

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO****RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2022, de la Directora General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del VI Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Fundación DFA (2020-2023).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fundación DFA (código de convenio 72100022012011), suscrito el día 16 de diciembre de 2021, de una parte por los representantes de la dirección de la empresa y, de otra, por la representación de los trabajadores, presentado telemáticamente en esta Dirección General el día 23 de diciembre de 2021, requerida subsanación con fechas 13 de enero y 15 de febrero de 2022 y aportada documentación subsanatoria el 15 de febrero de 2022.

De conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, acuerdo:

Primero.— Ordenar la inscripción y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Fundación DFA en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 18 de febrero de 2022.

**La Directora General de Trabajo, Autónomos
y Economía Social,
MARÍA SOLEDAD DE LA PUENTE SÁNCHEZ**



VI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE FUNDACIÓN DFA (2020-2023)

Índice:

- Capítulo I. Disposiciones Generales y ámbito.
- Capítulo II. Clasificación profesional.
- Capítulo III. Contrataciones.
- Capítulo IV. Sistema retributivo.
- Capítulo V. Jornada de trabajo.
- Capítulo VI. Conciliación vida laboral, familiar y personal y formación profesional.
- Capítulo VII. Derechos sindicales.
- Capítulo VIII. Mejoras sociales.
- Capítulo IX. Política de igualdad.
- Capítulo X. Seguridad y salud laboral.
- Capítulo XI. Régimen disciplinario: Faltas y sanciones.
- Anexo I. Tabla salarial.
- Anexo II. Tabla complementos.
- Anexo III. Comportamiento ético y cumplimiento.
- Anexo IV. Protocolo de prevención e intervención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

INTRODUCCIÓN:

- A) Este convenio se formula no solo con la finalidad como cualquier otro convenio de regular las condiciones laborales de las personas que trabajan en el centro especial de empleo Fundación DFA y los centros especiales de empleo, empresas, las instituciones o entidades que tienen como una de sus finalidades la atención e integración de personas con discapacidad, participados y/o gestionados por Fundación DFA, que se adhieran al mismo, en adelante la empresa, según se establece en el artículo 2; sino que también es un compromiso a través del cual se pretende la creación y consolidación del empleo, así como lograr las finalidades de integración sociolaboral de las personas con discapacidad, que motivaron el nacimiento de los centros especiales de empleo con la publicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril.
- B) Por ello los centros especiales de empleo, las empresas, las instituciones o entidades que tienen por objeto la atención e integración de personas con discapacidad que se adhieran a este convenio deberán estar integrados y/o gestionados por entidades de iniciativa social, y cuyos objetivos se enmarquen en el ámbito de la acción social.
- C) Los centros especiales de empleo que se acojan al presente convenio deberán cumplir los objetivos previstos en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y deben ser una medida de transición para la incorporación a la empresa ordinaria de los trabajadores con discapacidad.
Para ello Fundación DFA dispone de los adecuados servicios de ajuste de personal y social.
- D) Para el cumplimiento de este objetivo Fundación DFA dispone de un Centro de Apoyo Social para personas con discapacidad a través del cual se desarrolla un proyecto de inserción socio-laboral para personas con discapacidad.
- E) Las instituciones o entidades que tienen por objeto la atención e integración de personas con discapacidad deberán ser entidades de iniciativa social que cumplan los requisitos de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, o de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, cuyos objetivos sea el proporcionar atención integral a las personas con discapacidad.
- F) Uno de los objetivos de Fundación DFA es la plena integración laboral de las personas con discapacidad física. Para el cumplimiento de estos fines, Fundación DFA y los centros especiales de empleo, empresas, las instituciones o entidades que se adhieran a este convenio velarán especialmente por la búsqueda y adecuación de puestos de trabajo para las personas gravemente afectadas por una discapacidad, así como por aquellas que presenten una movilidad severamente reducida, y cuya integración laboral genera mayores dificultades.
Del mismo modo, y continuando con el objetivo de la plena integración de las personas con discapacidad, Fundación DFA y los centros especiales de empleo, empresas, las instituciones o entidades que se adhieran a este convenio, se plantean como uno de sus fines la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa norma-



lizada, estableciendo para ello medidas de tránsito a dichas empresas que garanticen la incorporación formal al mercado laboral ordinario. En el mismo sentido se facilitará la compatibilidad del personal empleado con aquellos procesos formativos tanto en el campo profesional como en el personal que incidan en una revalorización de las aptitudes laborales y formativas de las trabajadoras y trabajadores.

- G) Este Convenio Colectivo de Fundación DFA ha sido acordado por la comisión negociadora. Esta comisión negociadora está constituida, de una parte, por los representantes de la dirección de la empresa con poder suficiente para ello, y por otra, por la representación legal de los trabajadores de los centros de las tres provincias. Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos con la legitimidad y representatividad suficientes.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales y ámbito

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regir las relaciones de trabajo entre Fundación DFA y sus trabajadoras y trabajadores. Asimismo, tiene por objeto regir las relaciones de trabajo entre las entidades que se adhieran al mismo y sus personas empleadas.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón a los centros de trabajo de Fundación DFA y a todas las actividades que se desarrollen en los mismos.

Igualmente, su contenido obligará a todos los centros especiales de empleo, las empresas, las instituciones o entidades que tengan por objeto la atención e integración de personas con discapacidad que se adhieran al mismo y sus trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su periodo de vigencia.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente convenio será de aplicación en:

- Todos los centros de trabajo de Fundación DFA y a todas las actividades que se desarrollen en los mismos.
- Todos los centros de trabajo de los Centros Especiales de Empleo y de empresas participadas y/o gestionadas por Fundación DFA que se adhieran al presente convenio y para todas las actividades que se desarrollen en los mismos.
- Todos los centros de trabajo de las instituciones o entidades que tengan por objeto la atención e integración de personas con discapacidad que estén integradas y/o gestionadas por Fundación DFA que se adhieran al presente convenio y para todas las actividades que se desarrollen en los mismos.
- Y en aquellos otros que durante la vigencia del presente convenio puedan constituirse en todo el territorio nacional y que se adhieran al presente convenio.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Comprenderá a la totalidad del personal incluidos en los ámbitos territorial y funcional, con exclusión del personal comprendido en los artículos 1.º 3, c) y 2.º 1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2023.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

Al vencimiento del presente convenio se prorrogará tácitamente por periodos de un año en los términos establecidos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación de un mes.

Denunciado y vencido el término de su vigencia se aplicará provisionalmente hasta tanto se logre acuerdo expreso o resolución arbitral.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.



En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarará contrario a derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente convenio quedará en suspenso.

Artículo 8. *Adhesión.*

Considerando la especial circunstancia de este convenio, podrán adherirse a él todas aquellas empresas que estén calificadas como Centros Especiales de Empleo y que estén participadas y/o gestionadas, en parte o en su totalidad, por Fundación DFA.

Podrán también adherirse las empresas, las instituciones y/o entidades que tienen por objeto la atención e integración de personas con discapacidad, que están integradas y/o gestionadas por Fundación DFA y a todas las actividades que se desarrollen en las mismas.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y el personal por esta contratado.

Para lo no previsto en este convenio, se aplicará lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, y legislación laboral de carácter general.

Artículo 10. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Aquel personal empleado que en el momento de la entrada en vigor del convenio tuvieran reconocidas y vengan disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, excepto los complementos de puesto de trabajo, resulten superiores a la que correspondiese percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones citadas más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento de ajuste de convenio no absorbible, consolidable y revalorizable.

Las disposiciones legales futuras relativas al salario, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas en cómputo anual, superen el nivel total del presente convenio o de las condiciones personales, salvo que quedará por debajo del salario mínimo interprofesional en cuyo caso se complementará hasta llegar al mismo. En caso contrario serán absorbidas.

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, atendiendo, en su caso, a las especiales circunstancias de discapacidad presentadas por el personal empleado.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad, igualdad y en la prevención de los riesgos laborales, siendo rigurosos en su aplicación.

De la misma manera, seguirá siendo competencia de la dirección la selección, valoración, y promoción de puestos del personal, así como el mantenimiento de la eficiencia, la organización del trabajo y la valoración de las tareas y puestos de trabajo.

Artículo 12. *Calidad.*

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los centros incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr el bienestar, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 13. *Movilidad geográfica y funcional.*

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la empresa, los trabajadores y trabajadoras podrán ser adscritos sucesivamente o simultáneamente a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada categoría profesional, dentro de los límites de las localidades en que se encuentran los centros de trabajo, donde el trabajador presta sus servicios.



Conforme al artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que al trabajador o trabajadora se le adscriba a la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional equivalente solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Si las funciones a desempeñar corresponden a un grupo profesional superior a la que en ese momento tenga el trabajador, tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre grupos. Si, por contra, las funciones fueran de inferior categoría deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y el trabajador mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría.

En ambos casos y si la persona empleada tuviese discapacidad se requerirá informe del Equipo Multiprofesional del Centro Base del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, o el que en su caso corresponda.

Si el trabajador o trabajadora desempeña, durante un período de seis meses continuados o alternos dentro de doce meses consecutivos, u ocho meses durante veinticuatro consecutivos, un puesto de superior categoría, podrá reclamar ante la dirección que se le reconozca tal categoría.

El personal que desempeña trabajo distinto del suyo habitual, para cubrir la ausencia de otra persona en situación excedencia, incapacidad temporal por enfermedad o accidente u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el párrafo anterior.

Artículo 14. *Modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo.*

En lo que respecta a la movilidad funcional y geográfica, a la suspensión y a la extinción del contrato de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, o norma que lo sustituya o complemente, con la particularidad de que en todos aquellos casos en que según la norma jurídica aplicable sea obligatoria la obtención de un informe de un equipo multiprofesional, si éstos no existen, será suficiente con la emisión de un informe motivado elaborado por los equipos profesionales del centro.

Artículo 15. *Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación y Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo.*

Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.

La Comisión Paritaria del convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará compuesta por seis representantes elegidos entre las personas que integran la comisión negociadora, tres por parte de la dirección y tres por parte de la representación legal de la plantilla, pudiendo nombrarse asesores por cada parte, que tendrán voz, pero no voto. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes y en un plazo máximo de quince días.

Será domicilio principal de la comisión paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, la sede de Fundación DFA, en calle José Luis Pomarón, 9, 50008 Zaragoza.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes. La petición se dirigirá a la otra parte expresando el asunto a considerar, el precepto normativo o acuerdo en el que se basa la competencia de la comisión, para su conocimiento y cualquier otra documentación que considere necesaria.

Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple y tendrán carácter vinculante para ambas partes. En todo caso se levantará acta de las reuniones debiendo constar el acuerdo o la discrepancia y los puntos a los que afecta.

Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de Trabajadores.

En el caso de no alcanzarse un acuerdo en la cuestión de aplicación o de interpretación, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales vigentes y dentro del ámbito territorial del presente Convenio Colectivo (ASECLA). En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de la comisión, las partes podrán, de mutuo acuerdo y por escrito, acudir al arbitraje.



Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo.

En los supuestos de no aplicación de las condiciones de trabajo por causas económicas, organizativas o de producción se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las discrepancias se someterán a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales vigentes y dentro del ámbito territorial del presente Convenio Colectivo (ASECLA). En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de la comisión, las partes podrán, de mutuo acuerdo y por escrito, acudir al arbitraje.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 16. *Adaptación de la clasificación profesional.*

El presente convenio se adapta a la clasificación profesional establecida en el Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Artículo 17. *Ordenación funcional.*

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del centro especial de empleo por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

De conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo del centro podrá ser distribuido por la empresa en alguno de los grupos establecidos en el presente convenio.

Artículo 18. *Sistema de clasificación profesional.*

Las personas empleadas de los centros afectados por este convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificadas en grupos profesionales.

Grupo I: Dirección.

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento de la organización.

Se incluyen dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director de la organización.

Requieren una titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

1. Director/a.

2. Coordinador/a.

3. Responsable.

Grupo II: Personal titulado.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado, pudiendo tener o no personal a su cargo.

1. Personal titulado nivel 3: antiguo personal titulado de grado superior o postgrado.

2. Personal titulado nivel 2: antiguo titulado de grado medio o grado.

Grupo III: Personal técnico.

3. Encargado/a: son las personas que, con conocimientos técnicos suficientes, teóricos y prácticos, con autonomía y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior, están al frente de un grupo de trabajadores y trabajadoras de su área de actividad y organizan, coordinan y supervisan las actividades encomendadas, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

4. Personal técnico superior: se incluirán en este apartado aquellos puestos de trabajo que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

5. Personal técnico: se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de técnico, según lo establecido por el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo. A título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación, se engloba aquí los/as auxiliares de centros asistenciales y ayuda a domicilio que requieran para el desempeño de su puesto de trabajo el correspondiente certificado de profesionalidad, los conductores/as C y D, personal de mantenimiento y administrativo.



6. Personal Técnico Auxiliar: se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

A título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación, se engloba aquí dependientes y dependientas de quioscos, de ortopedia, conserjes, controladores y controladoras de aparcamientos, conductores y conductoras no comprendidos en nivel 8, personal de limpieza, del albergue, de atención telefónica, de taller, de digitalización, auxiliar de transporte, de rehabilitación, recepcionista.

Grupo IV: Auxiliar.

7. Auxiliar: Se incluirán en este grupo profesional el personal con especiales dificultades para su inserción laboral, en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

Artículo 19. *Carácter enunciativo.*

La clasificación por categorías y su agrupamiento en grupos profesionales es meramente enunciativa y no supone ni implica la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades del centro no lo requieren.

CAPÍTULO III Contrataciones

Artículo 20. *Régimen jurídico de contratación.*

En materia de contratación laboral se estará en todo caso, a las disposiciones legales o normas de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

Los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales y/o a tiempo parciales tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas empleadas de la plantilla, salvo las limitaciones propias que se deriven de la duración y naturaleza de su contrato.

Se aplicarán medidas de acción positiva que favorezcan el acceso del sexo menos representado en la organización.

Artículo 21. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y duración del mismo, podrá concertar por escrito un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
- Grupos profesionales personal titulado: Dos meses.
- Otros Grupos profesionales: Un mes.

2. Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos. Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

3. Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se establecerá en el contrato de trabajo, formalizado con el trabajador/a con discapacidad, un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos y que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo para el período de prueba en función del grupo profesional en el que esté encuadrado.

4. El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará período de prueba.

5. No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su grupo profesional o puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que no haya agotado el período máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un período de prueba por la diferencia.

6. El periodo de prueba quedará interrumpido por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

7. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

8. La detección por los profesionales competentes de los centros especiales de empleo de situaciones de baja productividad de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan indivi-



dualizado para ese trabajador o trabajadora al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado.

Se dará traslado al comité de empresa, delegado o delegada de personal o delegado o delegada sindical de las medidas adoptadas para y de su seguimiento y evolución.

Artículo 22. *Promoción Interna.*

Se facilitará la promoción interna del personal en su caso, a través de medios objetivos, utilizando para ello pruebas de acreditación, sistemas de evaluación de desempeño, cumplimiento de requisitos, etc, buscando en todo momento la idoneidad de las personas candidatas al puesto a cubrir.

Los procedimientos internos para cada centro de trabajo determinarán las condiciones para acceder a la promoción de categoría profesional. Todo el personal tendrá en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales. La Fundación garantizará los medios de publicidad adecuados para informar a la plantilla de cada actividad y centro de trabajo de las vacantes a cubrir, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 23. *Jubilación anticipada por discapacidad y jubilación parcial y contrato de relevo.*

1. Jubilación anticipada por discapacidad.

A) Jubilación anticipada de trabajadores y trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 65%. Las personas empleadas que cumplan los requisitos de la legislación vigente con dicho grado de discapacidad podrán jubilarse anticipadamente conforme los siguientes coeficientes reductores: 0,25 por cada año trabajado con 65% o más de discapacidad, 0,50 por cada año trabajado con dicho grado y necesidad de ayuda de tercera persona.

B) Jubilación anticipada de las personas trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 45%. Las personas empleadas que, a lo largo de su vida laboral, hayan trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación, afectados por alguna de las discapacidades enumeradas en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, y que hayan determinado durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, podrán jubilarse con los requisitos establecidos legalmente.

2. Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras sujetas a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como de las demás disposiciones vigentes concordantes.

Artículo 24. *Preaviso del trabajador o trabajadora.*

El trabajador o la trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días.

El incumplimiento de esta obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionamiento o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

CAPÍTULO IV Sistema retributivo

Artículo 25. *Retribuciones.*

1. Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos y cuantía que se establezcan y recojan en los artículos y anexos correspondientes, que corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma.

2. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, la orden de pago como máximo será el último día laborable del mes.

Artículo 26. *Estructura.*

La retribución total del personal empleado está constituida por un salario fijo y un salario variable.

**Salario fijo.**

Constituye el salario fijo la cantidad mínima garantizada en convenio para cada grupo y nivel profesional recogido en el anexo I y que se distribuye en:

- A) Salario base: salario fijo para cada grupo y nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la organización como trabajador/a por cuenta ajena.
- B) Pagas extras: corresponden a las dos pagas tradicionales de junio y navidad. Se abonarán cada una de ellas con 30 días de salario base más el complemento de ajuste de convenio en aquellos casos en que proceda.

Salario variable.

Constituye el salario variable las cantidades que los trabajadores y trabajadoras pueden conseguir en base a los complementos de puesto de trabajo. Estos conceptos aplicables a cada grupo y nivel quedan recogidos en el anexo II.

Artículo 27. Incrementos salariales.

Las retribuciones establecidas para el año 2022 serán las reflejadas en las tablas salariales de los anexos I y II.

Como base para el cálculo de los incrementos salariales para el año 2023 se tendrá en cuenta el Índice de Precios al Consumo Real Anual, en adelante IPC, establecido por el Instituto Nacional de Estadística en el mes de diciembre, aplicado sobre el salario base, el complemento de ajuste de convenio, los complementos de puesto y la competencia de experiencia.

En el caso que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre fuera positivo, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión salarial, en caso de que corresponda, se abonará durante el primer trimestre del año en curso y el incremento se abonará con efectos del 1 de enero de cada año.

En el caso de que el IPC sea negativo, no se tomara en consideración para ningún cálculo.

Asimismo, para los trabajadores y trabajadoras contratadas en el nivel 10, como auxiliares, se establecerá su salario mensual no inferior al salario mínimo interprofesional que fije el Gobierno para cada ejercicio correspondiente a cada año de vigencia del convenio, no siéndoles de aplicación los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Serán horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada de trabajo establecida en el calendario y en cómputo anual.

Como norma general, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias.

Artículo 29. Complementos de puesto de trabajo.

Son aquellas retribuciones que se aplicarán en función a determinadas circunstancias relativas al puesto de trabajo. No tienen carácter personal ni son consolidables, por lo que dejarán de abonarse cuando desaparezcan las circunstancias que determinaron su aplicación.

Los complementos de puesto de trabajo se devengarán a mes vencido y se percibirán en doce mensualidades, excepto aquellos que se devenguen por día efectivo realizado.

Son los que se especifican en los artículos siguientes, y su cuantía será la establecida en el anexo II del convenio.

Artículo 30. Sábados y/o domingos.

Este complemento de puesto de trabajo lo percibirán las personas que por calendario laboral realizan parte de su jornada habitual en sábados y/o domingos. Se percibirá por día efectivo trabajado y cuando la jornada de trabajo termine en sábado y/o domingo, y se haya realizado, al menos, tres horas efectivas de trabajo en sábado y/o domingo.

Artículo 31. Turno mañana, tarde y noche.

Es el complemento de puesto de trabajo que se establece para el personal empleado que realiza de manera regular turnos alternativos de mañana, tarde y noche. Se percibirá mensualmente, en proporción de la jornada laboral realizada. Los trabajadores y trabajadoras que en su calendario laboral tenga establecido este turno, además percibirán el complemento de nocturnidad por noche efectiva realizada.

Artículo 32. Nocturnidad.

- a) Las personas empleadas cuya jornada de trabajo se realice de manera permanente en horario nocturno percibirán un complemento de 13,48 euros por noche efectiva realizada.



Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador/a nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

- b) Los/as trabajadores/as que de manera esporádica y excepcional tengan que desarrollar su trabajo en horario nocturno percibirán un complemento de 13,48 euros por noche efectiva trabajada.

Artículo 33. *Flexibilidad de jornada.*

Es el que corresponde a aquellas personas empleadas que por razón del servicio y en función de las necesidades del mismo, se requiere disponibilidad horaria, de forma habitual, siendo dicha disponibilidad inherente al servicio.

Este complemento será sólo compatible con los complementos de sábados y domingos, nocturnidad y con el plus de día festivo, para aquellos trabajadores y trabajadoras que por calendario laboral realizan parte de su jornada habitual en sábados y/o domingos y noches, cumpliéndose los requisitos establecidos en los artículos 30 y 32.

Artículo 34. *Complemento de certificado de aptitud profesional. (Conductor).*

Es el complemento de puesto de trabajo que corresponde a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su trabajo habitual como conductores y conductoras en el transporte de personas usuarias de los diferentes servicios asistenciales del Grupo DFA.

Artículo 35. *Plus de día festivo.*

Es el que corresponde a todo aquel personal que finalicen su jornada ordinaria durante las 14 festividades oficiales de acuerdo con el calendario laboral de la localidad en que se encuentra el centro de trabajo. Por este concepto se percibirá 40 € por día festivo trabajado, excepto las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre cuyo importe será de 120 €.

No se considerará complemento de puesto de trabajo.

Artículo 36. *Idiomas.*

Es el que percibe aquel personal de operaciones al que se exija para el desarrollo de su actividad la utilización de uno o más idiomas extranjeros, o la utilización de una o más lenguas cooficiales del Estado Español fuera de la Comunidad Autónoma donde esté reconocida dicha cooficialidad.

Para los supuestos en los que la persona trabajadora esté contratada para una jornada parcial, el plus se percibirá proporcionalmente a la jornada contratada, con independencia del tiempo de utilización del idioma o lengua durante la misma.

Artículo 37. *Coordinación.*

Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

Este complemento no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando la persona trabajadora cese por cualquier causa y no la realice. Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de coordinación, la persona trabajadora mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.

La cuantía de este complemento se establece en base al número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo según la siguiente tabla:

- Equipo de trabajo de 3 a 5 personas 5% del salario base.
- Equipo de trabajo de 6 a 8 personas 10% del salario base.
- Equipo de trabajo más de 8 personas 15% del salario base.

Este complemento es incompatible con los niveles del 1, 2, 3 y 6.

Para percibir dicho complemento se entenderá que el número de personas que se requiere para cobrar el mismo debe darse en el mismo turno u horario en el que se desempeñe el puesto de trabajo.

Es facultad y responsabilidad de la dirección determinar las personas que realizarán las funciones que dan derecho a percibir este complemento.

**Artículo 38. Complemento de desarrollo y capacitación profesional.**

Retribuye la adecuada actuación del personal empleado en la realización de sus funciones, valorándose la misma por el cumplimiento efectivo de las normas de calidad, procedimientos y procesos establecidos, así como por la orientación a la mejora continua de la actividad realizada en el centro o servicios al que esté adscrito.

Se devengará a mes vencido y se percibirá en doce mensualidades.

Las personas trabajadoras de nueva entrada, cualquiera que se el puesto que desempeñen, hasta pasados 6 meses ininterrumpidos desde la fecha de su ingreso en la organización no percibirán esta competencia.

Una vez, pasado el plazo de 6 meses desde su incorporación, cobrará el 50%. Cuando haya adquirido y se haya adaptado a los principales procesos, herramientas, sistemas, medios, productos, etc., cobrará el 80% transcurridos 9 meses desde que haya comenzado a cobrar el 50%. Cobrará el 100% cuando hayan pasado 24 meses desde su incorporación.

Se entenderá que no hay interrupción en el plazo para poder percibir el 100%, cuando el personal empleado tenga diferentes contratos temporales para el mismo puesto de trabajo y no hayan transcurrido más de 12 meses.

Artículo 39. Servicio de guardias.

Es el complemento de puesto de trabajo que corresponde al personal adscrito al servicio de mantenimiento de la fundación, asignados por la Dirección, que de manera rotatoria están en servicio permanente de localización para atender las urgencias que se pudieran producir. Se percibirá por el día efectivo trabajado.

Dicho complemento será incompatible con los demás complementos de puesto de trabajo.

Artículo 40. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio más el complemento de ajuste de convenio en aquellos casos en que proceda.

Las pagas extraordinarias se abonarán una antes del 24 de junio, y la otra antes del 22 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y la persona trabajadora, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

Artículo 41. Desplazamientos y dietas.

1. Si por necesidades del servicio el trabajador o la trabajadora tuviese que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirá una dieta de 15 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 euros si además pernocta fuera de su domicilio.

2. Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

Cuando por necesidades de la empresa la persona empleada deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido o lo que determine la legislación correspondiente.

Artículo 42. Objetos en depósito.

Las herramientas, llaves, etc. que se entreguen a los empleados y empleadas con carácter de depósito, deberán ser devueltas por éstos a requerimiento de la empresa, debiendo restituir las pérdidas o las inservibles por mal trato o uso.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 43. La Jornada de trabajo.

1. La jornada máxima anual para el año 2020 será de 1740 horas y para el resto de los años de vigencia del convenio de 1720 horas de tiempo de trabajo efectivo anual, en jornadas según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El calendario de trabajo de cada centro deberá cumplir con los siguientes límites y cómputos de la jornada de trabajo que se fijan en los artículos correspondientes de este convenio.

Cuando por causas extraordinarias inherentes al servicio se realicen horas extraordinarias, el personal empleado las realizará de manera voluntaria y se compensará preferentemente con descanso, en un plazo de tres meses desde su realización y siempre que no per-



turbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La cuantificación de dichas horas será de la manera siguiente:

- Descanso a razón de: 1,25 por cada hora de sábado; 1,50 por cada hora de domingo o festivo; 2 por cada hora de noche; 2,25 por cada hora de sábado noche; 2,50 por cada hora de domingo o festivo noche.

Artículo 44. *Descanso diario y semanal.*

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del personal empleado, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo.

2. Las personas empleadas tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

3. Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

4. En aquellos centros de trabajo con turnos rotativos, el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas.

5. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensando con retribución equivalente.

Artículo 45. *Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.*

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o la trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada.

Artículo 46. *Calendario laboral.*

1. La empresa, de acuerdo con la representación legal de la plantilla, establecerá el calendario anual previamente para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- a) la distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio.
- b) el horario de trabajo.
- c) las vacaciones.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos del personal empleado. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

El calendario laboral completo estará a disposición de las personas trabajadoras como máximo el 15 diciembre del año anterior.

2. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

3. En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo, que se rijan por lo dispuesto en el presente convenio y las personas empleadas presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos.

Artículo 47. *Vacaciones.*

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de veinticinco días laborables adicionales para las personas que ostenten un año de antigüedad en la Empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

2. Las vacaciones se comunicarán con al menos dos meses de antelación, disfrutándose preferentemente en estación estival y en todo caso dentro del año natural. A efectos de de-



vengo, se computarán desde el uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre. Cuando por circunstancias de la estacionalidad de la carga de trabajo no sea posible una distribución de las vacaciones ajustadas a estos parámetros, la Dirección de la Empresa podrá acordar una distribución diferente, con conocimiento anticipado del Comité de Empresa y pactando las mejores condiciones para los trabajadores y las trabajadoras.

3. Si durante el disfrute de vacaciones el trabajador o la trabajadora sufriera internamiento clínico en centro sanitario público o privado, con o sin intervención quirúrgica, excluyendo cualquier tipo de procedimiento estético, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una situación de IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal. Los días de vacaciones pendientes se disfrutarán, una vez finalizado el periodo de incapacidad temporal.

En ambos supuestos, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y, en todo caso, dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

Artículo 48. *Jornada irregular.*

Sobre el calendario publicado, la empresa podrá disponer, como bolsa de horas flexibles, de hasta un 3% de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo. En el caso de utilizar la bolsa de horas flexibles se informará a los representantes legales de los trabajadores.

La compensación de horas realizadas como jornadas irregulares se compensarán preferentemente con horas en el calendario previsto en las mismas condiciones de tipo de jornada y turno, en caso contrario el trabajador percibirá los complementos de puesto y pluses que le sean de aplicación. Asimismo, la compensación de horas se realizará dentro del año natural, salvo que la jornada irregular se realice en el último trimestre del año, en este caso, la compensación de horas se realizará dentro del primer trimestre del año siguiente.

La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula al objeto de eliminar las horas extraordinarias, por lo que la empresa y el comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo.

La bolsa de horas flexibles es incompatible cuando en un centro de trabajo se haya aprobado un expediente de regulación de empleo temporal.

CAPÍTULO VI

Conciliación vida laboral, familiar y personal y Formación Profesional

Fundación DFA y los centros especiales de empleo, empresas, instituciones o entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo, en lo no dispuesto en los artículos siguientes, se regirán por lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la normativa aplicable en esta materia.

Artículo 49. *Permisos retribuidos.*

Con carácter general y para todas las personas empleadas reguladas por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales, en caso de matrimonio o unión de hecho, acreditada mediante certificado del registro oficial de parejas de hecho.

2. Tres días naturales: en caso de nacimiento o adopción de hijo/a. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso será de cinco días.

3. Tres días naturales: en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso será de cinco días.

Este permiso podrá disfrutarse de forma continua o fraccionada, siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a cuatro. En ningún caso, el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada. Dicho permiso se iniciará en día laborable.



4. Un día por traslado del domicilio habitual. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de dos días.

5. Un día por boda de un hijo/a, progenitores, hermano/a y hermano/a político. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, la licencia será de dos días.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

8. Respecto de los permisos y licencias a conceder a la representación legal de la plantilla se estará a lo previsto en la legislación vigente.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes con carácter oficial o académico (Estudios de enseñanza reglada: Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Universitarios), con un máximo de diez convocatorias por año.

El resto de permisos necesarios con el mismo objeto, serán considerados no retribuidos.

10. El personal empleado tendrá derecho a un máximo de veinticuatro horas al año, para asistencia a actos médicos. Dichas horas podrán ser utilizadas para acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad y cónyuge a dichas consultas.

Los permisos retribuidos de este artículo, se aplicarán también a las uniones extramatrimoniales estables de las personas empleadas, con al menos un año de convivencia previa, aportando el certificado de empadronamiento al departamento de recursos humanos.

Artículo 50. *Permiso no retribuido.*

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad del empleado o acompañamiento en la asistencia de familiar de primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

Artículo 51. *Permiso para el cuidado del lactante.*

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrá dividir en dos fracciones o acumularla para su disfrute semanal o mensual. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

En el supuesto de optar por la acumulación en jornadas completas, será equivalente a un permiso de dos semanas consecutivas, y que será disfrutado a continuación de las 16 semanas del permiso de maternidad o paternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad.

La reducción de la jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la Fundación ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

Artículo 52. *Maternidad y Paternidad.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obliga-



torias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora distinta de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la Fundación, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las dos personas progenitoras al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la Fundación, ésta podrá limitar el disfrute si-



multáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 53. *Reducción de jornada por guarda legal.*

El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún o alguna menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo/a, tendrá derecho a una reducción de la 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. 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 puede valerse por sí mismo.

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

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 54. *Excedencia por cuidado de hijos/as y por cuidados de familiares.*

Excedencia por cuidado de hijos/as.

El personal empleado tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores o las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Las excedencias contempladas en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el personal empleado permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la organización, 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.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

La persona trabajadora excedente que quiera volver a reingresar en la organización deberá solicitarlo por escrito, un mes antes de que termine su excedencia.

**Artículo 55. Excedencia voluntaria.**

El personal empleado con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La persona excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En ningún caso, se concederá prórroga a la persona empleada que haya solicitado una excedencia voluntaria.

El personal excedente que quiera volver a reingresar en la organización deberá solicitarlo por escrito, un mes antes de que termine su excedencia.

Deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Artículo 56. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.

Artículo 57. Formación.

Las personas empleadas tendrán derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y la persona empleada participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella.

Se priorizará que los cursos de formación interna se realicen dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal empleado de la organización.

Asimismo, se podrá establecer la realización de acciones formativas que faciliten la promoción profesional de las personas que, en igualdad de condiciones de idoneidad, pertenezcan al sexo menos representado para favorecer el acceso a puestos de trabajo en los que se encuentren menos representados.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 58. No discriminación.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 59. Electores elegibles.

Toda persona empleada podrá ser electora y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 60. Garantías.

Las personas que integran los Comités de Empresa tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Artículo 61. Reunión.

Se garantizará el derecho que el personal del centro tiene a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.



Las reuniones deberán ser comunicadas a la Dirección o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 62. *Incapacidad Temporal.*

Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el personal empleado percibirá como complemento salarial por cuenta de la empresa, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja por Incapacidad Temporal, siempre y cuando no suponga recaída de proceso anterior a la vigencia del presente convenio.

El 1.º día de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional lo abonará la empresa en aplicación de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 63. *Pólizas de responsabilidad civil.*

Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, deberán contar con una póliza de responsabilidad civil de 120.000 euros por siniestro para cubrir al personal afectado por este convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

Artículo 64. *Gratificaciones por matrimonio.*

Todas las personas empleadas de la empresa que contraigan matrimonio o realice unión de hecho durante la vigencia del convenio percibirán una gratificación de 200 euros, previa presentación del libro de familia, o certificado oficial del registro de parejas de hecho.

Artículo 65. *Fondo de protección social.*

Se dota anualmente con una cantidad inicial de 8.000 euros, no acumulables, único para todas las personas sujetas a este convenio, incluso los que lo son por adhesión, un fondo de protección social, cuyo objetivo es atender a situaciones extremas y extraordinarias de las personas trabajadoras.

Aquellas personas empleadas que estén en una situación extraordinaria pondrán en conocimiento del Comité de Empresa dicha circunstancia, éste la analizará conjuntamente con el Centro de Apoyo Social y posteriormente propondrán a la Dirección la concesión de una ayuda.

Se establece un periodo máximo de respuesta de 15 días desde la fecha de entrada de la solicitud. A final de año se emitirá un informe no nominativo dónde aparezcan todas las solicitudes aceptadas y rechazadas, importes concedidos y motivos de las solicitudes.

Artículo 66. *Seguro de accidentes.*

La Empresa contratará una póliza de accidentes por un capital de 30.000 euros, que cubra el fallecimiento y la invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo.

Para el caso de fallecimiento tendrá derecho al percibo de dicha cantidad quien demuestre sus derechos sucesorios o hereditarios.

Artículo 67. *Premio de fidelidad.*

Se devengará una paga única y exclusiva de 300 euros cuando se cumpla un periodo de 15 años ininterrumpidos de permanencia en la empresa. Y una paga única y exclusiva de 600 euros cuando se cumpla un periodo de 25 años ininterrumpidos de permanencia en la empresa.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 68. *Seguridad y salud laboral.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

La empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de su personal empleado, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Que comprenderá fundamentalmente:



- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Adaptar el trabajo a la persona.
- d) Planificar la prevención.
- e) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- f) Organizar el sistema de prevención en la empresa.

Artículo 69. *Trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.*

Se garantizará de manera específica la protección de aquellas trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en función de lo regulado en los procedimientos internos de actuación aprobados para tales efectos.

Artículo 70. *Vigilancia de la salud.*

Cada empresa, centro o entidad garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen, en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las medidas de vigilancia y salud, se llevarán a cabo respetando en todo momento, el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 71. *Formación en prevención de riesgos laborales.*

La formación en materia de prevención de riesgos laborales y en cualquier otro ámbito de la salud laboral de las personas trabajadoras, es uno de los instrumentos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de las mismas.

Se garantizará una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de los trabajadores y trabajadoras, haciendo especial incidencia tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan, o se introduzcan nuevas tecnologías, o en su caso, cambios en los equipos de trabajo que puedan modificar los riesgos del puesto de trabajo o que impliquen otros nuevos.

Artículo 72. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

Las obligaciones del personal empleado están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento por las personas trabajadoras, de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el capítulo XI del presente convenio.

Artículo 73. *Delegados de Prevención.*

Constituyen la representación de las personas empleadas en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo teniendo a tal fin las competencias y facultades atribuidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 74. *Comités de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales en los centros.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas empleadas.

En cuanto a su constitución, composición, competencias y facultades se estará al amparo de lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y concretamente del artículo 38.3, que prevé la adopción por los propios comités de seguridad y salud de sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 75. *Prendas de trabajo y medios de protección.*

1. Prendas de trabajo: la Empresa facilitará los uniformes y prendas de trabajo adecuadas y completas al personal que a juicio de la misma deban llevarlo. Las prendas entregadas son propiedad de la Empresa, siendo obligatoria su utilización durante las horas de trabajo.



El deterioro de las prendas o uniformes por mal uso ocasionarán el pago por parte de las personas trabajadoras del valor de los mismos.

En caso de cese en la Empresa, el personal empleado tendrá la obligación de proceder a la devolución de las últimas prendas que se le hubiera facilitado.

Asimismo, se proveerá de ropa adecuada a las trabajadoras embarazadas.

2. Equipos de protección individual: la empresa deberá proporcionar al personal empleado, equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos, cuando por la naturaleza los trabajos realizados, sean necesarios.

Artículo 76. *Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.*

1. Para una efectiva protección de la maternidad, en la evaluación de riesgos deberá tenerse en cuenta la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del hijo o hija, y así se certifique de conformidad a lo establecido en el procedimiento interno de actuación aprobado a tales efectos, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

En caso de riesgo durante el embarazo la suspensión se extenderá durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En el caso de riesgo durante la lactancia, la suspensión concluirá cuando el hijo o hija lactante cumpla nueve meses.

CAPÍTULO X Régimen disciplinario

Artículo 77. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días.
- No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- La falta injustificada de un día, dentro de un periodo de 30 días.
- La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

Artículo 78. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

- Cualquier actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.



- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 79. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

- a) Cualquier actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 80. *Sanciones.*

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito a la persona trabajadora, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- b) Faltas graves:
Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.
- c) Faltas muy graves:
Amonestación de despido.
Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
Despido.

Artículo 81. *Prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores y trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES APLICABLES DURANTE EL EJERCICIO 2022

VI CONVENIO FUNDACIÓN Dfa 2022				
GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	S. B. MES	COMPLEMENTO DESARROLLO
I	1	Dirección	2.369,00	61,80
	2	Coordinador	2.163,00	61,80
	3	Responsable	1.776,75	61,80
II	4	Titulado nivel 1	1.750,00	61,80
	5	Titulado nivel 2	1.369,90	61,80
III	6	Encargado	1.545,00	61,80
	7	Técnico superior nivel 1	1.261,75	61,80
	8	Técnico	1.019,70	61,80
	9	Técnico auxiliar	993,95	61,80
IV	10	Auxiliar	912,00	61,80

*Queda garantizado el salario mínimo interprofesional en todas las categorías de este convenio.

ANEXO II

TABLA DE COMPLEMENTOS DE PUESTO Y DE COMPETENCIAS

	DÍA TRABAJADO	MENSUAL	DÍA VACACIONES
Sábado y/o domingo	13,87		2,77
Nocturnidad fija	13,48		10,79
Turnicidad M/T/N		69,34	3,23
Guardias	40,25		
Conductor básico		118,61	
Flexibilidad		184,94	
Idiomas		65,00	
Festivos días 24 y 31 dic.	120,00		
Festivos ordinarios	40,00		

- El día de vacaciones de sábado y/o domingo se ha tomado como referencia 5 sábados y/o domingos al mes.
- El día de vacaciones de nocturnidad fija se ha tomado como referencia 20 noches al mes.
- El día de vacaciones de nocturnidad turnicidad se ha tomado como referencia 6 noches al mes.



ANEXO III COMPORTAMIENTO ÉTICO Y CUMPLIMIENTO

El ejercicio de la actividad de la organización y su especial relevancia en el desarrollo económico y social, exige del personal afectado por el ámbito funcional del presente convenio, un comportamiento especialmente íntegro.

Este comportamiento viene determinado tanto por la legislación vigente, como por una conducta profesional sujeta a principios deontológicos definidos como los valores y normas éticas que se han de interiorizar para alcanzar, mantener y mejorar el nivel de profesionalidad y ética que reclaman nuestros usuarios y la sociedad.

En consecuencia, la conducta profesional de la plantilla de Fundación DFA, en el desempeño de sus funciones, viene caracterizada por las siguientes pautas:

- Cumplimiento tanto de las leyes, normas, reglamentos y contratos, como de los valores y principios recogidos tanto en el Código Ético de la Fundación como en los procedimientos y normativas internas que se habiliten a estos efectos.

- Evitación por parte del personal, de posibles situaciones de conflicto de interés con los usuarios, clientes o terceras personas. Se entenderá que existe conflicto de interés cuando la situación concreta pueda suponer la obtención por la persona empleada o sus familiares de algún beneficio o interés personal o privado y/o que pueda tener como consecuencia una pérdida o perjuicio potencial para los usuarios, cliente, para la Fundación, o que pueda influir negativamente en las decisiones profesionales de la persona empleada relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones con la Fundación y que pudiera ser contrario a los intereses de la misma. Asimismo, se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la Fundación en lo relativo a los conflictos de intereses.

- Guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos y especialmente protegidos se conozcan en el ejercicio de la actividad profesional.

- Respetar, en las relaciones con los clientes y con las personas que trabajan en nuestro entorno, a la persona y a su dignidad y para ello se pondrá especial cuidado en no ejercer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión, convicción ideológica, política o religiosa, afiliación sindical, orientación sexual, educación, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

- Trabajar en todo momento con la diligencia, honestidad, honorabilidad, prudencia, transparencia y responsabilidad que requiere la profesión, evitando cualquier comportamiento que suponga descrédito de la misma.

Cualquier instrucción y/o comportamientos contrarios a los principios éticos establecidos en este artículo, o de los recogidos en el Código Ético de la Fundación, así como en los procedimientos y normativas internas que se habiliten a estos efectos, podrán ser puestos en conocimiento de la Fundación, por cualquier persona de la plantilla, a efectos de que se valore y analice la adecuación o no de dichas instrucciones a las buenas prácticas que deben regir en el desempeño del trabajo.

ANEXO IV PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO PSICOLÓGICO

El presente protocolo forma parte integrante del Plan de Igualdad. Se relaciona mediante un anexo propio atendiendo a la relevancia del contenido incluido en el mismo.

La Dirección y la representación legal de las personas trabajadora manifiestan su rechazo rotundo ante este tipo de comportamientos, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, así como comprometiéndose a la adopción y aplicación de las medidas y actuaciones necesarias para garantizar y mantener entornos laborales libres de acoso sexual y por razón de sexo, donde se respete la dignidad de la persona y se facilite el desarrollo de las mismas.

Por otra parte, resulta esencial destacar uno de los principios contenidos en la declaración de principios: la corresponsabilidad. Principio a través del cual todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Asimismo, es responsabilidad de todas las personas que forman parte de la organización con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse. Destacar de manera especial, el papel que las personas con puestos directivos o con equipos a su cargo, deben de tener a



la hora de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

El presente protocolo contiene una declaración de principios y nueve capítulos: ámbito de aplicación, objetivos, definición de conductas y formas de manifestación, medidas preventivas, procedimiento de intervención, régimen disciplinario y sancionador, medidas complementarias, sistemas de comunicación y difusión y normativa aplicable. Asimismo, se incorpora una disposición final, así como un anexo con un formulario de denuncia.

A continuación, se concretan algunos aspectos esenciales del mismo. El contenido íntegro del mismo es accesible para todos los trabajadores, destacamos algunos de ellos: portal del Empleado/zona privada en la página web de la Fundación, manual de acogida, entre otros.

Ámbito de aplicación

Ámbito territorial.

Será de aplicación en todo el territorio nacional (artículo 2 del presente convenio).

Ámbito funcional.

Será de aplicación en todos los centros detallados en el artículo 3 del presente convenio.

Además, destacar que será de aplicación tanto en el lugar de trabajo como en todas aquellas actividades, reuniones, eventos, jornadas u actos sociales relacionados con el trabajo, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, con independencia de que se produzcan dentro de las instalaciones o fuera de ellas.

Ámbito personal.

Deberá observarse por la totalidad del personal incluido en los ámbitos territorial y funcional.

Objetivos:

- Garantizar un ambiente de trabajo digno, igualitario y no discriminatorio a todas las personas empleadas en la organización.
- Facilitar que todas las personas que conforman Grupo DFA, puedan identificar aquellas conductas que pueden ser consideradas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o trato discriminatorio, mediante la realización de aquellas acciones de sensibilización y prevención necesarias para tal fin.
- Proporcionar un marco de actuación interno para la investigación e intervención, garantizar la seguridad de las personas afectadas y en su caso, la aplicación de los procedimientos sancionadores y/o medidas correctoras oportunas.
- Negociar y aprobar un único protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo para todas las entidades que componen el Grupo, haciendo efectivo el compromiso adquirido en el artículo 76 del IV Convenio Colectivo Interprovincial de Fundación DFA.

Definición de conductas y formas de manifestación

Acoso sexual.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Formas de manifestación:

Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo.



Acoso sexual ambiental: comportamiento/s o actitud/es de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

El acoso no supone un comportamiento único, sino que incluye una variedad de situaciones, entre las que se encuentran:

- Bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, cartas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no son deseadas.
- Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios, etc.

Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para que exista acoso, por razón de género en el trabajo, se tienen que dar los siguientes requisitos:

1. Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo.
2. Que el trato degradante tenga su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.
3. Que dicho comportamiento revista de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración, o efectos sobre la salud de la trabajadora o trabajador.

Entre otros comportamientos, pueden constituir tales conductas acosadoras:

- a) El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- b) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- c) El trato desigual basado en la transexualidad.
- d) La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- e) Cualquier trato desfavorable o adverso por razón del sexo de la persona afectada.

Acoso psicológico.

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud del trabajador pueden consistir en:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Agresiones verbales.
- Rumores.



Trato discriminatorio.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa.

Medidas preventivas.

- a) Elaboración de un decálogo de conducta o código de buenas prácticas.
Con posterioridad a la aprobación del presente protocolo, se elaborará por el personal técnico que designe al efecto, un decálogo de conducta o código de buenas prácticas. Decálogo que se facilitará a cada persona de nueva incorporación junto con el manual de acogida, informándose de su contenido.
Asimismo, se hará llegar a todas las personas empleadas en la organización a través de los medios que se estimen más pertinentes para su difusión.
- b) Acciones de sensibilización.
Se llevarán a cabo acciones de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c) Formación.
Se facilitará formación específica sobre todos los aspectos relacionados con el ámbito de actuación del presente protocolo a las personas encargadas de la instrucción del procedimiento, así como a aquellos servicios o departamentos especialmente implicados en la aplicación y ejecución del mismo.
- d) Información y difusión protocolo.
Se informará al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, a través de los diversos medios que se acuerden al efecto.
- e) Evaluación y seguimiento periódico del funcionamiento e implantación del protocolo.
La Comisión de Igualdad del Grupo DFA, se encargará de velar por el efectivo cumplimiento del presente protocolo, así como de cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones.

Procedimiento de intervención/actuación

Principios rectores.

- a) Protección del derecho a la intimidad.
Por parte de la organización, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto/a acosador/a.
- b) Confidencialidad y sigilo profesional.
Se garantizará la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los hechos investigados, como con respecto a los datos o documentos aportados y analizados en la misma, así como con respecto a las partes implicadas y testigos que pudiesen declarar.
- c) Objetividad, imparcialidad y análisis exhaustivo de los hechos.
Se establecerán en todo caso las garantías precisas para velar por la objetividad, seriedad y rigor en la investigación de los hechos y en la adopción de las medidas o resoluciones parciales o definitivas pertinentes.
- d) Prioridad y tramitación urgente (celeridad).
Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado.
- e) Indemnidad frente a represalias/prohibición de trato adverso.
Garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo ni menoscabo alguno de índole laboral en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas.
- f) Accesibilidad y garantía de actuación.
Se garantizará la accesibilidad de todos los recursos y medios necesarios puestos a disposición a lo largo del procedimiento, sin que la discapacidad de las personas afectadas pueda suponer una merma en el ejercicio de los mismos, así como garantía de actuación, salvo aquellos supuestos en los que pueda apreciarse mala fe o falsedad evidente con respecto a los hechos denunciados.



g) Prohibición expresa de represalias.

Se garantizará que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

h) Denuncias dolosas.

Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Procedimiento previo:

Cualquier persona que considere está siendo objeto de acoso, intentará indicar inmediatamente al infractor/a que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma.

Si dicha comunicación directa resulta ineficaz, la persona afectada podrá ponerlo en conocimiento de la persona responsable del departamento, servicio o centro, de los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, en su caso, en el Departamento de Recursos Humanos, para tratar de resolver el problema con una actuación mediadora entre las partes.

Este procedimiento o recurso informal podrá ser utilizado con carácter previo al inicio del procedimiento formal, no teniendo carácter obligatorio para iniciar el procedimiento formal.

Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento previo no dé resultado, resulte inapropiado para resolver el problema atendiendo a la gravedad de los hechos o en su caso, por solicitud directa de la persona afectada, se recurrirá al procedimiento formal.

1.ª Fase: Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal o por escrito, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito.

En dicha denuncia deberá hacerse constar los siguientes aspectos:

- Identificación de la persona/s presuntamente acosadora/s.

- Identificación de la persona presuntamente acosada.

- Vinculación laboral entre las partes.

- Y descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los/as posibles testigos o pruebas u otras circunstancias relevantes.

La denuncia podrá ser formulada directamente por la persona presuntamente acosada, por el personal supervisor, responsables, representantes legales de los/as trabajadores/as o en su caso, por los compañeros/as de trabajo conocedores/as de dicha situación.

No se tramitarán a través del contenido presente en el siguiente protocolo, las denuncias anónimas o las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

De la recepción de la denuncia se encargará la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos, siendo la misma o persona en quien delegue, la persona encargada de instruir el procedimiento y de velar porque éste se lleve a cabo con todas las garantías necesarias para ambas partes.

Asimismo, se creará una comisión de investigación formada por el/la técnico de prevención de riesgos laborales y una persona del departamento de recursos humanos. En el supuesto que estuviera involucrada alguna de las personas anteriormente citadas, el procedimiento se externalizará.

De las citadas actuaciones se dará traslado a la dirección, debiendo iniciarse como máximo en el plazo de cinco días laborables desde la recepción de la denuncia la apertura de un expediente en el que se haga constar el desarrollo de todas las actuaciones que se lleven a cabo a lo largo del procedimiento.

Para la determinación de la iniciación o no del procedimiento se valorará la seriedad, la naturaleza de los hechos, entre otras cuestiones.

2.ª Fase: Investigación.

Esta fase estará encaminada a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción de la denuncia, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convo-



cará a la/s persona/s denunciante/s para una entrevista privada o las que así se estimen convenientes, en las que se prestará declaración sobre los hechos denunciados.

Comunicación de inicio de procedimiento:

La persona encargada de la instrucción del procedimiento, comunicará la iniciación del procedimiento, los hechos objeto de denuncia, la persona denunciada y persona/s denunciante/s.

Audiencia a las personas interesadas:

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los/as testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona presuntamente acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él o contra ella se hayan vertido.

De todas las sesiones de la instrucción se levantará acta del desarrollo de la reunión y de las alegaciones formuladas, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes (instructor/a, denunciantes, denunciados/as, testigos y/o comparecientes).

Medidas cautelares:

Durante la tramitación del procedimiento a propuesta de la persona instructora del procedimiento previa consulta a la Dirección, si lo creyera oportuno, tomarán las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, procurando que dichas medidas no supongan perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas, ni en la Organización.

Medidas, entre las que podrá figurar la separación de la persona denunciada y de la persona denunciante, atendiendo a la gravedad de los hechos descritos por la persona denunciante y garantizando simultáneamente el ejercicio del derecho a la defensa del trabajador/a denunciado/a.

3.ª Fase: Resolución del procedimiento.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborables, la persona instructora remitirá informe en el cual se dejará constancia de la persona denunciante, de la persona denunciada, de la representación legal interviniente, posibles testigos, hechos denunciados, realizando una valoración de los mismos, desarrollo del procedimiento, conclusiones y finalizará con la resolución del mismo, resolviendo lo siguiente:

- a) Sobreseimiento. En el caso de que se considere que los hechos no han resultado suficientemente acreditados o probados.
- b) Procedimiento disciplinario. Si quedara acreditada la veracidad de los hechos descritos, se incoará procedimiento sancionador contra la persona acosadora y aquellas otras medidas correctoras que se valoraren necesarias.
- c) Adopción de medidas de mejora.

Corresponderá a la Dirección del área junto con la Dirección del Departamento de Recursos Humanos la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias pertinentes.

La resolución adoptada será comunicada a la persona denunciante y a la persona denunciada.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, en el caso de que se estime conveniente, se podrá acordar que las partes en conflicto no convivan en el mismo departamento o centro de trabajo, teniendo la persona acosada derecho de elección preferente a permanecer en su puesto o solicitar su traslado, que será tramitado con carácter prioritario, sin que, en ningún caso, suponga para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y siempre que sea posible.

Desde el inicio del expediente a su finalización no transcurrirán más de cuarenta días, salvo circunstancias especiales que aconsejen la ampliación de este plazo.

Régimen disciplinario y sancionador.

La constatación de la existencia de cualquiera de las conductas constitutivas de acoso, tendrá la consideración de falta muy grave (artículo 78 d), dando lugar a la imposición de una sanción de conformidad en el artículo 79 c) del VI Convenio Colectivo Interprovincial de Fundación DFA.

Para la determinación de la graduación de la sanción propuesta se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:



- Gravedad de los hechos.
- Reincidencia.
- La posición dominante de la persona agresora, tanto por su posición jerárquica como por su posible poder decisorio, sobre la relación laboral de la víctima o su promoción.
- Intencionalidad.
- Y otras circunstancias de los hechos constitutivos de acoso.

Falsas denuncias.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias o carentes de fundamento alguno destinadas a causar un daño a otro/a empleado/a. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar la persona afectada frente al falso denunciante, desde la Dirección se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

Medidas complementarias.

a) Asesoramiento social.

Desde el Centro de Apoyo Social (CAS) se prestará orientación e información en los casos que así se demande por parte de la víctima.

b) Asistencia psicológica.

Se ofrecerá asistencia psicológica para la víctima, si así fuese demandado por la víctima.

c) Asesoramiento jurídico.

A demanda de la víctima recibirá el asesoramiento jurídico necesario, en el caso de que solicite información sobre cualesquiera otras acciones que pudiera interponer ante instancias externas a la entidad, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, pudiesen corresponder.

La derivación y seguimiento de las actuaciones anteriores, se realizarán en coordinación con la persona encargada de instruir el procedimiento.

d) Seguimiento.

La persona instructora del procedimiento llevará a cabo el seguimiento de los casos investigados a los efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones, así como de supervisar la evolución del trabajador/a afectado/a, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la supervisión de la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas. Dicho seguimiento se llevará a cabo a los 3 meses siguientes de finaliza el proceso.

Como disposición final se establece que la regulación y el procedimiento en él establecidos, no obstan a que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la entidad, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan. Este Protocolo podrá ser modificado conforme a normas legales o convencionales que le pudieran afectar.