

### III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

#### Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno

#### **Resolución de 21/09/2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del convenio colectivo para el personal de la Fundación Caja-Castilla La Mancha. [2011/13854]**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal de La Fundación Caja-Castilla La Mancha, número de Código de Convenio 77000272012011, suscrito en representación de la Fundación por D. Martín Molina López y y en representación de los trabajadores por D. José María Trujillo Sánchez y D. Antonio Mondéjar Martínez el día 2 de junio de 2011 y presentado el día 12 de septiembre de 2011, de conformidad con lo establecido 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 del Estatuto de los Trabajadores el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el apartado B.c) del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo,

Resuelve:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 21 de septiembre de 2011

El Director General de Trabajo  
ANTONIO CONDE BAJÉN

Convenio Colectivo para el Personal de La Fundación Caja-Castilla La Mancha.

Capítulo I. Condiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los empleados de la Fundación Caja Castilla-La Mancha a excepción del personal de la Residencia de Tercera Edad Virgen de la Blanca que queda adscrito al Convenio Marco Estatal de Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, y de los empleados del Centro "Albaladejito" que se regirán por el Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Cuenca. Asimismo, queda excluido de este Convenio el personal del Banco CCM que viene prestando sus servicios a la Fundación.

Artículo 2.- Ámbito Territorial

Este Convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

Artículo 3.- Ámbito Personal

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todos los trabajadores que prestan o presten en un futuro sus servicios en la sede central y delegaciones, así como en los Centros Socio Culturales y Recreativos dependientes de la Fundación Caja Castilla La Mancha.

Artículo 4.- Vigencia y Duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma por las partes que suscriben el mismo hasta el día 31 de diciembre de 2012.

No obstante lo anterior, para el año 2012 todos los conceptos económicos del presente convenio se incrementarán en el mismo porcentaje que experimente el Índice de Precios al Consumo para el periodo comprendido entre el día 1º de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011 para la Comunidad de Castilla La Mancha, según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que pudiera sustituirle.

#### Artículo 5.- Denuncia y Prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de tres meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita y fehaciente a la otra parte. Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente.

#### Artículo 6.- Vinculación a la Totalidad

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

En el caso de que por la Jurisdicción Laboral a instancias de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, las partes deberán reunirse para considerar si cabe modificación manteniéndose la vigencia del resto del articulado del convenio, o, si por el contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones pactadas.

#### Artículo 7.- Garantía "ad personam" Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengan percibiendo y disfrutando a título individual los trabajadores de plantilla a la firma de este convenio, y sean percibidas o disfrutadas con motivo de situaciones anteriores y en concreto y de manera especial las condiciones recogidas en el Acuerdo suscrito el año 2006 entre Caja de Castilla La Mancha y los trabajadores de los Centros de Mayores, para aquellos trabajadores afectados por el mismo.

El Personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el mismo, se les aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en éste. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal no absorbible ni compensable, que se percibirá prorrateado en las catorce pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias.

#### Artículo 8.- Comisión Negociadora

Las partes firmantes de este Convenio de Empresa se constituirán en Comisión Negociadora integrada por cuatro miembros en total, dos pertenecientes a la Fundación y dos a la parte de representación de los trabajadores, dentro del plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del Convenio, actuando de Presidente y Secretario de dicha Comisión los miembros de la misma que por mayoría acuerden.

### Capítulo II – Organización del Trabajo

#### Artículo 9.- Organización del Trabajo

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio de Empresa, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

### Capítulo III – Jornada Laboral

#### Artículo 10.- Jornada Laboral y Horario

La jornada anual máxima será de 1.784 horas efectivas de trabajo, tanto en turno continuo como partido.

En ningún caso se podrán exceder el número máximo de horas anuales pactadas en este convenio.

Anualmente la empresa se compromete a establecer un calendario de turnos y horarios estableciendo un riguroso orden en los mismos si así se estableciera en algún Centro.

Una vez realizado el calendario por la empresa, se entregará una copia a cada trabajador y a los representantes de los trabajadores, siendo expuesto en el tablón de anuncios el horario de trabajo de cada Centro de la Fundación.

La jornada partida será aquella en que exista un descanso ininterrumpido mínimo de una hora y máximo de dos de duración. El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse en más de dos fracciones de tiempo diarias.

Diariamente no se podrán realizar más de diez horas de trabajo efectivo ni menos de siete, y mediarán un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (caso de no existir estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con los trabajadores afectados), siempre respetando la jornada máxima anual que este Convenio establece.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

El personal contratado a jornada completa, así como el personal contratado a tiempo parcial con jornadas diarias de 6 o más horas, tendrá derecho a realizar una pausa de treinta minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

El personal que tenga un contrato a tiempo parcial tendrá siempre jornada continua.

#### Artículo 11.- Descanso Semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio (36 horas) sin interrupción.

#### Artículo 12.- Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido. La duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, se tendrá derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de Julio y Agosto, salvo acuerdo entre ambas partes para disfrutarlas en periodo distinto al verano.

El tiempo de vacaciones se fijará en un período de 30 días o en dos períodos de quince días, respetándose siempre los siguientes criterios:

- a) De existir más de dos trabajadores en un Centro de trabajo el régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de los mismos entre los distintos meses, iniciándose esta rotación, el primer año por antigüedad en la empresa.
- b) A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones, estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral y según las condiciones del servicio.
- c) El inicio del período de vacaciones no podrá coincidir en ningún caso con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente. De esta misma forma, la libranza por festivo es siempre independiente a la libranza correspondiente al descanso semanal.
- d) El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses antes del comienzo del mismo. Se comunicarán los períodos vacacionales a los trabajadores afectados.
- e) Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de I.T. dicho período no se interrumpe ni es conmutable por nuevos períodos. El trabajador, sin embargo, en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones. Si la situación de I.T. es anterior a la fecha fijada para el disfrute de las vacaciones, éstas se deberán posponer a otra fecha, siempre con la limitación de su disfrute en el año natural. Si el periodo de vacaciones ya fue fijado en el calendario de vacaciones de la empresa y coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal, o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

#### Capítulo IV – Permisos

#### Artículo 13.- Licencias Retribuidas

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

- a. 15 días naturales en caso de matrimonio
- b. 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo.
- c. 3 días naturales en caso de enfermedad, hospitalización, intervención quirúrgica y/o cuidados asistenciales en el domicilio, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 4 días naturales. En este caso, el trabajador deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.
- d. 1 día por traslado del domicilio habitual.
- e. 1 día por matrimonio de padres o hijos.
- f. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- g. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes liberatorios. El trabajador disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el trabajador trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
- h. El tiempo indispensable para acudir a consulta médica, tanto del Sistema Público de Salud como Privado.
- i. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- j. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- k. En el supuesto de que en un futuro, por una disposición de régimen general, cualquiera de estos derechos se vieran modificados se estará a lo indicado en la misma.

#### Artículo 14.- Excedencias

Excedencia voluntaria: Los trabajadores fijos que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso.

El trabajador acogido a una excedencia voluntaria, tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

#### Artículo 15.- Excedencia Forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) Los trabajadores que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

#### Artículo 16.- Excedencia Especial por Maternidad y Cuidado de Familiares

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto per-

manente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

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

El período en el que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante toda la excedencia tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. También tendrá derecho el personal a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia contemplada en el presente artículo, podrá disfrutarse de forma fraccionada. El personal tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores generasen el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 17.- Pausas y Reducción de Jornada por Lactancia

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el supuesto de partos múltiples.

La reducción de jornada aumentará en caso de parto múltiple en una media por cada hijo, o el equivalente al doble de jornada acumulada.

El derecho al permiso contenido en este artículo, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

#### Capítulo V – Retribuciones

##### Artículo 18.- Estructura Retributiva

a) Salario Base: es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

b) Gratificaciones Extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad. La primera con devengo del 1 de Enero al 30 de Junio y abono el día 15 de Junio y la segunda con devengo de 1 de Julio al 31 de Diciembre y abono el día 15 de Diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente.

c) Plus de Antigüedad: se establece el mismo con una cuantía fija mensual de 21 € a partir de los tres años de servicios prestados en la empresa. Esta cantidad se devengará fuera cual fuera el tipo de contrato y será proporcional a la jornada que tuviera el trabajador, con el único requisito de permanencia continuada en la empresa.

d) Complemento Personal: para los trabajadores fijos de plantilla que vengán percibiendo cantidades superiores a las establecidas en el presente convenio y cumplan los requisitos y términos establecidos en el artículo 7 del mismo.

e) Plus de Transporte: se establece un plus no salarial de 40 euros mensuales, no cotizables a la Seguridad Social, que en cuantía se verá incrementado sobre el año anterior en el mismo porcentaje que aumente el salario base para cada uno de los años. No se devengará, en su parte proporcional correspondiente, por cualquier causa de absen-

tismo y en vacaciones. Este plus se cobrará íntegro con independencia de si el contrato es a tiempo completo o a tiempo parcial.

#### Artículo 19.- Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto excedan de la jornada pactada en el presente Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales, su realización será voluntaria para el trabajador y se argumentarán a los representantes del personal. Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de trabajo durante los tres meses siguientes a su realización o se abonarán al 175% sobre el valor del salario/hora ordinaria.

Fórmula de cálculo hora ordinaria:

Salario base anual + plus antigüedad anual dividido por el número de horas anuales fijado en el artículo 10 de este Convenio.

Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo de 50 horas anuales.

#### Artículo 20.- Domingos y Festivos

Las jornadas realizadas en domingos y/o festivos que sean abonables y que no formen parte de la jornada habitual del trabajador se abonarán por el valor de Salario mes/30 x 1,75, y se compensarán, además, con un suplemento de 12 € durante los ejercicios de 2011 y 2012. Este importe se abonará por jornada trabajada en Domingo y/o festivo independientemente de las horas trabajadas. Para el personal que preste servicios en turno nocturno correspondientes a domingo o festivo que no formen parte de la jornada habitual se considerará trabajado el turno entrante.

#### Artículo 21.- Anticipos

La empresa vendrá obligada, a petición del personal, a conceder un anticipo equivalente al 100% del salario devengado a la fecha de la petición, en dicho mes.

#### Artículo 22.- Recibos de Salarios

Es obligación por parte de la empresa extender y entregar los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad, por parte de los empleados, de firmar y recoger los mismos.

Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo. Para hacer efectivos dichos abonos, se usará de forma preferente la domiciliación bancaria, para lo cual el trabajador tendrá que designar una cuenta de abono específica.

La Empresa se compromete a hacer efectivo el abono de los salarios dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

#### Artículo 23.- Contrato de Trabajo y Período de Prueba

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional así como el período de prueba. Una copia del contrato legalizado por la Oficina del Instituto Nacional de Empleo deberá ser entregado al trabajador/trabajadora.

Se establece un período de prueba de tres meses para trabajadores encuadrados en el Grupo I y de treinta días laborables para trabajadores incluidos en el Grupo II.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 24.- Trabajos de Superior e Inferior Categoría

Queda prohibido destinar a un trabajador tareas correspondientes a una categoría inferior.

Cuando se destine a un trabajador tareas correspondientes a una categoría superior percibirá las retribuciones que correspondan a ésta. Si la realización de dichas tareas excede 6 meses en un período de un año u 8 meses en un período de 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

#### Artículo 25.- Ceses en la Empresa

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito al menos con la antelación mínima a la fecha de su baja definitiva:

Grupo I: Dos meses.

Grupo II: Quince días laborables.

La falta de preaviso establecido por parte del trabajador facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

Si la empresa decidiera unilateralmente dar por finalizada la relación laboral con el trabajador, fuera cual fuese el motivo, esta obligada a preavisar al trabajador afectado con la misma antelación concretada en este artículo. La falta de este preaviso implicara el pago en liquidación del tiempo no preavisado, o la parte que del mismo faltase.

#### Artículo 26.- Movilidad en el Puesto de Trabajo

La movilidad para la realización de funciones no correspondientes a la categoría que se ostente solo será posible si existen razones técnicas u organizativas, estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada y justificada ante los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

#### Artículo 27.- Movilidad Geográfica

Los trabajadores, salvo quienes hayan sido contratados específicamente para prestar servicios en uno o mas centros de trabajo, o en centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de trabajo que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, salvo acuerdo de ambas partes.

#### Artículo 28.- Cambio de Turno

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, las personas que acrediten mayor antigüedad y a petición del interesado. Siendo su concesión potestativa de la empresa.

### Capítulo VI

#### Art. 29.- Principios Generales

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las legislaciones sucesivas que la complementan y desarrollan, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1. En cumplimiento del deber de protección, las empresas deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

2. 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 a las que pueda afectar su actividad profesional.

---

**Artículo 30.- Derechos y obligaciones básicas de empresario y trabajadores en materia preventiva**

El empresario tiene el deber de proteger la salud de las trabajadoras y trabajadores ante los riesgos laborales. Para ello garantizará la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

**Artículo 31.- Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención**

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 a 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 del empresario.

**Artículo 32.- Vigilancia de la salud**

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica mediante un reconocimiento médico anual para todo el personal a su servicio.

De igual forma todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo deberá pasar obligatoriamente un reconocimiento médico inicial.

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

**Capítulo VII - Clasificación Profesional****Artículo 33.- Grupos profesionales**

El personal sujeto al presente Convenio se incluirá necesariamente en dos Grupos Profesionales, en virtud de su cualificación profesional, de la tarea a realizar o de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesaria una cualificación especial para el desempeño del puesto de trabajo. .

Grupo I. Técnicos y Administrativos

Grupo II. Especialistas y no cualificados.

El contrato de trabajo determinará necesariamente el grupo en el cual se tiene que integrar a persona de acuerdo con lo indicado en el presente artículo, así como la categoría profesional que se le asigne.

**Artículo 34.- Categorías Profesionales**

El Grupo I estará integrado por las siguientes categorías profesionales:

- a) Director
  - b) Administrador
  - c) Responsable de Área y/o Centro
  - d) Titulado Superior
  - e) Titulado Medio o Graduado.
  - f) Oficial Administrativo
  - g) Auxiliares Administrativos.
-



El Grupo II incluirá las siguientes categorías profesionales:

- a) Conserje.
- b) Camarero/a.
- c) Limpiador/a.

Las funciones de cada categoría profesional quedarán especificadas en el Anexo II del presente Convenio de Empresa.

#### Capítulo VIII – Jubilación

##### Artículo 35.- Jubilación

La edad de jubilación se ajustará en todo momento a la legislación vigente.

El trabajador podrá acogerse a las jubilaciones anticipadas en la forma establecida legalmente si fuera de interés del mismo a título individual.

#### Capítulo IX – Régimen Disciplinario

##### Artículo 36.- Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

###### a) Faltas Leves:

- 1.- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- 2.- La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

###### b) Faltas graves:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo.
- 2.- La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
- 3.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
- 4.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 5.- La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

###### c) Faltas muy graves:

- 1.- Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario, si por razones personales del mismo obrasen esos datos en poder del Centro.
- 2.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 3.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- 4.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
- 5.- Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los usuarios de cualquier Centro de la Fundación, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.
- 6.- La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios de cualquier centro.
- 7.- Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios de los centros o del personal.
- 8.- La negligencia en el trabajo.
- 9.- Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios y/o trabajadores a personas ajenas a los Centros.
- 10.- Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajadora o trabajador de la empresa o usuarios de los Centros, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde

posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que las hayan denunciado.

#### Artículo 37.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

##### A) Por faltas leves

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

##### B) Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

##### C) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

En ningún caso podrá coincidir el inicio de la sanción con el periodo vacacional del trabajador.

#### Artículo 38.- Tramitación y Prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación posteriormente al Comité de Empresa o delegado de personal, en el caso de las sanciones por faltas muy graves.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas prescribirán .:

- Las leves a los diez días
- las graves a los veinte
- y, las muy graves a los sesenta.

Todas ellas a partir de la fecha en la cual la empresa tiene conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Capítulo X – Derechos Sindicales

#### Artículo 39.- Derechos Sindicales

Se estará en todo momento a la normativa en vigor en materia sindical.

## Anexo I

Tabla Salarial

Grupo	Categoría Profesional	Salario Base	Antigüedad	Plus Tte.
I	Director	2.500	21	40
I	Administrador	2.000	21	40
I	Responsable de Área y/o Centro	1.700	21	40
I	Titulado Superior	1.470	21	40
I	Titulado Medio	1.170	21	40
I	Oficial Administrativo	970	21	40
I	Auxiliar Administrativo	910	21	40
II	Conserje	910	21	40
II	Camarero/a	910	21	40
II	Limpiador/a	870	21	40

## Anexo II

Clasificación Profesional, definiciones de las distintas Categorías Profesionales y Funciones.

## A.- Clasificación profesional

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su desempeño. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas.

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 34 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen

## Grupo I:

Director  
 Administrador  
 Responsable de Área y/o Centro  
 Titulado Superior  
 Titulado Medio o Graduado.  
 Oficial Administrativo  
 Auxiliares Administrativos.

## Grupo II:

Conserje.  
 Camarero/a.  
 Limpiador/a.

## B.- Definiciones de las distintas categorías profesionales y funciones

La definición de las diferentes categorías se establece a continuación.

**Director.-** Es aquel trabajador quien con la preparación y conocimientos necesarios y con dotes de mando, actúa bajo las ordenes directas del Presidente de la Fundación, ejecutando y realizando los proyectos aprobados por la Fundación, representando a la misma en todos los ámbitos de actuación y ejecutando cuantas acciones sean necesarias para la buena marcha de la Fundación. Ostentará las facultades que le sean delegadas para ordinario y buen funcionamiento de la Fundación, respondiendo de su gestión ante el Patronato de la Fundación.

**Administrador.-** Es aquel trabajador, a quien por delegación del Director de la Fundación se le encomienda la administración de la Fundación y de sus Centros, colaborando con la Dirección en la elaboración de los Presupuestos, control y seguimiento de los mismos, de los estados financieros y contables, así como de la gestión del Inmovilizado y de los Recursos Humanos.

**Responsable de Área y/o Centro.-** Gestiona por instrucciones del Director un Área funcional de la Fundación en lo relacionado con programas propios o en colaboración con otras instituciones, o dirige un Centro social, cultural o recreativo de la Fundación y el personal a su cargo.

**Titulados Superiores.-** Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizan en las empresas funciones propias de su profesión.

**Técnicos Titulados Medios.-** Son los que poseyendo un título profesional oficial de grado medio expedido por el Organismo correspondiente realizan en las empresas funciones propias de su profesión.

**Oficial administrativo.-** Es el trabajador, que actúa a las órdenes del personal directivo de la Fundación, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, desempeñando la gestión de programas o tareas administrativas que requieran un cierto nivel de preparación y experiencia.

**Auxiliar administrativo.-** Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada al personal directivo, colabora con él en el cumplimiento de los planes de actuación de la Fundación y en la administración de la misma.

Grupo III:

**Conserje.-** Es el trabajador cuyas funciones consisten en la apertura y cierre de los Centros, el control de la iluminación, climatización y de los medios audiovisuales de que disponga el Centro para el desenvolvimiento ordinario de las actividades que se desarrollen en el mismo. Además, se encarga de poner los medios necesarios para la realización de los eventos: exposiciones, cursos, conferencias, etc.

Realizará pequeñas reparaciones de carácter ordinario propias del Centro.

Asimismo, se encarga de la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de usuarios y visitantes a las diferentes dependencias. Se hace cargo de los partes de averías e incidencias dando traslado de los mismos a la Administración de la Fundación.

La Fundación le dotará de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, en cada ejercicio.

**Camarero/a.-** Se responsabiliza de la apertura y cierre del Centro de Mayores donde presta sus servicios, controla la iluminación, la climatización y otros medios técnicos con que cuente el Centro. Realiza las tareas necesarias para el desenvolvimiento de las actividades ordinarias del Centro y se encarga de atender los servicios de bar y de otras dependencias existentes en el mismo. Controla el acceso de los usuarios al Centro y se responsabiliza de comunicar a la Administración de la Fundación las averías o incidencias que se originen en el mismo.

La Fundación le dotará de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, en cada ejercicio.

**Limpiador/a.-** Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la Administración de la Fundación.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

a) Realizar las tareas propias de limpieza del Centro donde preste sus servicios procurando ocasionar las menores molestias a los usuarios.

b) Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, etc.).

En prueba de conformidad con el texto y aplicación del presente Convenio Colectivo lo firman por la Fundación su Apoderado, D. Martín Molina López y por los trabajadores, actuando como representantes de los mismos, D. José

María Trujillo Sánchez y D. Antonio Mondéjar Martínez. Prestando su conformidad a la representación laboral y al contenido del Convenio anterior todos los trabajadores de la Fundación, lo que ratifican a continuación con su firma.

En Toledo a dos de junio de dos mil once

Por la Fundación:

En representación de los trabajadores:

D. Martín Molina López  
DNI.nº 3.782.981-X

D. José María Trujillo Sánchez  
DNI. nº 3.764.592-K

D. Antonio Mondéjar Martínez  
DNI. nº 5.152.763-G

D. Julio Ruiz Gómez  
DNI. nº 3.872.272-S

D. Juan Carlos Plaza Pinto  
DNI. nº 3.796.529-B

D. Vidal Rodríguez Guerra  
DNI. nº 6.193.598-C

D. Domingo Ortíz Alvarez  
DNI. nº 3.797.760-T

D. Pablo Plaza Pinto  
DNI. nº 3.793.614-V

D. Antonio Cordero Ronda  
DNI. nº 3.784.725-Y

D. José Montoya Losada  
DNI. nº 6.208.615-H

D<sup>a</sup> Alicia López Ruiz  
DNI. nº 4.592.395-P

D<sup>a</sup> Encarnación Pardo Piqueras  
DNI. nº 5.132.559-V

D<sup>a</sup> Amparo Alcalá López  
DNI. nº 44.385.557-L

D<sup>a</sup> Ana Milagros Utiel Martínez  
DNI. nº 44.391.774-A

D. Pablo Narro Sánchez  
DNI. nº 47.063.218-C