pérez Marín.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN DE CARÁCTER ESPECIAL MONTE SAN FERNANDO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes concertantes.

El presente Convenio Colectivo se concerta entre el/la Delegado/a de Personal de la Fundación de carácter especial Monte San Fernando y el/la representante de la Fundación, designado por la Presidencia del Patronato de la Fundación de carácter especial Monte San Fernando.

Artículo 2. Ámbito personal.

El ámbito del presente Convenio Colectivo comprende a todas las personas que tienen la calidad de trabajadores/as por cuenta de la Fundación de carácter especial Monte San Fernando, que prestan sus servicios, mediante relación contractual de carácter laboral, con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo que serán de aplicación en la Fundación de carácter especial Monte San Fernando (en adelante «la Fundación Monte San Fernando» o «la Fundación»).

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo, incluidos en su ámbito funcional, que se encuentren situados en el territorio del Estado Español.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo estará en vigor desde el día 1 de junio de 2014, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Artículo 6. Duración.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 4 años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 31 de mayo de 2018.

Artículo 7. Denuncia.

La denuncia para la revisión del Convenio Colectivo se efectuará por escrito y dentro del plazo de tres meses antes de la fecha de su vencimiento inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

Podrá efectuar la denuncia cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio Colectivo, debiendo comunicarlo a la otra representación y a la Autoridad Laboral, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo Convenio en el plazo máximo de un mes desde la denuncia.

Artículo 8. Prórroga.

El Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en los mismos términos, por períodos sucesivos de un año cada uno de ellos, si ninguna de las representaciones no procede a su denuncia, de conformidad con lo que se establece en el artículo 7.

Las Tablas Salariales se revisarán cada año, incluso en caso de que no se denunciase el Convenio Colectivo.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que podrán someterse a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluyendo el compromiso previo de someter (siempre de forma voluntaria) las discrepancias a un arbitraje. A falta de existencia de los mismos, las partes convienen en someterse al procedimiento de mediación que les indique o facilite la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Andalucía.

Artículo 9. Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo se constituirá formalmente en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que se denuncie el Convenio.

Artículo 10. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre la Fundación Monte San Fernando y sus trabajadores/as con carácter preferente.

Con carácter supletorio y en todo lo no previsto, se aplicarán las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y la normativa general complementaria.

Artículo 11. Mantenimiento condiciones, absorción y compensación y condición más beneficiosa.

1. El conjunto de los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo sustituye las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes en el momento de su entrada en vigor en cualquiera de los centros afectados.

No obstante lo anterior, se respetarán y mantendrán íntegramente, como garantía «ad personam», las condiciones laborales que los trabajadores que se identifican a continuación, tuvieron reconocidas con anterioridad a la firma del presente convenio, relativo dicho mantenimiento a las estipulaciones segunda y siguientes de las adendas a los contratos de trabajo, suscritas con fecha 1 de diciembre de 2011. Igualmente se respetará la vigencia del Acuerdo Laboral de fecha 2 de abril de 2013, respecto al que se mantendrán las condiciones reguladas en el mismo que no hayan sido modificadas por el Acuerdo Laboral de fecha 15 de abril de 2014. Este acuerdo resulta de aplicación exclusivamente al colectivo identificado en el Anexo I del presente documento.

2. Los trabajadores a los que se refiere el párrafo anterior, son todos aquellos trabajadores de la Fundación Monte San Fernando, en activo al día de la fecha de efectos del presente convenio y que estuvieran en la plantilla de Cajasol a fecha 1 de julio de 2011. La relación nominal de trabajadores se reproduce en el Anexo I al presente documento.

3. Por lo que respecta a las disposiciones futuras que pudiesen promulgarse durante la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán efectos prácticos cuando, una vez consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente Convenio Colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 12. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, con especial consideración a lo establecido en la disposición adicional segunda.

Artículo 13. Garantía «ad personam».

1. A efectos del presente Convenio, se identifica al colectivo de los diecinueve trabajadores/as de la Fundación Monte San Fernando, provenientes de la entidad Monte de Piedad y Caja de Ahorros San Fernando de Guadalajara, Huelva, Jerez y Sevilla (Cajasol), en activo al día de la fecha de efectos del presente convenio y que estuvieran en la plantilla de Cajasol a fecha 1 de julio de 2011. La relación nominal de estos trabajadores/as se reproduce en el Anexo I del presente Convenio.

2. Con carácter estrictamente personal, y de conformidad con el párrafo segundo del artículo 11.1 del presente Convenio, se respetarán para el colectivo referenciado, las situaciones laborales reconocidas en las estipulaciones segunda y siguientes de las adendas a los contratos de trabajo, suscritas con fecha 1 de diciembre de 2011, quedando sin efecto, el resto de condiciones laborales que venían siendo de aplicación, en virtud de acuerdo individual o colectivo, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. Igualmente se respetará la vigencia del Acuerdo Laboral de fecha 2 de abril de 2013, respecto al que se mantendrán las condiciones reguladas en el mismo que no hayan sido modificadas por el Acuerdo Laboral de fecha 15 de abril de 2014. Este acuerdo resulta de aplicación exclusivamente al colectivo identificado en el Anexo I del presente documento.

Artículo 14. Comisión Paritaria.

Como órgano para la interpretación y la vigilancia del Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria que, además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo. Dicha comisión se constituye para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

4. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los/las trabajadores/as en la Fundación.

5. Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.

6. Revisión de la clasificación profesional.

7. Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en un plazo máximo de 10 días tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar, en el cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión Paritaria. Se levantará Acta conclusiva de cada reunión.

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte de la Fundación: Un/a representante.

- Por la parte social: Un/a delegado/a de personal.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores. Como máximo podrán asistir dos asesores por cada parte.

La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Niveles profesionales

Artículo 15. Niveles Profesionales.

1. El personal de la Fundación estará clasificado en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad de coordinación, mando y experiencia.

La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece en este artículo, no supone obligación para la Fundación de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Fundación, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica del personal de la Fundación.

2. Los grupos profesionales dentro de los cuales se clasifica el personal del Centro son los siguientes:

Grupo 1: Personal de gestión.

Nivel I

Nivel II

Nivel III

Nivel IV

Grupo 2: Personal de servicios.

Nivel I

Nivel II

Artículo 16. Definición de los niveles profesionales.

La tarea que debe desarrollar cada uno/una de los/las trabajadores/as de la Fundación Monte San Fernando, en función del nivel profesional que tenga asignado, queda especificado por las siguientes definiciones de los niveles profesionales.

Grupo 1: Personal de Gestión.

El personal de gestión está formado por el conjunto de trabajadores que participan en la gestión económica y administrativa y en la planificación, dirección y coordinación de los diferentes proyectos y actividades de la Fundación.

- Nivel I: Aquellas personas que tienen la responsabilidad de dirigir personas y equipos, liderar grupos de proyectos y/o gerenciar áreas o centros, programan y planifican las acciones y determinan los recursos necesarios y evalúan los resultados.

Requisitos y competencias:

Licenciatura, titulación académica de grado superior para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

- Nivel II: Es el grupo formado por las personas que gestionan los proyectos, los programas y los servicios de la Fundación Monte San Fernando y que, en diferentes grados, colaboran en su creación. Pueden dirigir personas y liderar servicios o departamentos.

Requisitos y competencias:

Licenciatura, titulación académica de grado superior, diplomatura o titulación académica de grado medio para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

- Nivel III: Es el grupo formado por las personas que gestionan los proyectos, los programas y los servicios de la Fundación Monte San Fernando y que, en diferentes grados, colaboran en su creación.

Requisitos y competencias:

Diplomatura o titulación académica de grado medio para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

- Nivel IV: Grupo de personas que realizan tareas auxiliares en la gestión de proyectos o tareas, y actúan bajo la supervisión o subordinación de otras categorías superiores.

Requisitos y competencias:

Formación reglada administrativa o formación profesional equivalente para futuras incorporaciones, o experiencia y cualificación acreditadas en las funciones propias del nivel.

Grupo II: Personal de servicios.

Agrupar al personal que desempeña los servicios propios de carácter auxiliar dentro de la organización de las Fundaciones, y que son comunes dentro de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional.

- Nivel I: Es el personal contratado para el desempeño de un determinado oficio exigiéndosele formación teórico-práctica adecuada o dominio acreditado del trabajo a realizar.

- Nivel II: Es el trabajador a quien se encomienda tareas para las que no necesita una especial cualificación. Estas tareas, entre otras de similares características, pueden ser: limpieza de instalaciones, atención al teléfono, reparto de correspondencia, conserjería, taquillero...

Artículo 17. Promoción.

Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional dentro de la Fundación, se producirán en el marco de las facultades organizativas de la Fundación, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional, autonomía, coordinación y responsabilidad, comunicándolo a la representación legal de los/las trabajadores/as.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 18. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente, es facultad exclusiva de los órganos rectores de la Fundación Monte San Fernando y, por delegación de los mismos, de su Dirección o Gerencia, facultad que ejercerán de acuerdo con las finalidades que se establecen en los Estatutos fundacionales.

En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas al fin institucional, los órganos rectores o las personas delegadas al efecto, podrán establecer las instrucciones pertinentes para el desarrollo de la actividad de la Fundación Monte San Fernando, con las limitaciones establecidas por la Ley.

Artículo 19. Jornada y horarios.

1. La jornada ordinaria anual será de 1.755 horas, en cómputo total, que equivalen a un promedio semanal de 38 horas, pactándose una distribución irregular de la misma del 30%, así como una bolsa de 20 horas de trabajo adicionales que deberán efectuarse en cada ejercicio hasta alcanzar la jornada ordinaria anual, que contribuyan a atender las especiales condiciones del funcionamiento de la Entidad, la gestión de actividades propias de la Fundación, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

2. Se establece con carácter general el horario que se adjunta en el Anexo II del presente Convenio.

3. Los periodos de descanso que pueda disfrutar el personal dentro de su jornada, no se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

4. Quedan exceptuados del cumplimiento de este horario los/las trabajadores/as que:

a) Presten servicios en lugares de trabajo de atención al público así como los que participen en el desarrollo, seguimiento o ejecución de actividades propias y específicas que se promuevan por la Fundación. En este caso, el horario se podrá distribuir entre las horas de apertura al público del servicio y seguimiento, desarrollo y ejecución de la actividad.

b) Presten servicios en lugares de trabajo dedicados al mantenimiento de instalaciones y/o de la producción; en este caso se establecerá el trabajo por turnos rotativos.

c) Sean contratados/das para funciones específicas o incompatibles con el horario general; en este caso los horarios deberán pactarse de forma individual.

5. En el mes de diciembre de cada año se elaborará, entre la Dirección y la Comisión Paritaria correspondiente, un calendario laboral en el que se establecerá un procedimiento de cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo en cada centro.

6. Cuando por razón de necesidades del servicio, se prolongue la jornada, el tiempo de exceso será compensado, cuando sea posible, con tiempo equivalente de descanso, por cada hora de prolongación de jornada se compensará con una 1,5 horas de descanso, que se disfrutará de común acuerdo y siempre dentro del año natural, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento del centro.

La prolongación de jornada que dé lugar a descansos compensatorios habrá de ser autorizada por el responsable del centro de trabajo, y podrá consistir en días de vacaciones extraordinarios o en horas de descanso dentro de las jornadas laborales del año en curso.

Artículo 20. Descansos.

La jornada acordada en el artículo 19 se distribuirá de tal manera que los/las trabajadores/as disfruten de un mínimo de un día y medio de descanso semanal.

Artículo 21. Vacaciones.

1. Los/las trabajadores/as de la Fundación Monte San Fernando disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones anuales, computados según el calendario laboral oficial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Los/las trabajadores/as con una antigüedad en la Fundación inferior a un año disfrutarán de un período de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Fundación.

3. El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Fundación y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de la Fundación, las vacaciones se realizarán preferentemente en verano, los meses de julio y agosto, respetando en todo caso las puntas de producción y necesidades del servicio.

Dicha planificación se realizará a principios de año.

4. De forma unilateral, y por causa justificada, podrá variar la Fundación el período de disfrute ya fijado de las vacaciones de los/as trabajadores/as, especialmente a causa de vencimientos de plazos de finalización de los servicios o proyectos, así como de situaciones de baja laboral, fuere cual fuere la causa de la misma, de otros trabajadores de la Fundación dentro de la categoría del trabajador afectado.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de eventualidades urgentes y no programables, y con respeto absoluto a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre la voluntariedad, se hubieran de realizar horas extraordinarias, su realización se compensará en la forma prevista en el artículo 19 de este Convenio Colectivo.

En aquellos supuestos en que, por excepción, no fuera posible la citada compensación, las horas extraordinarias serán retribuidas con un 25% de recargo sobre el precio de hora ordinaria.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 23. Principio general.

Todos los conceptos retributivos definidos en el presente Convenio se entienden referidos a sus importes brutos.

Artículo 24. Condiciones económicas.

1. Las retribuciones pactadas en este Convenio (desde la fecha de la firma hasta el 31 de diciembre de 2014) para los distintos grupos profesionales son las que figuran en las tablas de salarios consignadas en el Anexo IV al presente Convenio.

2. Actualización salarial: El salario de Convenio será objeto de la correspondiente revisión con efectos de 1 de enero de cada año de duración del presente Convenio o de sus prórrogas, en el mismo porcentaje de incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) del año inmediatamente anterior.

Dicha revisión no se llevará a cabo en el caso de que los resultados económicos de la Fundación a fecha 31 de diciembre de los citados años sean negativos.

3. Las personas que figuran en el Anexo I del presente Convenio, cuentan con un complemento personal «ad personam», de carácter pensionable, no compensable y no absorbible, que será la diferencia entre el importe bruto mensual que viene cobrando con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio y el sueldo que le corresponde por el nivel profesional al que se traspone mediante el presente Convenio, según la tabla que figura en la disposición adicional tercera.

El importe bruto mensual al que se hace referencia en el párrafo anterior, será el importe bruto anual efectivamente devengado por el/la empleado/a, referenciado a la fecha de la firma del presente Convenio, por todos los conceptos de naturaleza salarial, exceptuando los complementos de disponibilidad, variable, en especie, las gratificaciones, horas extraordinarias, las ayudas de guardería o estudios, y los premios o beneficios sociales a los que ha habido lugar durante el ejercicio, dividido en catorce mensualidades.

4. Durante la vigencia del presente Convenio, el complemento personal «ad personam» no se actualizará por el IPC.

5. El pago del salario mensual se producirá el día 27 de cada mes, y en caso de coincidir con un día no laborable, el día hábil inmediatamente anterior.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

1. Los/las empleados/as de la Fundación Monte San Fernando percibirán anualmente dos pagas extraordinarias que serán abonadas en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

2. Las pagas extraordinarias se acreditarán de fecha a fecha y en proporción al tiempo trabajado.

3. La cantidad a abonar por la Fundación, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad bruta del salario base.

En el caso de los trabajadores/as que se relacionan en el Anexo I del Convenio, dicha mensualidad incluirá el complemento «ad personam» reseñado en el artículo 24 anterior.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 26. Disposiciones de carácter general.

Las condiciones sociales aquí reguladas tienen el carácter de mínimos, por lo que cualquier mejora como consecuencia de acuerdo de las partes, pacto, contrato o cualquier otra norma, causadas con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, será de inmediata aplicación subsistiendo inalterables las restantes.

Artículo 27. Complemento por baja por Incapacidad Temporal (IT).

1. En los casos de incapacidad temporal, durante los doce primeros meses de la misma, la Fundación Monte San Fernando garantiza a sus trabajadores/as un complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, se perciba la totalidad de la retribución del/de la trabajador/a.

2. Sin embargo, la Fundación solo estará obligada a abonar ese complemento hasta un máximo de 90 días por año natural cuando sean diversos los procesos de IT del/de la trabajador/a. La Fundación valorará las circunstancias particulares que se susciten al respecto, al objeto de dirimir de forma individualizada la procedencia en la aplicación de este complemento en este supuesto.

3. La baja médica deberá comunicarse de inmediato al jefe/a o responsable superior, sin perjuicio de que se presente la copia dentro de las 72 horas siguientes.

4. La Fundación Monte San Fernando podrá verificar el estado del/de la enfermo/a mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe y que tendrá lugar en el domicilio del enfermo/a.

La negativa del/de la empleado/a a dicho reconocimiento comportará la supresión del complemento acordado en el punto 1 del presente artículo.

Artículo 28. Previsión social complementaria.

El sistema de previsión social complementaria de la Entidad estará instrumentado a través de un Plan de Previsión Social Empresarial cuyo régimen de aportaciones y prestaciones se define en el presente artículo y que en función de las obligaciones asumidas, será de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida para las contingencias de fallecimiento e incapacidad.

Se define la existencia de dos colectivos diferenciados, con un régimen de aportaciones distintos, que se fundamenta en la diferente procedencia de los mismos.

1. Colectivo A: Está compuesto por todos aquellos trabajadores de la Fundación Monte San Fernando en activo al día de la fecha de efectos del presente convenio y que estuvieran en la plantilla de Cajasol a fecha 1 de julio de 2011. La relación nominal de trabajadores se reproduce en el Anexo I al presente documento.

2. Colectivo B: Está formado por todos aquellos trabajadores que se hayan incorporado a la Fundación Monte San Fernando con posterioridad al 1 de julio de 2011 y todos aquellos que se incorporen en el futuro.

- Régimen de aportaciones y prestaciones del Colectivo A:

El régimen de aportaciones y prestaciones de los trabajadores pertenecientes a este colectivo está definido por el Acuerdo Laboral de 2 de abril de 2013, firmando entre la Entidad y los representantes de los trabajadores y por todos acuerdos laborales posteriores a dicha fecha que supongan la modificación del mismo, incluido el firmado con fecha 15 de mayo 2014.

- Régimen de aportaciones y prestaciones del Colectivo B:

Para los/las trabajadores/as que ingresen en la Fundación Monte San Fernando con posterioridad al 1 de julio de 2011, el régimen de aportaciones y prestaciones, será el siguiente:

a) Aportaciones para las contingencias de riesgo (fallecimiento e incapacidad):

Una vez que el empleado acredite una antigüedad en la Fundación de 2 años, el empleado/a causará alta en el Plan de Previsión Social Empresarial, a los efectos de las contingencias de riesgos (fallecimiento e incapacidad) salvo renuncia expresa por parte del trabajador.

Con este fin, la Entidad procederá a realizar la aportación necesaria para el aseguramiento de los siguientes capitales:

- Fallecimiento por cualquier causa: Un capital de 18.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: Un capital de 36.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta: Un capital de 18.000 euros.

b) Aportaciones para la contingencia de jubilación:

Una vez que el empleado acredite una antigüedad en la Fundación de 2 años, la Entidad procederá a aportar un 1% de salario anual del empleado, siempre y cuando el empleado aporte a su vez un 1% de su salario anual.

La aportación se realizará una vez al año durante el mes de enero de cada ejercicio sin perjuicio de las regularizaciones correspondientes que se hagan al final del cada año. En el caso de altas en el ejercicio con posterioridad al mes de enero de cada año, la aportación se devengará en el mes en que se produzca la condición para realizar la aportación.

El importe correspondiente a la aportación del partícipe será descontado de la nómina en la que se produzca la aportación.

Artículo 29. Asistencia sanitaria.

1. La Fundación Monte San Fernando procederá a la contratación, para toda la plantilla activa de trabajadores/as de la entidad, con una antigüedad mínima de un año, de una póliza de asistencia sanitaria.

2. El establecimiento y determinación en cada momento de las condiciones de la mencionada póliza, así como la contratación de la misma, será potestad de la Fundación, quien asumirá el coste de sus primas.

Artículo 30. Ayudas para estudios profesionales de los/las trabajadores/as.

1. La Dirección de la Fundación Monte San Fernando tendrá la facultad de otorgar al personal de la Fundación, becas de estudios con una asignación económica de hasta el 100% de la matrícula o gastos de inscripción, debidamente justificada, cuando comporte una formación que se considere necesaria para el ejercicio de su actividad o el desarrollo profesional dentro de la Fundación. Por lo tanto, todo trabajador/a podrá solicitar la beca correspondiente a la Dirección de la Fundación Monte San Fernando, siendo de libre decisión de esta Dirección su concesión.

2. Con objeto de facilitar a la plantilla, el acceso a los cursos convocados por el Instituto de Estudios, en colaboración con este Instituto, se ofertará a toda la plantilla el programa formativo elaborado por el mismo, con descuentos del 50% sobre el precio de mercado de los mismos.

Artículo 31. Anticipos para necesidades diversas.

1. La Fundación Monte San Fernando concederá a los/las trabajadores/as que lo soliciten, anticipos por el importe máximo de dos mensualidades de su haber bruto con el fin de hacer frente a gastos por acontecimientos familiares extraordinarios (bodas, paternidades, defunciones...), gastos de la primera vivienda (derivados de compras, mejoras o mudanzas), gastos extraordinarios o imprevistos de carácter personal y familiar, siniestros en general, así como intervenciones quirúrgicas y gastos médicos. Asimismo, se podrá optar a dos mensualidades adicionales a las dos citadas, que se establece exclusivamente para atender situaciones de carácter perentorio y extraordinario, que deberán justificarse debidamente, al objeto de que sean valoradas por la Dirección la procedencia de las mismas.

2. Dichos anticipos se amortizarán sin intereses a base de deducciones a razón del 10% de cada una de las mensualidades de salario, tanto ordinarias como extraordinarias, correspondientes a el/la empleado/a. A título individual, se podrá pactar con el/la trabajador/a la posibilidad de retornar a razón del 7%, en el supuesto que el/la trabajador/a esté pasando una situación difícil y perentoria.

3. No podrá cursarse nueva solicitud de anticipo hasta tanto no se haya amortizado en su totalidad el importe solicitado con anterioridad.

Artículo 32. Ayuda de guardería.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una ayuda para los/las empleados/as con hijos/as menores a 3 años.

Dicha ayuda se establece en la tabla salarial que figura en el Anexo IV a este Convenio.

2. La ayuda de guardería se abonará en el mes de septiembre, consistiendo en un pago anual.

3. El límite de edad establecido en este artículo deberá alcanzarse antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio.

4. En caso de que tanto el padre como la madre trabajen en la Fundación Monte San Fernando, no se duplicará la cantidad a percibir por dicho concepto.

Artículo 33. Ayuda de estudios de hijos hasta los 25 años.

1. Los/las trabajadores/as de la Fundación Monte San Fernando en activo recibirán una Ayuda de Estudios por cada hijo/a hasta los 25 años, cuyo importe figura en el Anexo IV a este Convenio.

2. La presente ayuda será incrementada en el 100% de la misma, cuando los hijos estudien en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado y pernocte fuera de él, cuando se acredite la imposibilidad de cursar los estudios en la plaza de residencia del trabajador.

3. La ayuda regulada en este artículo se ampliará hasta el importe consignado en el Anexo IV, en caso de que el/los hijos cuenten con certificación oficial de minusvalía y/o gran dependencia.

La Fundación Monte San Fernando podrá solicitar toda la información necesaria para la adjudicación de esta ayuda.

4. Se tendrá el mismo derecho cuando se presente declaración judicial de tutela y/o declaración administrativa de acogida, siempre que convivan con el/la trabajador/a y estén a su cargo.

5. El límite de edad establecido en este artículo deberá alcanzarse antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio.

6. La ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de septiembre de cada año y será en concepto del próximo curso escolar.

7. En caso de que tanto el padre como la madre trabajen en la Fundación Monte San Fernando, no se duplicará la cantidad a percibir por dicho concepto.

Artículo 34. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de 30 días naturales al año por motivos de separación o divorcio, adopción, accidentes, etc., debidamente justificados y situaciones excepcionales de carácter familiar y/o personal debidamente justificadas.

Artículo 35. Permiso retribuido para ausencias por emergencia familiar.

El/la trabajador/a, dispondrá de un máximo de 7 días laborales al año, con el único requisito de la justificación debidamente acreditada de la situación de emergencia ocasionada por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, o con necesidad de asistencia, hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, supuestos excepcionales por razones de orden familiar acreditados, que podrá transformar en una bolsa de horas a disfrutar en el período de un mes desde que se den los supuestos descritos. En aquellos casos que se requiera un desplazamiento acreditado superior a 100 km para atender las circunstancias expuestas con anterioridad, se podrá disfrutar de 2 días adicionales sin que la suma total de días de permiso pueda superar los 9 días laborales al año.

Artículo 36. Permiso retribuido por necesidades de conciliación familiar.

Al objeto de atender las necesidades de conciliación de la vida familiar, se reconoce el derecho a disfrutar de dos días de permiso retribuidos al año por asuntos propios, pudiendo ser disfrutados en días completos o fraccionados en diversos períodos de tiempo para lo que se establecerá una bolsa de horas equivalentes. El empleado disfrutará del citado permiso a su conveniencia, previa autorización de la Dirección.

Artículo 37. Compensación gastos, kilometraje y ayuda comida.

1. Como compensación a los gastos por viajes realizados por cuenta de la Fundación Monte San Fernando, el/la empleado/a percibirá los gastos efectivamente realizados, previa presentación de los comprobantes o facturas, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento. Los gastos de desplazamientos y alojamiento se abonarán aparte, previa presentación de la correspondiente factura.

2. Como compensación a los gastos por viajes realizados en vehículo propio por cuenta de la Fundación Monte San Fernando, el/la empleado/a percibirá en concepto de kilometraje el importe que 0,19 euros para los años de vigencia del presente Convenio.

3. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece una ayuda para comida por día efectivo de trabajo en jornada partida, por un importe máximo de 9 euros, que serán abonados previa justificación del gasto incurrido mediante la presentación de la factura correspondiente. La citada cuantía será revisada por la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio a partir de 1 de enero de 2015 al objeto de adecuarla, en su caso, a las condiciones de mercado.

Esta ayuda no se recibirá en los siguientes supuestos: prestación de servicios en jornada continuada, intensiva, vacaciones, licencias, incapacidad temporal y cualquier otra circunstancia que motive la suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 38. Gratificación por 25 y 35 años de antigüedad en la Fundación.

Los/las trabajadores/as que cumplan 25 o 35 años de prestación de servicio efectiva en la Fundación de Carácter Especial Cajasol tendrán derecho a un permiso retribuido de 5 días laborables, que disfrutarán en el año natural en que cumplan los 25 o 35 años de servicio.

Artículo 39. Uniformes.

La Fundación facilitará bianualmente el correspondiente vestuario y/o los complementos necesarios, en las temporadas de verano e invierno, para el personal del Grupo 2, según las normas de cada centro y el protocolo o normas de aplicación.

CAPÍTULO VI

Representante de los/las trabajadores/as

Artículo 40. Información general.

Se informará al representante de los/las trabajadores/as, dentro de un plazo de tiempo razonable, de los posibles cambios de los Estatutos fundacionales, de la apertura, el cierre o el traspaso de centros y de los cambios de las líneas maestras de trabajo de la Fundación Monte San Fernando.

Artículo 41. Garantías sindicales.

Ningún representante unitario de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación y, en todo caso, procederá la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el representante unitario de los trabajadores, en su caso.

En el supuesto de despidos improcedentes de Representantes de los trabajadores por causa del ejercicio de su función de representación sindical, la opción de permanencia en la Fundación corresponderá a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ella.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Fundación en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el proceso productivo todas aquellas publicaciones de interés laboral o social.

CAPÍTULO VII

Plan de Igualdad

Artículo 42. Plan de Igualdad.

1. La Fundación Monte San Fernando, se compromete a cumplir y respetar todo lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de Oportunidades, con el objetivo de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

De esta forma, la Fundación se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, procurará adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con el representante legal de los trabajadores/as.

Tanto la Dirección de la Fundación como la representación de los trabajadores, velarán por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, incluida la contratación.

En todo caso, se mantendrá una especial atención en la no discriminación, en general, y en particular, de la mujer, en el ingreso de la plantilla.

Igualmente, en este capítulo, la Fundación se obliga a promover y colaborar por el cumplimiento de los siguientes principios:

Principio de no discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Principio de prohibición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

Principio de no discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se entiende incluido en este principio el período de lactancia.

Principio de acción positiva.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Principio de indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO VIII

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 43. Seguridad y Salud Laboral (Vigilancia de la Salud).

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo, y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de su representante legal.

2. La Fundación se compromete a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio.

A estos efectos, adoptará cuantas medidas sean necesarias, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgos grave e inminente, así como en la vigilancia de la salud.

3. En el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, la Fundación podrá valerse del asesoramiento necesario y deberá contar con los medios técnicos que se consideren necesarios acudiendo, si lo estima preciso, a entidades especializadas.

Artículo 44. Vigilancia de la salud.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente.

Periódicamente se efectuará un reconocimiento médico suficiente, de acuerdo con las normas vigentes, pudiendo, en su caso, arbitrarse reconocimientos extraordinarios en aquellos casos en que ello fuera conveniente o necesario.

El trabajador podrá, en todo momento, interesar copia de su expediente médico.

Artículo 45. Medio ambiente.

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a la Fundación a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medio ambiente que nos rodea.

El representante de los trabajadores podrá ayudar a la Dirección de la Fundación, en la mejora de la acción medioambiental, y por ello, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

Igualmente, podrá colaborar con la Fundación en el diseño y desarrollo de las acciones formativas, en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales y que permitan un mejor conocimiento de los problemas de esta naturaleza.

2. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente a la representación de los trabajadores, la Fundación facilitará información de lo siguiente:

- a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- c) De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- d) Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

3. La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante la propuesta de variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.

4. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 46. Principio general.

Siguiendo la sistemática utilizada en los Convenios Colectivos, se introduce a continuación el capítulo dedicado al Régimen Disciplinario.

Sin embargo, los firmantes de este Convenio quieren dejar constancia expresa de que esta introducción no obedece a voluntad punitiva ninguna, sino que responde a la necesidad de reglamentar lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en ese aspecto.

Artículo 47. Faltas.

1. Se considerará falta cualquier acto u omisión del/de la trabajador/a que suponga una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario a lo que preceptúen las disposiciones legales vigentes.

2. Las faltas o infracciones laborales de los/de las trabajadores/as se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 48. Graduación de las faltas.

De conformidad con la clasificación que contiene el artículo anterior, y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves:

- a) De tres a cinco faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad, el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus tareas.
- b) No cursar a su tiempo la baja por enfermedad, salvo que se demostrara la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.
- d) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso o comunicación necesarios o causa justificada, siempre y cuando no se ocasione perjuicio irreparable.
- e) No comunicar a la Fundación las vicisitudes familiares que puedan afectar a los Seguros Sociales, Plus Familiares y retenciones de IRPF, dentro de los cinco días siguientes a su producción.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, de forma reiterada, siempre y cuando la negativa no fuera manifestada verbalmente; en ese caso se calificará como falta grave.
- g) La imprudencia en el trabajo respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o a los elementos de trabajo.

2. Faltas graves:

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b) Faltar al trabajo reiteradamente sin causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los cuales se soliciten.
- e) El consumo de sustancias que alteren sustancialmente el rendimiento habitual, siempre y cuando no sea reincidente; en ese caso se considerará falta muy grave.
- f) La desobediencia de las normas o de las órdenes e instrucciones de la Dirección, mandos superiores o personas en la que estos deleguen en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la Fundación o compañeros/as de trabajo, se condenará falta muy grave.
- g) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la Fundación o compañeros/as de trabajo.
- h) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo. Si fuera público, o con clientes, se considerará falta muy grave.
- i) Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la Fundación, y con el perjuicio consiguiente.
- j) La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros/as.
- k) Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros, artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de la Fundación.
- l) De cinco a más faltas de puntualidad en el plazo de dos meses

3. Faltas muy graves:

- a) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.
- b) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración al personal responsable o sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as y usuarios, proveedores, colaboradores, etc.
- c) Cinco o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el periodo de un trimestre.
- d) Diez o más faltas de puntualidad en el periodo de un trimestre.
- e) El fraude, hurto, o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, como a la Fundación, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente. Incluyéndose los supuestos cuando un trabajador/a estando de baja realice trabajos de cualquier otro tipo por cuenta propia o ajena, y también queda incluida toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.
- i) Causar accidentes por imprudencia o negligencia.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados, o información confidencial de la Fundación, o revelar a cualquier persona ajena a la misma, datos de reserva obligada.
- k) La falta continuada de aseo y limpieza, de tal índole que produzca una queja justificada de los compañeros/as o de los usuarios, proveedores, colaboradores, etc.
- l) La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos de la Fundación.
- m) La embriaguez habitual y el estado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.
- n) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Fundación o sean incompatibles con la actividad de cualquier tipo de parte de personal, contratistas o clientela.
- ñ) Conductas constitutivas de acoso sexual, así como las faltas de respeto o consideración hacia el personal de la Fundación o miembros de los órganos de dirección y administración de la misma, usuarios, proveedores, colaboradores, etc.
- o) La difusión, revelación o extracción de información y documentación relativa a la Fundación, así como datos confidenciales y/o de carácter personal en y/o de ficheros automatizados.
- p) Descubrir planes de la Fundación, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de las mismas, etc., sea cual fuere el fin con el que se realice.
- q) Abusar de la autoridad por parte de los superiores jerárquicos.

Artículo 49. Sanciones.

Las sanciones que puedan imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, traslado forzoso o despido.

Artículo 50. Procedimiento sancionador.

1. Las sanciones se comunicarán al/a la interesado/a por escrito, y se dará conocimiento de las faltas graves al Comité de Dirección de la Fundación y al/a la Delegado/a del Personal.

2. Para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará enviando al/a la trabajador/a un pliego de cargos en los cuales se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta.

Seguidamente se enviará al Comité de Dirección de la Fundación y al/a la Delegado/a de Personal, los cuales, igual como el/la trabajador/a afectado/a, dispondrán de cinco días hábiles para manifestar por escrito, que enviarán a la Dirección, lo que consideren conveniente para la aclaración de los hechos. La Dirección, cerrado el plazo de cinco días hábiles, aunque el/la trabajador/a afectado/a o el/la delegado/a del Personal no hayan hecho uso de su derecho a formular alegatos por escrito, podrán imponer al/a la trabajador/a la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo que se haya pactado en el presente Convenio Colectivo.

La sanción se comunicará por escrito al/a la trabajador/a y seguidamente se trasladará al Comité de Dirección de la Fundación y al/a la Delegado/a de Personal.

3. En relación a las garantías del/ de la Delegado/a de Personal, como representante legal de los trabajadores/as, este convenio se remite a lo que dispone el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX**Otras disposiciones****Artículo 51. Seguro de responsabilidad civil.**

La Fundación dispondrá de un seguro de responsabilidad civil frente a terceros, derivado del ejercicio de los cometidos encomendados por la Fundación dentro de su ámbito.

Artículo 52. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este Convenio Colectivo.

Con el objeto de mantener el empleo en la Fundación cuando concurren graves causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes y previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la Fundación las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, que afecten a las materias recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la Fundación en el procedimiento de consultas corresponderá al/a la representante del Personal, firmante de este Convenio.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la Fundación, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes del personal firmantes del Convenio Colectivo, adjuntando una memoria explicativa completa de las causas que lo motivan, así como los objetivos propuestos y cuanta documentación e información técnica, jurídica, económica y financiera sea necesaria para justificar la inaplicación de lo pactado.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión Fundación, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Fundación y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Fundación. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Fundación relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad.

En caso de desacuerdo, las partes actuarán según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para este supuesto.

Artículo 53. Aplicación Supletoria.

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y normas concordantes.

Disposición adicional primera.

El presente Convenio seguirá teniendo validez aún cuando la Fundación incurra en posibles fusiones con otra u otras fundaciones, así como cualquier otra operación de transformación de su forma jurídica, entre ellas, su transformación en fundación de carácter ordinario, o cualquier otra figura jurídica.

Disposición adicional segunda.

La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el Convenio, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, supondrá que las partes deben volver a reunirse a fin de negociar de nuevo las condiciones afectadas por dichas disposiciones o resoluciones.

En el caso de que las modificaciones supongan la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, el Convenio Colectivo en su totalidad se entenderá como no firmado y las partes deberían volver a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Disposición adicional tercera.

Los trabajadores/as provenientes de Cajasol, identificados en el Anexo I de este Convenio, adaptarán sus niveles profesionales a los indicados en los artículos 15 y 16 del Convenio, según la siguiente correlación:

NIVELES PROFESIONALES CONVENIO ACTUAL	TRASPOSICIÓN NIVELES PROFESIONALES COLECTIVO PROVENIENTE CAJASOL
- Grupo 1	- Grupo 1
Nivel I	Niveles I y II
Nivel II	Nivel III
Nivel III	Nivel IV al X
Nivel IV	
- Grupo 2	- Grupo 2:
Nivel I	Niveles I y II
Nivel II	

ANEXO I

Relación nominal de los/las trabajadores/as de Fundación Monte San Fernando, provenientes de la entidad Monte de Piedad y Caja de Ahorros San Fernando de Guadalajara, Huelva, Jerez y Sevilla (Cajasol), en activo al día de la fecha de efectos del presente convenio y que estaban en la plantilla de Cajasol a fecha 1 de julio de 2011.

- La relación nominal de los trabajadores afectados consta en el documento original del Convenio, no incluyéndose en la publicación en el BOJA en atención a la protección de los datos personales de dichos trabajadores.

ANEXO II

Horarios

El horario de trabajo con carácter general en la Fundación Monte San Fernando es el siguiente:

1. De lunes a jueves:

- Entrada: De 8,30 horas a 9,30 horas, de carácter flexible.

- Pausa para comida: de 14,30 horas a 16,30 horas, de carácter flexible, pero con una pausa mínima de una hora.

- Salida: De 17,30 horas a 19,30 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada y de la duración de la pausa para comida.

El cómputo total diario tendrá que ser de 8 horas de lunes a jueves.

Viernes:

- Entrada: De 8,30 horas a 9,30 horas, de carácter flexible.

- Salida: De 14,30 horas a 15,30 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada.

El cómputo total diario tendrá que ser de 6,00 horas.

El/la trabajador/a comunicará al jefe correspondiente su opción en el momento de la elaboración del calendario laboral.

2. Se establece un horario intensivo de tres meses, que se realizará desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, de acuerdo con el calendario laboral de cada año.

Esta jornada será de lunes a viernes, entrada de 8,00 horas a 8,30 horas y salida de 15,00 horas a 15,30 horas.

Igualmente, este horario intensivo se realizará desde el 26 de diciembre al 4 de enero de cada año.

3. Adicionalmente se establece una bolsa de 20 horas de trabajo adicionales que deberán efectuarse en cada ejercicio, que contribuyen a atender las especiales condiciones del funcionamiento de la Entidad y la gestión de actividades propias de la Fundación.

4. Este horario entrará en vigor a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

5. Las excepciones en el horario de trabajo detallado en este anexo son las que vienen expresamente señaladas en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

ANEXO III

Horarios especiales y jornadas reducidas

Horario Especial por cuidado de hijo/a y familiares.

El horario de trabajo de los/las trabajadores/as que tengan hijos menores a tres años, o con alguna minusvalía, y aquellos que tengan algún familiar directo de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en situación de gran dependencia, podrán optar por la jornada continuada especial, que será la siguiente:

Horario durante todo el año:

De lunes a viernes: de entrada de 8,00 horas a 8,30 horas y salida de 15,00 horas a 15,30 horas, en función de la hora de entrada.

Adicionalmente, se establece una bolsa de 30 horas de trabajo adicionales que deberán efectuarse en cada ejercicio, que contribuyen a atender las especiales condiciones del funcionamiento de la Entidad y la gestión de actividades propias de la Fundación.

En cualquier caso, la Fundación Monte San Fernando podrá solicitar toda la información necesaria para la concesión de este horario, y entre otra, el trabajador/a, deberá contar con la certificación oficial de minusvalía del hijo/a y/o el documento público del grado de dependencia del familiar.

Jornadas reducidas

1. Se establece para todo el ámbito de actuación de la Fundación, las siguientes jornadas reducidas, con horario de trabajo de 9,00 a 13,30 horas.

Días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Días laborables de la Semana Santa.

Semana completa de fiesta mayor en cada localidad (cinco días laborales).

2. Las jornadas reducidas señaladas en este documento serán, asimismo, de aplicación a todos los trabajadores a turnos de trabajo distintos al general y a los asignados a centros de trabajo de régimen de jornada singular.

ANEXO IV

Tabla salarial año 2014 (14 pagas)

CATEGORÍAS/NIVELES	€
- Grupo 1:	
Nivel I	54.600,00
Nivel II	42.000,00
Nivel III	33.600,00
Nivel IV	25.200,00
- Grupo 2:	
Nivel I	21.000,00
Nivel II	18.200,00

OTROS CONCEPTOS NÓMINAS	€
Kilómetro	0,19
Ayuda de guardería	700,00
Ayuda de estudios de hijos	500,00
Ayuda de estudios de hijos con discapacidad o gran dependencia	2.600,00