

## **I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN MENIÑOS.**

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Fundación Meniños (Código de Convenio n.º 9017902), que fue suscrito con fecha 27 de abril de 2010 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y delegados de personal en representación de los trabajadores 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de junio de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN MENIÑOS.**

### **Preámbulo.**

En Madrid, a 27 de abril de 2010, reunida la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Fundación Meniños compuesta ésta por la representación de la Fundación (como parte empresarial) y la representación social (como trabajadores), previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio sectorial estatal específico.

Componen la Comisión Negociadora los siguientes miembros:

Por la parte sindical:

Don Rafael Bautista González (CC.OO).

Doña María del Carmen Barrera (UGT).

Por la parte de la Fundación:

Doña Pilar Parga López.

Fruto del acuerdo de las partes se llega a este I Convenio Colectivo de la Fundación Meniños.

## **Título I. Ámbitos y disposiciones generales.**

### **Capítulo I. Ámbitos.**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional.**

Quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio las actividades desarrolladas por Fundación Meniños en el ámbito de intervención social en la familia, la infancia y la adolescencia así como aquellas otras actividades contenidas en su objeto social.

#### **Artículo 2. Ámbito Territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de Fundación Meniños en el Estado Español.

De la misma manera será de aplicación a todos los trabajadores contratados por Fundación Meniños que realicen sus funciones fuera del territorio del Estado Español.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en Fundación Meniños. Excluyéndose expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

Personal que trabaje por cuenta ajena para Fundación Meniños cuyas funciones y tareas propias de su puesto de trabajo sean distintas al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Las personas que presten servicios como voluntarios sociales: entendiéndose por Voluntariado la definición otorgada por la Ley de Voluntariado (BOE 17/01/1996) así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente en dicha Ley.

El personal docente y personal de las administraciones y servicios de titularidad pública que estén realizando sus funciones dentro de la Fundación y estén adscritos al centro o recursos de ésta.

El personal de terceras empresas que presten sus servicios por medio de contrato civil o mercantil en centros de trabajo de Fundación Meniños. Este personal se regirá por el Convenio aplicable a su empresa. Fundación Meniños, en cuanto a garantías y comprobaciones, aplicará en su relación contractual con la empresa subcontratista lo determinado por la legislación vigente.



#### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.E., siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, prorrogándose automáticamente por periodos de un año a falta de denuncia de cualquiera de las partes, aplicándose una revisión salarial cuyo porcentaje se incrementará teniendo en cuenta el IPC real del año inmediatamente anterior, así como los incrementos aplicables a los distintos conciertos o programas que la empresa tenga en vigor, ponderándose dichos incrementos en función del número de trabajadores adscritos directa o indirectamente a cada uno de los conciertos o programas.

#### **Artículo 5. Procedimiento de Denuncia.**

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo.

La denuncia, sea total o parcial, se realizará mediante comunicación escrita a la otra parte y se registrará en la Administración correspondiente con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo. En el caso de que la denuncia del convenio sea parcial, la parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada.

En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia del anterior, tanto en sus cláusulas obligacionales como en sus cláusulas normativas

#### **Artículo 6. Derechos Adquiridos y Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores, incluyendo las retribuciones y cualquier otra mejora de carácter social, salvo la jornada laboral que se regirá por lo estipulado en Título VI, Capítulo I que antes de la entrada en vigor, de este convenio estuvieran vigentes y se conservarán como derecho «ad personam», no siendo absorbibles ni compensables.

#### **Artículo 7. Vinculación a la Totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### **Artículo 8. Derogación, compensación y absorción.**

Las mejoras establecidas en este convenio, en su propio conjunto y cómputo global y anual, podrán ser compensadas o absorbidas por otras que estén establecidas o que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal,



convencional o por decisión de los Órganos Jurisdiccionales, tanto si son abonadas en metálico o en especie.

En el supuesto de que la empresa abone a determinados trabajadores, salarios superiores a los exigidos por el presente convenio, no estará obligada a aplicar los incrementos que se fijan en el mismo salvo que estos estén establecidos por conceptos no absorbibles ni compensables.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas por conceptos no absorbibles ni compensables.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo global y anual.

## **Capítulo II. Comisión paritaria.**

### **Artículo 9. Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, conciliación, mediación y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, siendo los acuerdos alcanzados vinculantes para ambas partes.

Previo a la vía administrativa o judicial, y antes situaciones de desacuerdo notorio o conflicto en la Comisión Paritaria, las partes convienen acudir sin vinculación y someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) a nivel estatal.

### **Artículo 10. Composición de la Comisión Paritaria.**

Esta comisión estará compuesta por 6 miembros, tres por la parte social y tres por la parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes; se seguirá el criterio de que los miembros de la Comisión Paritaria provengan de la Comisión Negociadora del presente convenio, guardando la proporcionalidad de la representación sindical.

Únicamente estarán legitimadas para formar parte de la Comisión Paritaria las partes firmantes del presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria no tendrá en ningún caso competencia para la negociación colectiva.

### **Artículo 11. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.**

1. La Constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los quince días



naturales siguientes a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial del Estado.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de estas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del convenio, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera.

Cuando se trate de interpretación de este convenio, los acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, adquiriendo eficacia a partir de la firma de dicho acuerdo.

Los acuerdos serán publicados en los Centros de trabajo notificándose, previamente, a las partes afectadas.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

3. Se señala inicialmente como domicilio de la Comisión Paritaria los locales de la oficina principal de la Fundación en A Coruña (Avda. Cádiz, 5 2.º Izquierda).

La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes ante los siguientes supuestos:

Interpretación del Convenio.

Incumplimiento del Convenio.

Conciliación y/o mediación en la aplicación del Convenio.

La referida reunión se celebrará en el plazo de 5 días a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión. Si, en atención a la complejidad de los temas a tratar, fuera necesaria la asistencia técnica por asesores a los miembros de la Comisión Paritaria, la parte que quiera verse asistida por asesores deberá de comunicarlo a la otra con la antelación suficiente. El número de asesores con los que las partes pueden acudir a las reuniones de la





Comisión nunca podrá ser superior a dos.

Las actas de esta Comisión se firmarán en el mismo día.

4. Como trámite que será previo y obligatorio a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto. El incumplimiento de este trámite se convierte en obstáculo para acceder a la mencionada vía administrativa y/o judicial.

5. El procedimiento para todas aquellas cuestiones que promueva la Comisión Paritaria adoptará la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido: exposición del asunto, razones y fundamentos que entiende el proponente que le asiste y propuesta y/o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y/o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de quince días naturales, salvo imposibilidad justificada. Las partes facilitarán en el plazo máximo de quince días naturales la información que sea solicitada por la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias.

El plazo de resolución será de treinta días naturales que se contarán a partir de la recepción del

Escrito. Obligatoriamente antes de finalizar dicho plazo se ha de emitir dictamen al respecto.

7. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la Comisión se estará a lo establecido en el apartado de «Medios y Facilidades», previsto en el Título Derechos y Responsabilidades Sindicales del presente Convenio.

## **Título II. Organización del trabajo.**

### **Capítulo I. Principios generales de la organización del trabajo.**





## **Artículo 12. Principios Generales de Organización del Trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Fundación y su personal directivo, dicha organización debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en este Convenio y, demás normativa laboral vigente en cada momento, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información y negociación reconocidos a los trabajadores en el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores vigente y demás normativa de aplicación.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La adecuación de las plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, siempre atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experiencia del ocupante del mismo.
2. La racionalización y mejora del proceso de intervención
3. La valoración de los puestos.
4. La profesionalización y promoción.
5. La formación y reciclaje del personal.

El trabajador está obligado a cumplir lo estipulado en los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Fundación en el ejercicio regular de sus facultades directivas, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el propio Estatuto de los trabajadores o en este Convenio Colectivo, ya sean de ejercicio directo o a través de sus representantes legales.

## **Capítulo II. Movilidad geográfica y funcional.**

### **Movilidad geográfica.**

#### **Artículo 13. Principios Generales sobre Movilidad Geográfica.**

Como norma general los trabajadores serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

Excepcionalmente, la Fundación podrá proceder al traslado permanente o desplazamiento temporal de sus trabajadores a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de residencia en población distinta de la residencia habitual del trabajador afectado, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Fundación a través de una más





adecuada organización de los recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

#### **Artículo 14. Aceptación o no de la Movilidad Geográfica.**

Notificado el traslado, el trabajador quedará obligado a prestar sus servicios en el nuevo centro de trabajo. El trabajador podrá optar por:

Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este Convenio Colectivo.

Impugnar la decisión del traslado o desplazamiento.

Extinción laboral, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

#### **Artículo 15. Posibilidad de volver al Centro de trabajo de origen.**

Los desplazamientos temporales conllevan la reserva de puesto de trabajo en el centro o programa de origen.

Cuando desaparezcan las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que originaron el desplazamiento o traslado, el trabajador regresará a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro o programa cese su actividad, la Fundación y el trabajador acordarán el nuevo centro de destino, siempre que las circunstancias organizativas lo permitan, y con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores.

Si en el centro de origen del trabajador trasladado, se produjera una vacante de su misma categoría profesional, se atenderá a lo dispuesto en los artículos referidos a vacantes y promociones.

Los traslados o desplazamientos conllevarán la realización por parte del trabajador del ejercicio de su propia categoría o de una superior, salvo que en el caso del cierre de un centro o programa la Fundación negocie con los representantes de los trabajadores la reubicación de éstos en su propia categoría o inferior.

En caso de cierre de un centro o programa, la Fundación procurará previa negociación con los representantes legales de los trabajadores la reubicación de éstos.

#### **Movilidad funcional.**

#### **Artículo 16. Principios Generales sobre Movilidad Funcional.**

La movilidad funcional, informada por los principios de idoneidad y aptitud se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio Colectivo.

La movilidad funcional se plasmará por escrito en un acuerdo, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 17. Movilidad Funcional Interna al Grupo Profesional.**

Si por necesidades imprevisibles de la Fundación, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría distinta dentro de su mismo grupo profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de cuarenta y cinco días y se le mantendrá la retribución.

Un trabajador solo podrá desempeñar tareas distintas dentro del mismo grupo profesional en caso de que este tenga las titulaciones académicas o profesionales mínimas requeridas por este Convenio Colectivo para ejercer dicho puesto de trabajo.

### **Artículo 18. Movilidad Funcional Externa al Grupo Profesional.**

A) Trabajo de nivel superior: Movilidad externa ascendente:

Cuando se encomiende al trabajador, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

La garantía retributiva, relativa al derecho del trabajador a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, no abarca la consolidación de los complementos ligados a ese concreto puesto de trabajo.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u 8 en dos años, el interesado podrá reclamar ser clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe.

B) Trabajo de nivel inferior: Movilidad externa descendente:

Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la Fundación, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de treinta días en un año, manteniéndosele la retribución.

## **Capítulo III. Internet, nuevas tecnologías y correo electrónico.**

### **Artículo 19. Principios Generales sobre Internet y Nuevas tecnologías**



1. La utilización de correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la Entidad, se ajustará a lo dispuesto en este acuerdo, así como a la reglamentación vigente.

2. Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la entidad, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad y la dignidad del trabajador. Esta utilización será siempre por motivos laborales y respetando la normativa vigente en materia de protección de datos personales y demás de aplicación.

### **Artículo 20. Utilización del Correo electrónico e Internet por los trabajadores.**

1. Los trabajadores podrá utilizar el correo electrónico, la intranet e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

2. Siempre que los trabajadores precisen realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, utilizarán los cauces adecuados- para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red interna.

3. No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., no relacionados con la actividad profesional.

4. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador,- se realizarán las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, se llevará a cabo una auditoria en el ordenador del trabajador o en los sistemas que ofrecen el servicio, la cual se efectuará en el horario laboral, en presencia del trabajador y algún representante unitario o sindical si el trabajador así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad del mismo.

## **Título III. Estructura y clasificación profesional.**

### **Artículo 21. Principios Generales sobre Estructura y Clasificación Profesional.**

1. Los trabajadores serán clasificados en diferentes Grupos Profesionales, Categorías Profesionales, y Áreas Funcionales en atención a los criterios de encuadramiento descritos en el presente Convenio Colectivo.



2. El Grupo Profesional agrupa unitariamente las categorías profesionales que necesitan para el correcto desempeño de semejantes aptitudes profesionales, formación, cualificaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.
3. La Categoría Profesional se define por la pertenencia a un Grupo Profesional y a un Área Funcional y recogerá de una manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo. Las descripciones de las Categorías Profesionales son las que quedan recogidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.
4. Las Categorías recogidas en el presente Convenio tienen carácter descriptivo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de actividad de Fundación Meniños no lo requiere, ni en sentido contrario suponen la imposibilidad de proveer nuevas Categorías Profesionales previo acuerdo en la Comisión Paritaria.
5. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.
6. El Área Funcional agrupa unitariamente, dentro de los Grupos Profesionales, el conjunto de los contenidos, tareas o funciones esenciales que por su naturaleza se encuentran dentro de una determinada profesión o rama de actividad profesional.
7. Se entenderá que una Categoría Profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario de procesos simples de formación o adaptación.
8. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes puestos o Categorías Profesionales, la clasificación del puesto se realizará en función de las actividades propias del puesto o categoría profesional prevalente.
9. La pertenencia a un Grupo Profesional, Categoría Profesional y Área Funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas del requerimiento de titulaciones específicas, de formación o de otros requisitos de carácter profesional.
10. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su Categoría Profesional, Grupo Profesional, y nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo.
11. La clasificación profesional, por su carácter de marco orientador y no cerrado,





no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias, esporádicas y limitadas en el tiempo, que serían básicas para puestos incluidos en Grupos Profesionales de nivel inferior.

## **Artículo 22. Criterios de Encuadramiento o Clasificación Profesional.**

El encuadramiento profesional de los trabajadores dentro de la estructura profesional, y su asignación a un Grupo Profesional viene dado por la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Formación, conocimiento y experiencia.

Iniciativa, autonomía, responsabilidad o impacto en los resultados de la organización.

Mando y gestión de recursos, y nivel de complejidad de los puestos de trabajo.

## **Artículo 23. Grupos Profesionales.**

En el ámbito de Fundación Meniños se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo 0, con dos subgrupos: 0a (Dirección General, Dirección Técnica y Dirección de Gestión, Adjunta a la Dirección de Gestión) y 0b (Delegados).

Grupo 0:

Criterios generales. Descripción General de los Puestos de este Grupo: Puestos de muy elevada complejidad que requieren un muy alto grado de formación teórica y técnica para la correcta realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, con un alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y elevada responsabilidad en los que el impacto de un error realizado en el mismo es extremadamente perjudicial para la organización, donde los recursos (humanos, técnicos, materiales, u otros) que se gestionan son múltiples y variados. Estos puestos se definen en la estructura organizacional de la Fundación como puestos de Dirección al suponer sus funciones la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por otros, por lo que corresponden al Área Funcional «Personal Directivo». Podrán estar integrados estos puestos en un equipo de trabajo. Los titulares de estos puestos recibirán un complemento específico funcional mientras realicen las funciones del puesto.

Se distingue entre puestos de Dirección Nacional y Territorial, y puestos de Dirección, Subdirección y Coordinación de centros de trabajo.

0a: Puestos de Dirección Nacional y Territorial Compuesto por los Equipos



Directivos Nacionales y Territoriales: Incluiría los puestos de Director General, Director Técnico y Dirección de Gestión y adjunta a la Dirección de Gestión. Son puestos de libre designación y revocación por el Patronato de la Fundación, siendo responsabilidad exclusiva de la Fundación en uso de sus facultades organizativas de los recursos humanos y de su poder de dirección.

Ob: Puestos de Delegación Autonómica y Delegación Provincial: Incluiría el resto de puestos del Área Funcional «personal de dirección». Estos puestos representarían la función directiva de la Fundación en los centros de trabajo concretos. Su elección y revocación sería realizada por la Dirección General de la Fundación, en uso de sus facultades organizativas de los recursos humanos y de su poder de dirección. Se informará previamente a los representantes de los trabajadores sobre el proceso y procedimientos de la selección, y posteriormente a la selección sobre el resultado de ésta.

Titulación requerida para el puesto: Titulación Universitaria preferiblemente de grado superior (Licenciatura o Ingeniería Superior), o titulación o experiencia que le permita desempeñar el puesto.

Titulación valorada complementaria: Postgrados, masteres y doctorados sobre la materia de trabajo.

Grupo A, Puestos de «Licenciados».

Descripción General: Puestos de elevada complejidad técnica, con objetivos globales definidos, que requieren un alto grado de formación técnica, con alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad alta en los que el impacto de un error realizado en el mismo es extremadamente perjudicial para la organización, donde los recursos que se gestionan son múltiples, y definibles en la estructura organizacional como puestos de ejecución técnica especializada con funciones que suponen la integración, coordinación, supervisión y realización de tareas complejas y heterogéneas.

Titulación requerida: Titulación Universitaria de Grado Superior (Licenciatura o Ingeniería Superior).

Titulación valorada complementaria: Cursos de especialización.

Grupo B, Puestos de «Diplomados, Enseñanza Técnico Profesional [ETP] III».

Descripción General: Puestos de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido; que requieren un grado de formación en gestión e intervención con contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, con funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor, sin suponer corresponsabilidad de mando (responsabilidad

media), donde se ejecutan especialmente los recursos a su cargo, y definibles en la estructura organizacional como puestos de intervención directa con recursos o usuarios, con funciones de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen. Podrá estar integrado en un equipo de trabajo.

Titulación requerida: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Estudios Universitarios preferiblemente de Grado Medio (Diplomados), ETPIII o titulación que le permita desempeñar estos puestos.

Grupo C, Puestos de «Bachillerato / COU / Enseñanza Técnico Profesional [ETP] II».

Descripción General del Grupo: Puestos de complejidad baja-media que requieren un grado de formación práctica, de responsabilidad media en los que un error realizado en el mismo tiene una repercusión media para la organización, donde se realizan las actividades a su cargo y caracterizados por el desempeño de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas requieran, adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Podrá estar integrado en un equipo de trabajo.

Titulación requerida: Bachillerato, BUP, FP, ETPII o titulación que le permita desempeñar el puesto.

Grupo D, Puestos de «ESO / Enseñanza Técnico Profesional [ETP] I / Certificado de escolaridad».

Descripción General: Puestos de complejidad baja que requieren un grado de formación práctica para el desempeño de tareas que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación, con un alto grado de dependencia y responsabilidad baja o media, en la que el impacto de un error tiene baja repercusión en la organización, donde se ejecutan especialmente los recursos a su cargo, y definibles en la estructura organizacional como puestos de ejecución de oficios al caracterizarse por el desempeño de tareas que requieren esfuerzo físico o atención y que se ejecutan según instrucciones concretas y claramente establecidas. Podrá estar integrado en un equipo de trabajo.

Titulación requerida: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión, EGB o Certificado de escolaridad, ETPI o titulación que le permita desempeñar el puesto.

#### **Artículo 24. Áreas Funcionales.**

Las categorías profesionales por su naturaleza se encuadran dentro de una de las siguientes áreas funcionales:

Área funcional 1: Personal Directivo.

1.1 Director/a Nacional.

1.2 Dirección de Gestión.

1.3 Delegación Comunidad Autónoma.

1.4 Delegación Provincial.

1.5 Adjunto/a Dirección de Gestión.

Área funcional 2: Personal de Atención Directa con usuarios.

2.1 Psicólogo.

2.2 Pedagogo.

2.3 Trabajador Social.

2.4 Educador Social.

2.5 Responsable de Formación, Investigación y Calidad.

2.6 Técnico de Programas educativos.

Área Funcional 3: Personal Administrativo.

3.1 Técnico Programas Educativos

3.2 Coordinación de Programas.

3.3 Técnico Captación de Fondos.

3.4 Responsable Formación, Investigación y Calidad.

3.5 Técnico Comunicación.

3.6 Técnico Informático.

3.7 Contable.

3.8 Administrador.

3.9 Administrativo.

3.10 Auxiliar Administrativo.



3.11 Monitores.

## **Título IV. Contratación.**

### **Capítulo I. De la contratación en general.**

#### **Artículo 25. De la Contratación en General.**

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio Colectivo deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, y la tercera copia para el organismo competente, con entrega de la copia básica del mismo a los representantes de los trabajadores.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y previsiones de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva vigente en cada momento, así como lo recogido en el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 26. Reserva de Plazas para Personas con Discapacidad.**

La Fundación reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de éste convenio, el 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

La Dirección de Recursos Humanos, previo informe a los Delegados de Personal, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

### **Capítulo II. Modalidades de contratación.**

#### **Artículo 27. Modalidades de Contratación.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados de acuerdo con las modalidades legales establecidas en cada momento, en los casos y supuestos que se recojan legalmente.

Por su duración, sin perjuicio de lo que determine la legislación vigente en su momento, los contratos de trabajo que Fundación Meniños realice con sus trabajadores podrán concertarse por tiempo indefinido o temporal.

#### **Artículo 28. De la Contratación Temporal.**

Los contratos temporales podrán ser de duración determinada cierta o incierta, y pueden celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

A. Contrato de Obra y Servicio: El objeto de estos contratos será la realización de



obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Fundación, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Este contrato de trabajo, así como su resolución, estará debidamente motivado.

B. Contrato de Circunstancias de la Producción: Se utilizará cuando sea necesario que el trabajador realice trabajos esporádicos, eventuales, ocasionales o de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales, por incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo aún tratándose de la actividad normal de la Fundación. Este contrato de trabajo, así como su resolución, estará debidamente motivado. La duración máxima de éste contrato será de tres meses, pudiéndose prorrogar por acuerdo entre las partes una única vez, hasta un máximo de seis meses en un año.

C. Contrato de Interinidad: El contrato de interinidad se utilizará cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho de reserva de puesto de trabajo, especificándose siempre en el contrato de trabajo el nombre del sustituido y la causa de sustitución, entre otras se establecen las siguientes causas para su aplicación:

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo.

Incapacidad temporal.

Vacaciones.

### **Artículo 29. Contratos Formativos.**

Los contratos formativos serán el de prácticas y para la formación.

### **Artículo 30. Contrato de trabajo en Prácticas.**

Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El periodo de prueba, no podrá ser superior a un mes para titulados medios y dos meses para titulados superiores.



A la terminación del contrato de prácticas, la Fundación entregará al trabajador un certificado en el que constará la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador continuase en la Fundación no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el periodo de prácticas computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

En lo no establecido en el Convenio Colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 31. Contrato para la Formación.**

El objeto de este contrato será la adquisición de una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio, o un puesto de trabajo cualificado, que requiera un determinado nivel de cualificación. El número máximo de contratos para la formación que la Fundación podrá realizar será del 4% de la plantilla.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a 6 meses.

El porcentaje de horas de formación dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, sin que pueda ser inferior al 20% de la jornada fijada en este Convenio. El tiempo dedicado a la formación se realizará mensualmente; mediante causa justificada se podrá realizar con carácter bimensual.

A la finalización del contrato, la Fundación entregará al trabajador un Certificado en el que constará la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

Los contratos para la formación se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador continuase en la Fundación no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el periodo de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

En lo no establecido en el Convenio Colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 32. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

El trabajador que quiera acceder a la situación de jubilación parcial deberá cumplir en todo caso con los requisitos establecidos en la legislación vigente, y que, en el momento actual, y por parte del trabajador, son los siguientes:

A. Trabajador menor de 65 años: Reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cuatro años a la exigida (entendido este requisito siempre con respeto a las excepciones y los matices transitorios establecidos por la legislación vigente).

B. Trabajador mayor de 65 años: Reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Partiendo del cumplimiento de los requisitos previamente establecidos, el trabajador podrá acordar con la empresa y de forma paralela y previa a la solicitud de la jubilación parcial ante el organismo competente, la reducción de su contrato de trabajo en los términos establecidos en la legislación vigente, los cuales, en el momento actual y de forma común para ambas situaciones expuestas consisten en una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% respecto de un contrato a tiempo completo comparable. Podrá incrementarse hasta el 85%, si el trabajador relevista es contratado indefinidamente a jornada completa y el jubilado parcialmente tiene una antigüedad en la empresa de 6 años y un período de cotización efectiva a la Seguridad Social de 30 años.

La ejecución de éste contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder llevar a cabo esta modalidad de jubilación parcial y solo en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación con los que, además, se haya acordado la reducción de su contrato de trabajo con este fin, la Fundación deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la Fundación un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

I. La duración del contrato de relevo será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la Fundación, el



contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

II. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa y por el 100% de la misma, pudiendo el trabajador jubilado acumular las jornadas en periodos semanales, mensuales o anuales. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar la del trabajador sustituido o simultanearse con él.

III. El puesto de trabajo del trabajador relevista deberá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo Grupo Profesional o categoría Equivalente.»

### **Artículo 33. De la Contratación Indefinida.**

Se entenderán contratados por tiempo indefinido los trabajadores cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, cuando éstos no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, y una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Al personal no contratado como indefinido, al acceder a ésta condición se le computará el tiempo trabajado a efectos de antigüedad en la Fundación salvo que existiera solución de continuidad.

### **Artículo 34. Contrato de Fijo-Discontinuo.**

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos cíclicos anualmente y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la Fundación.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El periodo de prueba será como máximo la parte proporcional correspondiente a la que le correspondería por su Grupo Profesional, en base al periodo de actividad durante el primer año.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados cada vez que se reanude y repita la actividad, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. Los trabajadores fijos discontinuos acumularán la antigüedad





correspondiente a los periodos de trabajo efectivo en la Fundación.

El salario de los trabajadores contratados en esta modalidad será del 100% de su categoría profesional. Su antigüedad a todos los efectos será la suma de los periodos efectivos trabajados.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia a la hora de cubrir vacantes de su misma categoría profesional que tuviesen carácter indefinido a tiempo continuo.

### **Artículo 35. Conversión en Contrato Indefinido.**

La Fundación podrá celebrar contratos de fomento al empleo a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé el Real Decreto 5/2006 (BOE 9 de junio de 2006), y disposiciones que la sustituyan o complementen.

## **Capítulo III. Ingreso y periodo de prueba.**

### **Artículo 36. Ingreso.**

El personal que se incorpore a trabajar en la Fundación realizará las pruebas técnicas de ingreso que se consideren oportunas, incluidos certificados acreditativos de perfil y/o reconocimientos médicos a los candidatos seleccionados según puesto, sin perjuicio del derecho a la intimidad de éstos. La Fundación informará previamente a los Representantes de los Trabajadores acerca de los criterios técnicos concretos utilizados en la selección de nuevo personal.

### **Artículo 37. Periodo de Prueba.**

El periodo de prueba es aquel tiempo necesario para que el trabajador que ingrese o cambie de categoría acredite la adquisición de la experiencia y su aptitud para el desempeño autónomo de su puesto de trabajo.

El trabajador pasará un único periodo de prueba por Categoría Profesional. Durante el periodo de prueba, el trabajador tiene los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, estando supervisado durante ese tiempo.

En el supuesto de que un trabajador cambie de Categoría Profesional y no supere el periodo de prueba de esta nueva categoría, volverá a reincorporarse a su anterior Categoría Profesional en las mismas condiciones en las que se encontraba anteriormente.

Dicho periodo de prueba será el siguiente: para las contrataciones indefinidas así como para la modalidad contractual de obra o servicio determinado, según el



grupo profesional en el que esté encuadrado el puesto de trabajo:

Grupo Profesional A	6 meses
Grupo Profesional B	3 meses
Grupo Profesional C	1 meses
Grupo Profesional D	1 meses

Para las contrataciones de carácter temporal de duración cierta, el periodo de prueba no podrá superar una tercera parte del tiempo total del contrato, ni ser mayor que el establecido para los contratos de tipo indefinido.

Durante el periodo de prueba ambas partes podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización, salvo los conceptos de saldo o liquidación pendiente de percibir.

Terminado el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el trabajador seguirá realizando sus funciones dentro de la Fundación, computándose a todos los efectos dicho periodo.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

#### **Capítulo IV. Vacantes y promociones.**

##### **Artículo 38. Cobertura de vacantes y puestos de nueva creación.**

Para toda la contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, se hará una fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar, la vacante al personal en activo de la Fundación.

##### **Artículo 39. Orden de prelación.**

Las solicitudes se resolverán de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

Los establecidos legalmente.

Retorno por movilidad geográfica.

Traslados voluntarios.

Promoción interna voluntaria.

En caso de candidaturas externas, se dará prioridad por este orden y siempre que se cumplan los requisitos específicos de cada vacante:

Personal que haya estado vinculado laboralmente a la Fundación.



Personas con discapacidad.

Personas pertenecientes a colectivos de difícil inserción laboral.

Personas pertenecientes al género menos representado en el centro o servicio donde se produzca la vacante.

#### **Artículo 40. Sistema de selección.**

La empresa, comunicará a las trabajadoras el baremo y sistema de selección por cada puesto vacante o de nueva creación.

#### **Artículo 41. Condicionantes de la contratación.**

En cualquier caso, el sistema de selección y la baremación correspondiente, incluirá:

Condicionantes externos: las únicas limitaciones serán las concernientes a las condiciones del financiador y aquellos contratos sean bonificados (maternidad, violencia de género, etc.).

Condicionantes internos: la titulación necesaria para la categoría profesional a cubrir, los méritos técnico-profesionales, la capacidad y la experiencia acorde al trabajo a desarrollar.

### **Capítulo V. Ceses o extinción del contrato.**

#### **Artículo 42. Suspensión de los contratos. Aspectos básicos.**

Será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

La suspensión será la interrupción temporal de la relación laboral sin quedar roto el vínculo laboral entre Fundación y trabajador.

Serán causa de suspensión:

Por mutuo acuerdo entre las partes.

Causa consignada válidamente en el contrato.

Excedencia forzosa.

Incapacidad Temporal.

Maternidad o Paternidad.





Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.

Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de ocho años.

Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.

Fuerza Mayor Temporal: esta suspensión ha de ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.

Causas económicas, técnico-organizativas o de producción: esta suspensión ha de ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.

Ejercicio por el cargo sindical provincial o superior.

Ejercicio de cargo público representativo.

Ejercicio del Derecho de Huelga.

Cierre legal de la Fundación.

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Permisos de formación o perfeccionamiento profesional.

Suspensión del contrato por tres meses para la realización del trabajador de un curso de reconversión o readaptación de las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.

Suspensión del contrato con derecho a desempleo en los casos de violencia de género según lo establecido en el artículo 45.1 n) del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 43. Extinción de los contratos. Aspectos básicos. Causas.**

La extinción del contrato significa la terminación de la relación laboral entre la Fundación y el trabajador.

El contrato de trabajo puede extinguirse por alguna de las siguientes causas:

Mutuo acuerdo, entre las partes.

Causas consignadas válidamente en el contrato.

Expiración del tiempo convenido o realización de la obra y servicio objeto del contrato.

Cese Voluntario del trabajador.





Voluntad del trabajador por causas justificadas.

Muerte.

Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

Jubilación del Trabajador.

Extinción de la personalidad jurídica del contratante.

Fuerza Mayor que imposibilite el trabajo.

Despido Colectivo.

Causas Objetivas legalmente establecidas.

Despido Disciplinario.

Aquellas otras que se pudieran establecer en las disposiciones legales existentes durante la vigencia de este Convenio.

#### **Artículo 44. Extinción de los contratos por causas objetivas.**

En caso de cierre de centros o reducción de puestos de trabajos por causas objetivas, la Fundación procurara reubicar al trabajador/a afectado en algunos de los programas que gestiona.

Siguiendo el Artículo 52 letra e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 12/2001, para trabajadores indefinidos se considerará como causa de despido objetiva la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo, en los supuestos de los distintos convenios o subvenciones que Fundación Meniños tenga suscritos con las distintas Administraciones Públicas.

#### **Artículo 45. Cese Voluntario y Liquidación.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Fundación, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Grupo Profesional 0	Sesenta días naturales
Grupos Profesional	A Treinta días naturales
Grupos Profesionales C y D	Quince días naturales

Si la Fundación recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al interesado la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de la obligación de preavisar por escrito con la referida antelación,



supondrá la pérdida de un día de salario por cada día sin preavisar.

#### **Artículo 46. Comunicación de Finalización de Contrato y Finiquito.**

La Fundación vendrá obligada a comunicar toda finalización del contrato al interesado y a los representantes legales de los trabajadores, con una antelación de quince días naturales. El incumplimiento de la obligación de preavisar por escrito con la referida antelación, supondrá la indemnización de un día de salario por cada día sin preavisar.

Asimismo, se le hará entrega al trabajador de una propuesta de finiquito relativo a cuantos emolumentos haya devengado y no percibido a la fecha de cese.

### **Título V. Formación y prevención de riesgos laborales.**

#### **Capítulo I. Formación.**

#### **Artículo 47. Principios Generales. Objetivos de la Formación.**

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores dentro de la Fundación es la Formación, en cuanto medio potenciador de la innovación metodológica en intervención social.

1. De conformidad con el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Fundación u otros organismos.

2. La Fundación y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Fundación.

3. La formación y capacitación del trabajador (sea cual sea su categoría profesional) que preste sus servicios en la Fundación y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

4. La formación en la Fundación se orientará hacia los siguientes objetivos:

a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b. Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.



c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.

d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.

e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.

f. Cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la dinámica de la Fundación y a la atención efectiva de las personas usuarias.

5. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador, dicho tiempo de formación será compensado con un descanso equivalente en los términos que se establezcan en el marco de la Comisión Paritaria de Formación.

#### **Artículo 48. Criterios de selección para la asistencia a cursos organizados por la Fundación.**

La Comisión de Formación, con respeto siempre a la legalidad vigente y guiada por los principios de imparcialidad, eficiencia y ponderación, establecerá los criterios que deben regir su actuación en la selección de trabajadores para la asistencia a las acciones formativas.

Los criterios de selección para la asistencia a cursos en las acciones formativas a las que se refiere el presente artículo serán los establecidos a tal efecto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, La Comisión Paritaria de Formación podrá, con respeto siempre a lo previsto en la legislación vigente y dentro de su marco de actuación, ampliarlos.

#### **Artículo 49. Adhesión a los acuerdos de Formación.**

La Fundación se adhiere expresamente al IV Acuerdo Nacional de Formación (BOE nº 73 de 27 de marzo de 2006), y sucesivos acuerdos nacionales de formación.

En el ámbito de los referidos acuerdos nacionales de formación, los responsables de la Fundación y los Delegados de Formación adquieren el compromiso de informar y facilitar el acceso al contenido de los mismos a los trabajadores de la Fundación.



### **Artículo 50. Permisos individuales de Formación.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos contenidos tanto en el IV Acuerdo Nacional de Formación, como en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

### **Artículo 51. Certificado de Asistencia y Aprovechamiento.**

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

### **Artículo 52. Comisión Paritaria de Formación.**

Participación: La participación de la representación sindical se realizará a través de la Comisión Paritaria de Formación.

Creación: Las partes firmantes pactan la constitución en el ámbito del presente convenio.

Composición: Esa Comisión estará compuesta por 6 miembros, tres por la parte social y tres por la parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes; guardando la proporcionalidad de la representación sindical. Están legitimados para formar parte de la Comisión de Formación únicamente los integrantes de las partes firmantes del presente convenio colectivo.

Funcionamiento:

1. El funcionamiento de la Comisión Paritaria de Formación se regirá por el reglamento vigente de la misma.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Formación se adoptaran siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del Convenio, recogándose los votos negativos y/o abstenciones si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.
3. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria de Formación inicialmente los locales de la oficina de la Fundación en A Coruña (Avda Cádiz, 5 2º Izquierda). La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.
4. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros





de la comisión nos remitimos al apartado a) de Medios y Facilidades previsto en el Título Derechos y Responsabilidades Sindicales del presente Convenio.

5. La Comisión Paritaria de Formación elaborará o ratificará anualmente un Protocolo que recoja los criterios de tramitación, participación, justificación, asistencia, etc. de las acciones formativas dependientes de la Fundación Tripartita.

Funciones: Siguiendo el estudio pormenorizado de las necesidades formativas, elaborado desde el Departamento de Formación de la Fundación, esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La Comisión Paritaria de Formación, en el caso de las acciones formativas que se realicen a cargo del crédito que se gestiona por medio de la Fundación Tripartita, participará en la parte del Plan de Formación de Fundación Meniños que verse sobre tal tipo de acciones.

2. Seguimiento y control de la correcta aplicación de los acuerdos adoptados sobre Formación.

3. Participará en la parte del Plan de Formación de Fundación Meniños en la que se contengan las acciones formativas a realizar con cargo al crédito del que se dispone a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, e igualmente participará en las posibles revisiones de esa parte del mismo.

En el resto de las acciones formativas que no se realicen de forma subvencionada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, la Comisión Paritaria de Formación deberá ser informada a cerca de la elaboración y calendarización de la parte del Plan de Formación de Fundación Meniños que contenga las referidas acciones formativas.

4. Participará en la fijación de los criterios de selección de los participantes en las diferentes acciones formativas.

5. Participará en la detección de las necesidades de formación y propuesta de medidas al efecto, siempre de acuerdo con lo establecido en este mismo Convenio.

6. Seguimiento y evaluación de la aplicación de la parte del Plan de Formación que contiene acciones formativas financiadas con cargo al crédito que se gestiona con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

7. Facilitará la adecuación de las acciones formativas a impartir a los trabajadores para propiciar su habilitación profesional acorde a la legislación vigente.

8. Velará por la actualización, reciclaje y puesta al día de los conocimientos



profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

9. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Paritaria de Formación.

## **Capítulo II. Prevención de riesgos laborales.**

### **Artículo 53. Principios Generales en Seguridad y Salud Laboral: Información a los trabajadores.**

Principios Generales. La Fundación se compromete a aplicar el actual marco legal vigente, en especial la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente, e intentar ampliarlo en la medida de sus posibilidades. La Fundación velará por la promoción de la Salud Laboral de todos los trabajadores a los que afecte el presente Convenio. Asimismo, velará por la calidad en el servicio de aquellas especialidades de Prevención de Riesgos y Salud Laboral que sean concertadas con Servicios de Prevención de Riesgos Laborales ajenos.

Información a los trabajadores. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales [LPRL] la Fundación adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

1. Los riesgos para la seguridad y la salud que afecten a la Fundación en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

La información a que se refiere al presente artículo se facilitará por la Fundación a los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

La Fundación, mediante la dirección de los distintos centros de trabajo se compromete a comunicar a todo trabajador las medidas preventivas que deberían adoptarse en caso de que existiese riesgo de contraer enfermedades derivadas del contacto con usuarios del centro, así como otras informaciones que tuviesen como objetivo la eliminación de dicho riesgo. Todas estas medidas salvaguardarán el derecho a la intimidad de todos los usuarios de los centros de Fundación Meniños.





## **Artículo 54. Vigilancia Específica de la Salud.**

La Fundación en cumplimiento de la legislación vigente garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que realicen, de acuerdo con los protocolos básicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo en materia de contenido y periodicidad, siendo aquellos completados con pruebas específicas de carácter físico, analítico o psicosocial que el Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales.

La vigilancia de la salud se realizará siempre optando por aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo. En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

1. La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. La Fundación no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador.

2. A la Fundación y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberá facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento únicamente en los términos de:

Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

3. De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el trabajador, asumiendo la Fundación el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos. Consecuencia de lo anterior, es la realización de los reconocimientos médicos preferentemente dentro de la jornada laboral.

4. Los trabajadores que realicen trabajos en el turno de noche en periodos prolongados de más de seis meses en un mismo año, podrán solicitar de manera voluntaria y anualmente un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

## **Artículo 55. Evaluación de Riesgos Laborales.**

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos



relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Fundación realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencias y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la citada Ley.

La evaluación de riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que hayan podido evitarse. Es el instrumento fundamental de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, considerado un medio y nunca un fin y va a permitir a la Fundación Meniños tomar decisiones sobre la necesidad de realizar todas aquellas medidas y actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo en sus tres vertientes de seguridad, ergonomía y psicología e higiene.

Ante la falta de Reglamento, Ordenanza o cualquier otro tipo de normativa de obligado cumplimiento, y sirviendo a estos efectos las Notas Técnicas de Prevención dictadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Evaluaciones de Riesgos de Fundación Meniños se inspiran en la Guía Técnica de Evaluación de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las Evaluaciones de Riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de Prevención.

Las revisiones de las evaluaciones se realizarán conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o cuando previa solicitud justificada por el delegado de prevención sea considerado necesario por el Servicio de Prevención Propio.

En todo caso, las evaluaciones de riesgos estarán inspiradas e informadas en su contenido y elaboración por los principios de integración, gestión, cooperación, colaboración y consulta con los delegados de prevención recogidos en los artículos 16 y 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 56. Formación a los trabajadores.**

De conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica suficiente y específica al puesto de trabajo. Esta formación tal y como se establece en el artículo 19.2. De la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido



en las mismas.

La formación se podrá impartir por la Fundación mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.

### **Artículo 57. Derecho de Reincorporación.**

1. Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Fundación, en las condiciones siguientes:

a. Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá la Fundación reincorporarlo al mismo puesto, o en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que la Fundación acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 20% ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

b. Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobraran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Fundación, y a los representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la Fundación por haberseles reconocido una incapacidad permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la Fundación Meniños, siempre y cuando ésta hubiese sido la última de las entidades en las que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.



3. Los trabajadores que, con arreglo a lo previsto en el apartado 2 del presente artículo tengan derecho a ser readmitidos, deberán comunicarlo a la Fundación, y a los representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La Fundación deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la Fundación o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

4. Cuando la Fundación tenga varios Centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo

#### **Artículo 58. Cambio de puesto de trabajo para trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia natural.**

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista un riesgo o peligrosidad para la trabajadora embarazada o para el feto, o pueda influir negativamente en el periodo de lactancia natural tanto en el caso de la madre biológica como adoptiva o de acogida en cualquiera de las modalidades que la legislación establece y para el hijo o hija, la trabajadora que se encuentre en cualquiera de las anteriores situaciones podrá solicitar de la Fundación el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y preferentemente en su turno habitual, excepción hecha de la nocturnidad que en ningún caso se podrá aplicar cuando concurren alguna de estas circunstancias, salvo que exista voluntad manifiesta de la trabajadora de continuar en el turno nocturno.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la trabajadora previamente informada de esta imposibilidad podrá solicitar de la Fundación su paso a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior a la situación de riesgo o a otro puesto de trabajo compatible con la situación de riesgo. La Fundación asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto de trabajo.

#### **Artículo 59. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**



La Fundación de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores, que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos, y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la Fundación.

### **Artículo 60. Delegados de Prevención.**

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores conforme al Art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención tienen derecho al acceso y copia de toda aquella documentación que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones en relación al Plan de Prevención del centro, así como al Plan de Emergencia y Evacuación, excepción hecha de planigrafía de centros y sedes porque puede comprometer la seguridad de los mismos, documentación ésta de la que solo tendrán derecho al acceso a la misma pero no a su copia.

### **Artículo 61. Formación de los Delegados de Prevención.**

Los Delegados de Prevención, para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán de un crédito horario de 30 horas para su formación sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la Fundación y deberá realizarse dentro del horario laboral.

La formación se deberá facilitar por la Fundación por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

### **Artículo 62. Derecho de acceso a la Información y Sigilo Profesional de**



## **los Delegados de Prevención.**

La Fundación, en cumplimiento del derecho de acceso a la información reconocido a los Delegados de Prevención en el artículo 36.2.b de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, entregará a los Delegados de Prevención del centro, previa solicitud y previa firma del recibí correspondiente, una copia de todos aquellos contenidos del Plan de Prevención y Plan de Emergencia del centro que sean necesarios para facilitar sus funciones.

En atención a la confidencialidad de los datos contenidos en las copias referidas en el apartado anterior, y en especial la de aquellos datos cuyo contenido está directamente relacionado con la intimidad de los trabajadores por aplicación de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Título II de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y en la normativa concordante, les es de aplicación a los Delegados de Prevención el deber de sigilo, depósito, custodia y guarda que le impone el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 62 y 65 del Estatuto de los Trabajadores en relación por un lado con la información y datos a los que tienen acceso como consecuencia de su actuación en el centro de trabajo en calidad de delegado de prevención, y por otro lado en relación con el soporte físico en papel en el que se contiene la copia referida.

Estos deberes son especialmente relevantes en relación con aquella información que la Fundación catalogue expresamente como de alta confidencialidad.

A modo de ejemplo se consideran conductas contrarias a los antedichos deberes de sigilo, depósito, custodia y guarda las siguientes: Exposición en el tablón de anuncios; Publicación o difusión pública por cualquier medio; Reparto de copias entre los compañeros de trabajo, representantes de los trabajadores, organizaciones sindicales, técnicos no autorizados, entre otros.

## **Artículo 63. Enfermedades profesionales.**

Los Delegados de prevención estudiarán y en su caso propondrán a la Seguridad Social la declaración de enfermedades profesionales de aquellos posibles riesgos considerados como supuestos accidentes de trabajo, que se establezcan por desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en base a los resultados de las Evaluaciones de Riesgos Específicas, que realizadas por la Fundación se hayan puesto de manifiesto.

## **Artículo 64. Obligaciones del trabajador en materia de Prevención de Riesgos Laborales.**

Siguiendo la redacción del artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean



adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Fundación. Siendo entre otras sus obligaciones las de usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, informar a su superior jerárquico directo y/o al servicio de prevención acerca de situaciones que entrañen riesgo.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, como falta leve, grave o muy grave, en base a la repercusión de la falta de cumplimiento de la obligación, reguladas en el Capítulo denominado Faltas del presente Convenio Colectivo.

## **Título VI. Jornada, vacaciones y calendario laboral.**

### **Capítulo I. Jornada.**

#### **Artículo 65. Jornada.**

Se establece una jornada anual de 1680 horas. A los efectos de cómputo de jornada no se restarán los días de permiso retribuidos y licencias.

#### **Artículo 66. Tiempo de bocadillo.**

Se considerará computable como tiempo trabajado el tiempo denominado el tiempo de descanso o bocadillo.

Se computará el tiempo de bocadillo como 15 minutos, que computará como tiempo efectivo de trabajo, por cada 6 horas trabajadas de manera continuada, computables en jornada diaria.

#### **Artículo 67. Distribución de la jornada.**

La distribución de la jornada semanal será de 37,5 horas. El periodo de jornada intensiva se realizará desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, con una jornada semanal de 35 horas.

La jornada de trabajo se distribuirá de forma general entre las 8:00 horas y 20:00 horas. Preferentemente se realizará de lunes a viernes en horario de mañana y dos tardes a la semana, exceptuando el viernes. Se tendrá en cuenta el horario de atención al público (9:00 a 14:00 horas).

Cualquier cambio en la distribución de la jornada deberá ser consensuado con el trabajador, oídos los representantes de los trabajadores.



En caso de existir una variación en relación a la jornada anual establecida en el presente acuerdo, en los diferentes pliegos de contratación y subvenciones de los que se presente al Fundación, se tendrá en cuenta a los Representantes de los Trabajadores.

#### **Artículo 68. Días festivos especiales.**

A efectos de cómputo de jornada, se considerara los días 24 y 31 de diciembre de descanso y no se restarán de la jornada anual, siendo necesario cubrir la atención al público y la adecuada cobertura de los mínimos del programa, los cuales serán acordados entre la Fundación y los Representantes de los Trabajadores. Las personas que tengan que realizarlo, recibirán una compensación de un día completo.

#### **Artículo 69. Cómputo de la jornada.**

La jornada se computará de la siguiente manera. Se realiza un sumatorio de 14 festivos, 22 días de vacaciones en días laborables, y los sábados y domingos (en el año 2008 son 100 días). La suma son 136 días que se restarán del número de días del año, es decir 365 días.

El resultado serán 229 días trabajados, de los cuales 65 son considerados en jornada de verano, es decir el horario de 35 (7 horas diarias) horas semanales desde el 15 de junio al 15 de septiembre, y los 164 restantes serán 37,5 (7,5 horas diarias).

#### **Artículo 70. Reducción de jornada.**

Se podrá reducir la jornada laboral entre un octavo y la mitad para el cuidado de un menor de ocho años, persona con discapacidad de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con la disminución proporcional del salario.

#### **Artículo 71. Horas extras.**

Como norma general no se realizaran horas extras. Se entiende como hora extra toda aquella hora realizada por encima del cómputo anual de 1680h. En caso de que al final de año las horas realizadas sean superiores a las 1680 h la diferencia será compensada a razón de 1 hora 30 minutos cada hora trabajada.

### **Capítulo II. Vacaciones y calendario laboral.**

#### **Artículo 72. Vacaciones.**

El personal de Meniños disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 22 días laborables, fraccionadas en períodos mínimos de 5 días laborables.

La distribución se realizará por acuerdo entre la Fundación y la/el trabajadora/or,



pudiendo la representación de los trabajadores intervenir en caso de falta de acuerdo entre ambas partes.

### **Artículo 73. Calendario de vacaciones.**

La petición de las vacaciones se realizará por escrito según lo establecido por la Fundación, se establecen dos periodos de solicitud, uno antes del 31 de marzo y otro hasta un mes antes de los periodos solicitados.

### **Artículo 74. Coincidencia de las vacaciones con Incapacidad Temporal o maternidad.**

Si el periodo de maternidad coincide con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral interno, éstas se disfrutarán inmediatamente después del alta o en su caso, cuando de mutuo acuerdo fijen la empresa y la trabajadora, condicionándose éstas a la correspondiente autorización en función del resto de turnos concedidos. En todo caso, la Fundación tendrá que garantizar el derecho de ambos/as trabajador/as a respetar las vacaciones elegidas.

Cuando la/ el trabajador/a se encuentre de baja por Incapacidad Temporal en el día natural anterior a la fecha de inicio de sus vacaciones, quedará aplazado el disfrute de las mismas, pudiendo:

Disfrutarlas inmediatamente después de recibir el alta, coincidiendo con el periodo ya solicitado. El resto de días se tendrá que volver a solicitar en su totalidad, respetando los turnos ya concedidos, sin tener que acogerse a la norma general de plazo mínimo de solicitud de vacaciones.

O bien, se volverán a solicitar respetando los turnos ya concedidos, sin tener que acogerse a la norma general de plazo mínimo de solicitud de vacaciones.

### **Artículo 75. Días de libre disposición.**

Todas las trabajadoras/es tendrán derecho a diez días laborables de libre disposición distribuidos durante el año, pudiéndose disfrutar de hasta cuatro días consecutivos seguidos.

Los días de libre disposición se solicitarán con un mínimo de 7 días naturales de antelación. De estos días se puede solicitar con carácter excepcional, como máximo dos días al año, con un día natural de anticipación.

La resolución de la solicitud de los días de libre disposición, deberá ser realizada por la Fundación a lo largo de los 3 días laborables posteriores a la fecha de la solicitud. En caso de no existir respuesta en dicho plazo, se considerarán los días concedidos. En el caso de los días de carácter excepcional los resolverá el coordinador o responsable inmediatamente superior.



## **Título VII. Condiciones económicas y estructura retributiva.**

### **Capítulo I. Estructura retributiva.**

#### **Artículo 76. Salario.**

La estructura salarial integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este Capítulo, constituye el total de las remuneraciones que corresponden percibir al personal sujeto al presente Convenio.

#### **Artículo 77. Estructura Salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por los siguientes conceptos:

Salario Base.

Complementos Salariales.

Complementos no Salariales.

Pagas Extraordinarias.

#### **Artículo 78. Salario Base.**

Es la parte de las retribuciones de los trabajadores, fijada para la jornada ordinaria de trabajo pactada en este Convenio; se percibe en doce mensualidades y cuyas cuantías, únicas para cada uno de los grupos profesionales del A al D, se precisan en el Anexo II para el año 2010.

#### **Artículo 79. Complementos Salariales.**

Se establecen los complementos salariales siguientes:

A) Complemento de Categoría Profesional: Este complemento no consolidable de cuantía fija estará determinado por el ejercicio de las funciones propias de cada trabajador según el grupo profesional y la categoría que ocupe. Su cuantía será la establecida en el Anexo I.

B) Complemento de Antigüedad: Este complemento salarial y consolidable, se percibirá en doce pagas. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la Fundación salvo que exista solución de continuidad, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador. Su cuantía será 24,64 Euros/mes por trienio. Estableciendo como máximo 2 trienios y un quinquenio, la cuantía del quinquenio será de 42 Euros/mes.

Para aquellos trabajadores con una antigüedad superior a 20 años en la Fundación en el momento de su Jubilación cobrarán un premio por jubilación de 3000 Euros

C) En el supuesto de que cualquier trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, prestara servicios o fuese destinado a un centro o proyecto financiado por una Comunidad Autónoma, y resultase que, en el Convenio o Acuerdo suscrito entre la Fundación y la respectiva Comunidad Autónoma, y como parte integrante del mismo, fijase unas condiciones salariales que, en computo anual, superase las fijadas en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir las diferencias existentes entre el salario establecido por la Comunidad Autónoma, y el que resultase de aplicar las tablas salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 80. Complementos no Salariales.**

A) Complemento por uso de vehículo propio: cuando un trabajador, de forma habitual, en el ejercicio de sus funciones tenga la necesidad de utilizar su vehículo recibirá, a parte de la compensación por gasto de kilometraje 0,19 €/Km, una compensación económica mensual según el siguiente baremo:

De 400 Km a 600 Km	25 euros
De 600 Km a 800 Km	45 euros
De 800 Km en adelante	65 euros

### **Artículo 81. Pagas Extraordinarias.**

Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, que serán prorrateadas y abonadas mensualmente.

Además, a partir del presente año, se establecerá una paga extraordinaria ligada el resultado positivo del ejercicio, una vez efectuadas las reservas voluntarias del 25%, que se distribuirá proporcionalmente ente los grupos profesionales, en las siguientes cuantías, sin que en ningún caso, sea inferior, ni superior a las cantidades consignadas a continuación:

Grupo 0, A	mínimo 150 euros máximo 400 euros
Grupo B	mínimo 125 euros máximo 330 euros
Grupo C, D	mínimo 100 euros máximo 270 euros

### **Artículo 82. Pago del Salario.**

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado por transferencia bancaria, u otra modalidad, previo acuerdo con los trabajadores.

### **Artículo 83. Tablas Salariales.**

La tabla salarial para el año 2010 se adjuntan en el Anexo II. En los años sucesivos de vigencia o prórroga, en su caso, de este Convenio Colectivo, las tablas de retribuciones serán las resultantes de las revisiones salariales.

### **Artículo 84. Cláusula de Revisión Salarial.**

Para los años 2011 y 2012 se prevé una revisión salarial cuyo porcentaje se calculará teniendo en cuenta el incremento del IPC del año inmediatamente anterior, así como los incrementos aplicables a los distintos conciertos o programas que la empresa tenga en vigor, ponderados dichos incrementos en función del número de trabajadores adscritos directa o indirectamente a cada uno de los conciertos o programas.

### **Artículo 85. Sueldo Convenio.**

Los salarios a percibir con carácter anual se distribuirán en los conceptos y pagas determinados en el presente Convenio

En caso de contratos formativos, el trabajador recibirá el 100% de la retribución bruta correspondiente para un trabajador de la misma categoría profesional, no pudiendo ser en ningún caso inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

### **Artículo 86. Incapacidad Temporal.**

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales, pudiendo la Entidad contratar pólizas que cubran estas contingencias.

## **Capítulo II. Gastos y otros.**

### **Artículo 87. Gastos y Kilometraje.**

La Fundación abonará a sus trabajadores el importe de los gastos, de manutención, alojamiento y desplazamiento, por razones laborales que acrediten debidamente durante su actividad o desplazamientos. La acreditación implica la presentación de facturas.

Se establecen las siguientes cantidades como límite de justificación:

Desayuno	3 €.
Comida o Cena	12 €.
Dieta completa	27€.



En los casos que sea necesario pernoctar fuera del domicilio será la Fundación la encargada de propiciar el alojamiento.

Estas cantidades se aplicarán desde la firma del presente Convenio, pero se manifiesta expresamente que las mismas no tendrán carácter retroactivo a ningún momento anterior a ésta.

### **Artículo 88. Utilización de medios de transporte para desplazamientos ocasionales.**

Todo trabajador que por motivos laborales tenga que realizar un desplazamiento, lo realizará utilizando los medios de transporte según el siguiente orden de prelación:

1. Transporte Público.
2. Vehículo de la empresa.
3. Vehículo propio (solo previo consentimiento del trabajador).

El kilómetro será compensado a 0,19 €/Km.

Se abonará la cantidad correspondiente a utilización de parking, o en su caso peajes necesarios, siempre previa presentación de justificante.

El conductor será el único responsable de las infracciones cometidas.

Los vehículos con los que se realizan los traslados de los menores deberán permanecer en ajustadas condiciones de seguridad e higiene, con estricta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

Los vehículos en los que se realizan los traslados deberán de disponer de la documentación y permisos que la ley en esta materia establezca.

El trabajador no estará obligado a utilizar su vehículo particular para el traslado de los usuarios de los centros y/o programas.

### **Artículo 89. Gastos de comunicaciones.**

Las comunicaciones inherentes al desarrollo del trabajo, tanto telefónicas, como telemáticas, como postales, se realizarán con y desde los medios propios de la Fundación.

## **Título VIII. Licencias y excedencias.**

### **Capítulo I. Licencias.**





## **Artículo 90. Principio Básico Sobre las Licencias.**

Todas las licencias suponen derecho a reserva de puesto de trabajo y el tiempo invertido en las mismas tendrá el carácter de no recuperable. Podrán ser de tipo retribuido o no retribuido.

## **Artículo 91. Licencias retribuidas.**

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

15 naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

Tres días laborables en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo. Dicho permiso se empezará a disfrutar en el primer día laborable del trabajador. Si el hecho causante se produce durante la jornada laboral, se comenzará a computar el permiso en el mismo día, si ésta se ha acabado, comenzará a computar el permiso en el día siguiente laborable. En caso de parto lo disfrutará en exclusiva el otro progenitor o progenitora. En el supuesto de producirse fuera de la provincia, este permiso se ampliará a 4 días.

Tres días laborables en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que conlleve hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, fallecimiento, accidente u hospitalización de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, o pareja de hecho. Cuando para tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia el plazo será 4 días laborables.

En los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica que conlleve hospitalización, el permiso podrá disfrutarse desde la fecha del hecho causante hasta un periodo máximo de 15 días naturales, pudiendo el trabajador partir o distribuir los días de permiso en función de sus necesidades, previo acuerdo con la Organización del Centro y siempre que persista el hecho causante.

Podrán ampliarse los días restándolos de las vacaciones o de los días de libre disposición, previa solicitud del trabajador y siempre que lo permita la adecuada organización y funcionamiento del servicio:

Un día por traslado del domicilio habitual.

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

El tiempo necesario para la asistencia a consultorio médico general, así como médicos especialistas de la Seguridad Social.



Para atender los daños producidos por siniestro, entendido como inundación, incendio o robo con fuerza, que exijan la presencia del interesado en su domicilio.

A lo largo de todo este acuerdo, tendrán consideración de pareja de hecho, toda aquella que quede debidamente inscrita en el registro correspondiente.

### **Artículo 92. Licencias no retribuidas.**

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo sin derecho a retribución en los siguientes supuestos:

Todo personal de Meniños con al menos un año de antigüedad en la Entidad, podrá solicitar:

1. Un permiso no retribuido de 15 días naturales.
2. Un permiso no retribuido de 30 días naturales.

Serán requisitos específicos para cada uno los siguientes:

1. Para el permiso indicado en el punto 1, es decir el de 15 días, que haya transcurrido un periodo mínimo de dos años desde la fecha de reincorporación posterior al disfrute del último permiso del trabajador o trabajadora.
2. Para el permiso indicado en el punto 2, es decir el de 30 días, que haya transcurrido un periodo mínimo de un año desde la fecha de reincorporación posterior al disfrute del último permiso del trabajador o trabajadora.

El trabajador solicitará su disfrute, por escrito y con una antelación mínima de 15 días, salvo casos de urgente necesidad. Esta licencia deberá serle concedida, siempre que la ratio de trabajadores que estén disfrutando o hayan solicitado esta licencia, no exceda, en cada centro de trabajo, de un trabajador por programa o área.

De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador del mismo programa disfrutando de este permiso, la Entidad, atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá la conveniencia o no de la concesión del permiso.

### **Artículo 93. Pausa y reducción de Jornada por lactancia.**

Queda reconocido el derecho de la adaptación la duración y la distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familia con la laboral, siendo negociada entre el/la trabajador/a y la Fundación, pudiendo intervenir los representantes de los trabajadores en caso de falta de acuerdo.

La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple y se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas



de hasta dos semanas.

Se podrá reducir la jornada laboral entre un octavo y la mitad para el cuidado de un menor de ocho años persona con discapacidad, con la disminución proporcional del salario.

Se podrá disfrutar del periodo de descanso por maternidad, acogimiento o adopción, en la modalidad a tiempo parcial, en el 50% de la jornada y número de horas. Para ello es imprescindible el acuerdo entre empresario y trabajadora afectada, que debe ser celebrado al inicio del descanso correspondiente. El acuerdo puede extenderse a todo el periodo de descanso o a parte del mismo, salvo en caso de parto que no puede alcanzar a las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, descanso obligatorio para la madre.

#### **Artículo 94. Permiso por Maternidad. Acogimiento permanente o preadoptivo. Adopción**

Todos los derechos contenidos en este acuerdo, que se refieren a maternidad, se entiende que también son de igual validez para la adopción y el acogimiento permanente, preadoptivo o simple de un año o más de duración. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, el Estatuto de los Trabajadores y la ley orgánica 3/2007 por la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

#### **Artículo 95. Parto prematuro.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 96. Permiso por Paternidad.**

Se dispondrá del permiso de paternidad de 15 días como ya se encuentra previsto en la ley. En el caso de parto lo disfrutará en exclusiva el otro progenitor o progenitora.

### **Capítulo II. Excedencias.**

#### **Artículo 97. Principio Básico sobre las Excedencias.**

La situación de excedencia voluntaria o forzosa se atenderá a lo descrito en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones como la Ley Orgánica 3/2.007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, así como lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 98. Excedencias Voluntarias.**

Los trabajadores podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses, ni superior a cinco años. El trabajador tendrá derecho de reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia, excepto los



trabajadores pertenecientes al grupo 0a y 0b, pasado este tiempo conservará un derecho preferente al reingreso a un puesto de su mismo grupo profesional.

El trabajador que en situación de excedencia, cuya duración sea igual o superior a 1 año, al vencimiento de la misma podrá prorrogarla por una vez hasta el máximo total establecido de 5 años, comunicándolo por escrito con al menos 30 días de antelación a la finalización de la primera excedencia.

Los trabajadores podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no superior a dos años, para atender a un familiar que necesite de su cuidado por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad, acreditado médicamente dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, siendo sus efectos los de una excedencia forzosa y computando a efectos de antigüedad. Pudiéndose fraccionar esta excedencia en uno o varios periodos hasta el máximo de dos años.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En cualquiera de los casos la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y, en el primer caso, dicho periodo no computará a efectos de antigüedad. En todos los casos se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días naturales a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Fundación en el plazo de diez días naturales.

El trabajador acogido al primer supuesto del presente artículo deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la Fundación y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior excedencia.

### **Artículo 99. Excedencias Forzosas.**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por:

1. Por designación o elección para un cargo público.
2. El trabajador que sea elegido para un cargo o funciones sindicales, de ámbito local o superior, podrá así mismo solicitar una excedencia forzosa por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto



de trabajo una vez que finalice la misma.

3. Cualquier otra que legalmente se establezca.

### **Artículo 100. Excedencia Especial por Maternidad.**

La trabajadora, y en su caso el trabajador, al nacimiento de cada uno de sus hijos o en el momento de la adopción legal, tendrá derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de tres años, y de hasta cinco años en caso de hijos discapacitados psíquicos, físicos, sensoriales o plurideficientes y comenzará:

En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento de su hijo, o en el momento en que se efectúe la adopción.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Esta excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa, y no será retribuida. La reserva de puesto de trabajo será al mismo puesto de trabajo que se tenía antes de la excedencia si la duración de la misma es de hasta un año, y a un puesto del mismo grupo profesional en caso que esta excedencia sobrepasase el año.

Si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.





### **Artículo 101. Reincorporación por Fin de Excedencia.**

Como norma común a todas las situaciones de excedencias voluntarias contempladas, si el trabajador desea incorporarse a la Fundación tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo por escrito en el plazo de treinta días naturales antes de que finalice dicho periodo.

Si la reincorporación al puesto de trabajo se demorase más allá del anterior plazo, la Fundación no estará obligada a la reincorporación en el tiempo pedido por el trabajador.

Si transcurrida la duración total de la excedencia, el trabajador no hubiera manifestado su disposición a la reincorporación, éste perderá su derecho a la misma.

A la finalización del periodo de excedencia forzosa o especial, el trabajador dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por el trabajador o trabajadora deberá ser notificada a la Fundación a lo largo de la última semana del periodo de excedencia.

La Fundación deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador la fecha de reincorporación.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación del titular, salvo en el caso de que dicha excedencia superara el periodo de tiempo de reserva de puesto de trabajo, que generará una vacante que será cubierta según el procedimiento de promociones y vacantes de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 102. Invalidez permanente.**

Los trabajadores de Fundación Meniños verán su contrato de trabajo suspendido en el caso de que sean declarados grandes inválidos, incapacitados permanentes absolutos o incapacitados permanentes totales para su profesión habitual siempre que, en la resolución que reconozca dicha situación se establezca la misma como revisable por el mismo órgano que la dictó. Transcurrido dicho plazo el contrato de trabajo se extinguirá.

El tiempo de suspensión a que se refiere el párrafo anterior se computará a efectos de antigüedad en el caso de que el trabajador vea posibilitado de nuevo su acceso al puesto de trabajo que dejó.

## **Capítulo III. Jubilación.**

### **Artículo 103. Jubilación.**





Se establece la jubilación a los 65 años de edad.

## **Título IX. Mejoras sociales y para la igualdad.**

### **Artículo 104. Manutención.**

Cuando por motivo de la realización del trabajo el trabajador deba comer fuera del espacio habilitado en la sede y esto le genere un gasto extraordinario, reflejará dicho gasto en las dietas mensuales, previa justificación y /o notificación.

### **Artículo 105. Ropa de trabajo.**

Cuando el personal de la Fundación deba estar uniformado (en actividades, encuentros...), la Fundación proporcionará a los trabajadores la ropa de trabajo necesaria o en su defecto una acreditación o distintivo que le identifique.

## **Título X. Derechos sindicales y de participación de los trabajadores.**

### **Capítulo I. Mecanismo de participación de los trabajadores.**

#### **Artículo 106. Asambleas de trabajadores.**

1. Las Asambleas de trabajadores se reunirán cuando así lo consideren conveniente los representantes de los trabajadores o cuando sea solicitado por la cuarta parte de los trabajadores del centro de trabajo.
2. La convocatoria de la reunión se realizará previa comunicación por escrito a la Dirección del centro de trabajo y con una antelación mínima de 48 horas.
3. El lugar de reunión será en el centro de trabajo.
4. Toda reunión de la Asamblea de trabajadores tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo que medie previo acuerdo con la Dirección del centro de trabajo.

### **Capítulo II. Representación unitaria de los trabajadores.**

#### **Artículo 107. Derechos y responsabilidades de la representación unitaria.**

Los Comités de Empresa, los delegados, delegadas de personal tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

1. Intervenir en la aplicación del sistema de Faltas y sanciones, siendo informados después de su imposición y antes de que caduque para ellos la acción, de todas las sanciones impuestas en la Fundación Meniños, por faltas muy graves.
2. Conocer trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus





causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo así como del resto de pactos, condiciones y usos de Fundación Diagrama, en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante Fundación y los organismos o Tribunales competentes.

4. De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y salud en el ejercicio del trabajo de la Fundación.

5. Los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa designados para la negociación del convenio dispondrán durante el periodo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos necesarios para esta labor.

6. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de un tablón de anuncios sindicales de dimensión suficiente y colocado en sitio visible para la información de naturaleza sindical. Su instalación será llevada a cabo por la Fundación, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en el tablón de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.

7. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así cómo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el E.T. y la L.O.L.S.

#### **Artículo 108. Crédito Horario.**

Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa: El establecido por Ley.

Miembros de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, Comisión de Formación, el tiempo necesario para la asistencia y preparación de todas las reuniones a las que se les convoque, siendo este tiempo computado dentro de la jornada laboral y como tiempo trabajado.

#### **Artículo 109. Medios y Facilidades.**

La Fundación facilitará a la representación unitaria de los trabajadores y a los distintos comités y comisiones reglamentadas en el presente Convenio Colectivo, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:



- a) Abono de los gastos de desplazamiento fuera de la provincia y en el ejercicio de las funciones propias de su cargo legalmente reconocidos para la asistencia a reuniones ordinarias, con una duración máxima de un solo día. Siempre con justificación acreditativa de estos gastos. Eventualmente, y en el caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, previa conformidad con la representación de la Fundación/ Dirección se abonarán los gastos de desplazamientos para la asistencia a reuniones extraordinarias, siempre y cuando éstas estuviesen formalmente convocadas.
- b) Exposición en el tablón de anuncios, destinado al efecto, de notas informativas y comunicados del Comité / Comisiones, siempre que vayan firmados por el Secretario y con el Visto Bueno del Presidente, o en su defecto por cualquier miembro de la representación unitaria de los trabajadores/as, y siempre que su contenido no sea contrario a las disposiciones legales.
- c) Utilización de los medios técnicos y de comunicación (correo electrónico, fax, teléfono, correo ordinario, etc....) disponibles en el centro de trabajo.
- d) La representación de la Fundación autorizará el acceso de los miembros de los distintos comités, comisiones y secciones sindicales reglamentados por el presente Convenio Colectivo, a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará el correspondiente documento acreditativo.
- e) Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados. La Fundación pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores y las distintas comisiones reglamentarias en el presente convenio, el espacio físico y los medios técnicos y de comunicación disponibles para el correcto desempeño de sus funciones.

## **Título XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 110. Régimen disciplinario y graduación de faltas.**

Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales por la Dirección de la Fundación de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de las posibles responsabilidades judiciales que puedan derivarse.

El personal directivo, con la autoridad y responsabilidad consiguiente ejercerá su autoridad de forma humana, educada y eficiente.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará según su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

### **Artículo 111. Faltas leves.**



Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales, de hasta quince minutos cada una de ellas.
4. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave.
5. Las discusiones acaloradas dentro de las dependencias de la Fundación. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
6. No notificar (entregar o enviar el parte de baja) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
7. No notificar de forma escrita la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo en tiempo y forma.
8. No atender al público o a los compañeros y usuarios con la corrección y diligencias debidas.
9. No notificar el cambio de domicilio

#### **Artículo 112. Faltas graves.**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la Fundación, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación de hasta quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.
3. Hasta tres faltas de puntualidad, sin justificación, de más de quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.





4. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
5. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.
6. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Fundación para usos propios.
8. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Fundación, usuarios y/o compañeros de trabajo, ya que si se produjese grave perjuicio sería considerada falta muy grave.
9. El abandono del servicio sin causa justificada, que pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.
10. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de treinta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

### **Artículo 113. Faltas muy graves.**

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la Fundación, usuarios y/o compañeros de trabajo.
2. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores/as.
3. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso continuado de confianza, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Fundación o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Fundación o durante el trabajo en cualquier lugar.
4. Más de diez faltas de puntualidad sin justificación de hasta quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.
5. Hasta diez faltas de puntualidad, sin justificación, de más de quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.



6. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la Fundación o a los familiares que convivan con ellos.
7. Las muy graves ofensas verbales a las personas que trabajen en la Fundación o a los familiares que convivan con ellos.
8. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.
9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.
10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.
11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
12. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.
13. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la Fundación.
14. La simulación de enfermedad o accidente, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice actividades que evidencien aptitud para el desempeño de su trabajo en la Fundación. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
16. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
17. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.
18. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.
19. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización / fundación, siempre y cuando exista un control del acceso personalizado a los medios de producción-comunicación por parte de la fundación.
20. La reincidencia en tres faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, en

un plazo de noventa días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

#### **Artículo 114. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de las siguientes:

1. Por falta leve:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2. Por falta grave:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de entre dos y catorce días.

Imposibilidad durante un plazo máximo de dieciocho meses para el ascenso a puesto de categoría superior.

3. Por falta muy grave:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de quince hasta sesenta días.

Despido.

#### **Artículo 115. Tramitación y prescripción de sanciones.**

Corresponde a la Fundación la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos.

Se notificará a la representación unitaria o a la sindical a la que pertenezca el afectado únicamente las faltas graves y muy graves.

En todo caso, el trabajador o los representantes del centro podrán realizar las alegaciones que estimen oportunas, siguiendo lo expuesto en este convenio en cuanto a faltas graves o muy graves. Para faltas leves el plazo máximo de alegación será de 10 días naturales; plazo máximo de resolución o contestación por la Fundación será de otros 10 días naturales.



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

### **Artículo 116. Trámites y Mecanismos de Imposición de Sanciones.**

Para la imposición de sanciones por falta grave o muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición clara de los hechos supuestamente constitutivos de falta; ante este pliego de cargos la persona interesada podrá responder con un pliego de descargo en un plazo máximo de 10 días naturales, debiendo la Fundación dar respuesta a este pliego de descargo en un plazo máximo de otros 10 días naturales.

En el caso de trabajador afiliado a un sindicato, el pliego de cargos se enviará al delegado sindical correspondiente a la vez que se remite al trabajador afectado, siendo también diez días naturales el plazo en que la sección sindical puede manifestar lo que considere pertinente, y diez días naturales el plazo en que la Fundación puede dar respuesta al escrito sindical.

Se comunicará igualmente a la representación unitaria el pliego de cargos (y a la vez que al trabajador o sección sindical en su caso), pudiendo actuar ésta únicamente con autorización expresa y por escrito del interesado. Los plazos de realización de informe por parte de la representación unitaria serán los mismos que para el caso de la representación sindical.

En el caso que el trabajador afectado por la sanción decida iniciar acciones legales, quedan anuladas o sin efecto las posibles actuaciones realizadas por las representaciones de los trabajadores.

Mediante medida cautelar, y solamente cuando la falta a considerar pudiera ser muy grave, la Fundación cuando sea necesario para un mejor conocimiento del alcance y la naturaleza de los hechos que se hubiesen producido, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado, por un máximo de treinta días naturales estando el trabajador a disposición de la fundación durante esos días.

En los casos en los que se haya decretado la imposición de una medida cautelar se entenderán suspendidos todos los trámites y plazos para dictar resolución del expediente disciplinario, volviendo a computar dichos trámites y plazos a partir del día siguiente a finalizar dicha medida cautelar.

En caso de falta extremadamente grave y el sujeto haya sido sorprendido in-fraganti en la comisión del hecho, las sanciones impuestas serán inmediatas



adoptándose medidas cautelares dada la gravedad de los hechos y sus circunstancias.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros de la representación unitaria o de la sindical, tanto si se encuentran en activo como si aún se están en el periodo reglamentario de garantías.

Las anotaciones desfavorables que -como consecuencia de las sanciones impuestas- pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y nueve meses, según se trate respectivamente de falta leve, grave o muy grave

### **Artículo 117. Infracciones de los empresarios.**

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

#### **Disposición adicional primera.**

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

#### **Disposición adicional segunda.**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y Fundación Meniños garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación por cuestión de género, opción sexual, raza, religión, ideología política, ejercicio sindical, o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad en el empleo.

#### **Disposición adicional tercera.**

Las partes firmantes se comprometen a establecer contactos con los organismos competentes, encaminados a conseguir la habilitación profesional de los trabajadores.

#### **Disposición adicional cuarta.**



Asimismo cuando se hace referencia a «hijo» o «hijos», hija o hijas debe entenderse contemplados también los supuestos de hijo, o hijos, que el cónyuge pudiera aportar a la unidad familiar.

### **Disposición final primera.**

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, disposiciones legales del ordenamiento laboral, disposiciones legislativas de aplicación a los programas, convenios y proyectos suscritos por la Fundación, así como al Convenio sectorial estatal específico de este mismo sector.

Las condiciones pactadas sólo se modificarán por disposición de rango superior al presente convenio colectivo, y que serán efectivas a partir de la entrada en vigor de las mismas.

### **Disposición final segunda.**

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización en el sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan remitirse al estatuto de los trabajadores, así como demás normativa vigente.

En caso de que se prevea el cierre de algún centro o programa, la parte fundacional se compromete a notificarlo a los representantes de los trabajadores con la antelación suficiente, con el fin de pactar la reubicación de los trabajadores afectados.

## **Anexo I. Grupos profesionales-Categorías funcionales.**

### **Capítulo I. Categorías profesionales.**

Las categorías profesionales especificadas a continuación tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la Fundación de tener provistas todas ellas, en sentido contrario tampoco suponen la imposibilidad de proveer nuevas categorías profesionales previo acuerdo con la Comisión Paritaria. Si las Administraciones requiriesen nuevas o diferentes categorías, la Comisión Paritaria velará y negociará con la Administración correspondiente los plazos y medios para la implantación de las mismas, permitiéndose su incorporación de forma provisional hasta que se negocie el II Convenio Colectivo de la Fundación Meniños..

La titulación requerida para el desempeño de las diferentes categorías profesionales, estará condicionada a lo establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones o en los convenios o subvenciones suscritos con cuales quiera de las Administraciones Públicas. Si las Administraciones modificaran los requisitos



académicos o profesionales necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Comisión Paritaria velará y negociará con la Administración los plazos y medios para la habilitación de los trabajadores.

## Anexo II.

### Tablas salariales.

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base	Com. Funcional
Grupo 0a	Dirección General.	1.605,20	416,80
	Dirección de Gestión.	1.605,20	206,32
	Dirección Técnica.	1.605,20	107,33
	Adjunto/a a la Dirección de Gestión.	1.150,00	238,62
Grupo 0b	Dirección-Delegación Asturias.	Grupo A / Grupo B	
	Dirección-Delegación Madrid.	Grupo A / Grupo B	
	Delegación Provincial.	Grupo A / Grupo B	
	Responsable Área.	Grupo A / Grupo B	179,22
Grupo A	Licenciados/as.	1.290,00	
Grupo B	Diplomados/as.	1.210,00	
Grupo C	Técnico/a Comunicación.	1.000,00	175,93
	Contable.	969,06	
	Responsable Administrativo/a.	864,86	
	Responsable Laboral.	864,86	
	Administrativo/a.	706,07	
Grupo D	Aux. Administrativo/a.	706,07	

#### Com. Delegación.

0-6 Trabajadores/as	150,05
7-15 Trabajadores/as	208,40
16-30 Trabajadores/as	286,55
+ 30 Trabajadores/as	380,33

#### Com. Coordinación.

Programas	64,60
Equipo	32,30



Antigüedad: (Grupo 0 - Grupo A - Grupo B - Grupo C - Grupo D).

Trienio	24,64
Quinquenio	42

Transporte (uso vehículo propio).

400 Km. - 600 Km	25,00
600 Km. - 800 Km.:	45,00
800 Km. en adelante	65,00

Paga extraordinaria resultado positivo.

Grupo 0 - Grupo A	Mínimo: 150, Máximo: 400
Grupo B	Mínimo: 125, Máximo: 330
Grupo C - Grupo D	Mínimo: 100, Máximo: 270

