



## DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Fundación DFA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fundación DFA (antes Disminuidos Físicos de Aragón, código de Convenio 9013892), suscrito el día 25 de enero de 2011, de una parte por los representantes de la Dirección de la Fundación DFA, en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, presentado telemáticamente en esta Dirección General el día 15 de abril de 2011, requerida subsanación de artículos con fecha 27 de abril de 2011 y aportada documentación subsanatoria con fecha 3 de mayo de 2011, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

*Primero.*—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo 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, 16 de mayo de 2011.

**El Director General de Trabajo,  
ANTONIO ALASTRUÉ TIERRA**

IV Convenio Colectivo Interprovincial de Fundación DFA 2011-2014  
(Antes Disminuidos Físicos De Aragón)  
(Nº Convenio 9013892)

### 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 20; 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.
- 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 sin ánimo de lucro, 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 LISMI 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 sin ánimo de lucro que cumplan los requisitos de la Ley Orgánica 1/2002 reguladora del Derecho de Asociación, o de la Ley 50/2002 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 normalizada, 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 del trabajador/a.

## Capítulo I Disposiciones generales y ámbito

### Artículo 1. Cláusula derogatoria.

El presente Convenio Colectivo deroga y sustituye en su integridad al anterior Convenio Colectivo suscrito en el año 2007.

### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo el Territorio Nacional 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/as 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 1º.3, c) y 2º.1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 01 de enero de 2011 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2014.

### Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Al vencimiento del presente Convenio se prorrogará tácitamente por periodos de un año en los términos establecidos en el art. 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, declarara 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 aplicara 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.

No obstante no serán de aplicación como derecho supletorio los preceptos siguientes del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad:

Artículos: 9.4, 12, 36, 37, 40, 42, 53, 54, 60, 62, 72, 75 ap. 2) ap. 3) ap. 4), 77, 101, y 102.

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

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente tuvieran los trabajadores y las trabajadoras; de la misma forma, las disposiciones legales futuras, 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. 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.

#### 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/as podrán ser adscritos/as 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 o la trabajadora presta sus servicios.

Conforme al artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que al trabajador/a se le adscriba a la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría 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 una categoría superior a la que en ese momento tenga el trabajador o la trabajadora, tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre categorías. Si, por contra, las funciones fueran de inferior categoría deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y el trabajador/a 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/a 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. Informe Cambio de Puesto de Trabajo

Cuando, tratándose de una persona con discapacidad, se proceda a un cambio del puesto de trabajo distinto al autorizado por el Equipo Multiprofesional correspondiente, éste deberá de emitir nuevo informe.

También será necesario informe del Equipo Multiprofesional en el supuesto de modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 15. 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/as 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/as 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, teniendo como sede la propia de la Empresa.

Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán el ejercicio de las acciones que puedan efectuarse ante las autoridades administrativas u órganos jurisdiccionales.

## Capítulo II Clasificación profesional

### Artículo 16. Adaptación de la clasificación profesional.

El presente Convenio se adapta a los Grupos Profesionales y a las categorías establecidas en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, manteniendo la estructura del anterior Convenio Colectivo de Disminuidos Físicos de Aragón.

### 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 podrán ser distribuidos 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 clasificados en grupos profesionales.

Grupo I: Criterios Generales.- Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del desenvolvimiento de la empresa.

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

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Dirección.
2. Coordinación.
3. Personal Técnico Superior.

Grupo II: Criterios Generales.- Corresponde a funciones que consistan en integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada, incluyendo la realización de tareas complejas y de impacto, desarrollo de programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración; podrán tener mando directo o indirecto sobre el personal del mismo grupo profesional, realizar funciones propias del título para el que fueron contratadas.

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

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

4. Responsable.
5. Jefatura.
6. Personal Técnico Medio.

Grupo III: Criterios Generales.- Corresponde al personal empleado que desempeña funciones de integrar, coordinar, supervisar la realización de varias tareas homogéneas, pudiendo ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización y ejecución de las tareas propias de la unidad organizativa en la que esté adscrito/a.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado superior o conocimientos y experiencias equivalentes.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

7. Personal Técnico Especialista.
8. Encargado/a.

Grupo IV: Criterios Generales.- Corresponde a aquellos trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte del personal encargado de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados/as por otra u otras personas empleadas.

Requieren formación equivalente a bachillerato o bien ciclo formativo de grado medio o conocimientos y experiencia equivalente.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

9. Supervisor/a.
10. Adjunto/a.

Grupo V:

Subgrupo 1: Corresponde a funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios técnicos o informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Requieren una formación básica equivalente a la educación secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

11. Especialista.
12. Operario/a de 1ª.

Subgrupo 2: Corresponde a funciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas con alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con conocimientos elementales de carácter profesional, con posible utilización de elementos eléctricos o mecánicos sencillos.

Requieren conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria, sin exigir titulación específica.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

13. Operario/a de 2ª.
14. Operario/a de 3ª.
15. Operario/a de 4ª.
16. Operario/a de 5ª.
17. Operario/a de 6ª.
18. Operario/a de 7ª.

## Artículo 19. Categorías Profesionales.

A los efectos de unificación de los trabajos realizados en los distintos centros de trabajo, se establecen las siguientes categorías profesionales:

### GRUPO I

Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

#### Categoría Profesional 1. Dirección

Incluye a Director/a General, Secretario/a General, Director/a y Subdirector/a de Área.

Son las personas encargadas de dirigir, planificar, controlar y decidir con la máxima responsabilidad de la empresa o de un área.

#### Categoría Profesional 2. Coordinación de Centros

Son las personas encargadas de coordinar y controlar varios centros de trabajo con alta responsabilidad en las funciones de trabajo en su área de competencia.

#### Categoría Profesional 3. Personal Técnico Superior

Son las personas que con título universitario superior desempeñan funciones propias de su titulación, pudiendo tener o no personal a su cargo. Realizan funciones propias del título para el que fueron contratadas.

### GRUPO II

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

#### Categoría Profesional 4. Responsable de Centro

Son las personas que con un alto grado de experiencia, dirigen, proponen, organizan, supervisan, controlan y realizan tareas de alta responsabilidad en el centro encomendado.

#### Categoría Profesional 5. Jefatura

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas e iniciativas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales.

#### Categoría Profesional 6. Personal Técnico Medio

Son las personas que con título universitario medio desempeñan funciones propias de su titulación y podrán tener mando directo o no sobre personal.

### GRUPO III

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

#### Categoría Profesional 7. Personal Técnico especialista

Son las personas que con formación de nivel de FP-2, ciclo de grado medio o superior, realizan funciones propias de su formación y experiencia, pudiendo tener personal a su cargo.

#### Categoría Profesional 8. Encargado/a

Son las personas que dirigen los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos.

**GRUPO IV**

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

**Categoría Profesional 9. Supervisor/a**

Son las personas que dirigen los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos, participando directamente en la producción.

**Categoría Profesional 10. Adjunto/a**

Son las personas que colaboran con cualquiera de las personas de los niveles superiores.

**GRUPO V****Subgrupo 1**

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

**Categoría Profesional 11. Especialista**

Son las personas que con experiencia profesional, realizan funciones de un oficio o tarea que exige cierta práctica o especialidad.

**Categoría Profesional 12. Operario/a de Primera**

Puede ser la persona de nueva incorporación o no, que cumple de forma suficiente todas las normas de calidad y niveles de producción establecidos para las tareas habituales del departamento. Requiere polivalencia, cualificación técnica, experiencia y además es capaz de dirigir pequeños grupos de trabajo.

**Subgrupo 2**

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

**Categoría Profesional 13. Operario/a de segunda**

Puede ser la persona de nueva incorporación o no, que cumple de forma suficiente todas las normas de calidad y niveles de producciones establecidas para las tareas habituales del departamento. Requiere polivalencia, cualificación técnica y experiencia.

**Categoría Profesional 14. Operario/a de tercera**

Puede ser la persona de nueva incorporación o no, que cumple todas las normas de calidad y niveles de producción establecidos para las tareas habituales del departamento. Requiere polivalencia.

**Categoría Profesional 15. Operario/a de cuarta**

Puede ser una persona de nueva incorporación o la que habiendo superado un periodo de prueba desde su incorporación, cumple todas las normas de calidad y niveles de producción mínimos establecidos para la tarea que habitualmente desempeña. No requiere polivalencia.

Categoría Profesional 16. Operario/a de quinta

Es la persona de nueva incorporación o no que cumpliendo las normas mínimas de calidad establecidas, está adquiriendo las habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar su trabajo, o bien no ha alcanzado los niveles de producción mínimos solicitados.

Categoría Profesional 17. Operario/a de sexta

Son las personas que por sus habilidades y destreza no se les puede exigir calidad en las labores que desempeña.

Categoría Profesional 18. Operario/a de séptima

Son las personas que por sus habilidades y destreza no se les puede exigir cantidad y calidad en las labores que desempeña.

Los cambios de categorías de los niveles 12 a 18, ambos inclusive, serán a propuesta de los/as responsables de cada centro y contarán con la aprobación de la Dirección. Para el resto de los niveles profesionales los cambios serán, siempre, a criterio de la Dirección.

Artículo 20. 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. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en los artículos 18 y 19 del presente Convenio a cada categoría, especialidad y grupo.

### Capítulo III Contrataciones

Artículo 21. 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/as trabajadores/as con contratos temporales y/o a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los/as demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones propias que se deriven de la duración y naturaleza de su contrato.

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

Artículo 22. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

No obstante lo dispuesto en el artículo 21 en materia de contratación, los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, se podrán celebrar por un plazo máximo de seis meses dentro de un período de doce meses.

Artículo 23. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

Con carácter general el contrato de obra o servicio no deberá ser utilizado en tareas que se realizan con habitualidad, exceptuando aquellos vinculados a convocatoria de subvención o programa de la Administración Pública o Entidad de carácter social y aquellos vinculados a la adjudicación de un concurso con el Sector Público.

El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

#### Artículo 24. Contratación de Empresas de Trabajo Temporal.

Se podrá contratar a través de Empresas de Trabajo Temporal con comunicación al Comité de Empresa o representación legal de la plantilla, conforme a lo establecido en el Estatuto de Trabajadores, el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 25. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Personal Grupo I: Tres meses.
- Personal Grupos II: Tres meses.
- Personal Grupo III: Dos meses.
- Grupo IV: Un mes.
- Grupo V: Dos semanas.

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.

Para el personal con relación laboral de carácter especial de los Centros Especiales de Empleo se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del RD 1368/85 de 17 de julio. Podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con la persona contratada con discapacidad un periodo de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del periodo de prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

El personal que adquiera la condición de indefinido tras un contrato temporal previo, no precisará periodo de prueba, siempre que haya superado el periodo de prueba previsto en cada caso.

#### Artículo 26. 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 empresa 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 27. Jubilación Forzosa.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 14/ 2005, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, siempre que el personal afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los requisitos exigidos por el Sistema de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

## Artículo 28. Jubilación Anticipada y Jubilación Parcial.

### 1. Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.

A) La edad mínima de sesenta y cinco años, que se exige con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para las personas contratadas por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros/as trabajadores/as, en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

B) En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años, siempre que tenga lugar la correspondiente sustitución de los trabajadores o trabajadoras jubilados/as.

### 2. Jubilación anticipada por discapacidad

A) Jubilación anticipada de trabajadores o 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 trabajadores/as con una discapacidad igual o superior al 45%. Los trabajadores o trabajadoras 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 R.D. 1851/2009 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.

### 3. Jubilación parcial.

Las personas empleadas que reúnan las condiciones exigidas por la legislación vigente podrán acceder a la jubilación parcial, siempre que sea esta su voluntad, estando obligada la empresa a realizar un contrato de relevo a tal efecto, como establece el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial. El régimen jurídico de la jubilación parcial será el que reglamentariamente se establezca.

## Artículo 29. 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 del trabajador/a de la 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 funcionariado 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.

Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de personal interino.

## Capítulo IV Sistema Retributivo.

### Artículo 30. 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 31. Estructura.

Las cuantías del sueldo y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este Convenio.

### Artículo 32. Incrementos salariales

Las retribuciones establecidas para el año 2011 serán las reflejadas en las tablas salariales del Anexo I y II.

El incremento salarial para los siguientes años de vigencia del presente Convenio Colectivo será el Índice de Precios al Consumo Real sobre los salarios base, los complementos de puesto, los pluses de calidad y eficacia, y los festivos del año anterior, incrementado en 0,50 puntos.

Al principio de cada año de vigencia del Convenio, se aplicará el IPC previsto, ya que el IPC real se publica al principio del año siguiente.

En el caso de que el IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de cada año un incremento diferente al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, para ajustar la diferencia al IPC real, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

En el caso que suponga un incremento se abonará con efectos 1 de enero de cada año, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos salariales establecidos en los Anexos I y II para realizar los aumentos pactados en dicho año. Esta revisión salarial, en caso de que corresponda, se abonará durante el primer trimestre del año en curso.

### Artículo 33. 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.

El personal empleado las realizará de manera voluntaria, y con preferencia se compensará con descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La cuantificación de dichas horas será de la manera que sigue:

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

**Artículo 34. 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 35. 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.

Este complemento será incompatible con la compensación de horas reguladas en el artículo 33.

**Artículo 36. Turno de Tarde y Noche.**

Es el complemento de puesto de trabajo que se establece para aquellos trabajadores o trabajadoras que realizan de manera regular turnos alternativos de tarde y de noche. Se percibirá mensualmente, en proporción a la jornada laboral realizada.

Los/as trabajadores/as que en su calendario laboral tenga establecido este turno, además percibirán un complemento de 11€ por noche efectiva realizada.

Este complemento es incompatible con el complemento regulado en el artículo 37.

**Artículo 37. 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/as trabajadores/as que en su calendario laboral tenga establecido este turno, además percibirán un complemento de 11€ por noche efectiva realizada.

Este complemento es incompatible con el complemento regulado en el artículo 36.

**Artículo 38. Nocturnidad.**

a) Las personas empleadas cuya jornada de trabajo se realice de manera permanente en horario nocturno percibirán un complemento de 11 € 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 11 € por noche efectiva trabajada.

#### 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 día efectivo trabajado.

Dicho complemento será incompatible con los demás complementos de puesto de trabajo, salvo el complemento de conductor/a.

#### Artículo 40. Flexibilidad de jornada

Es el que corresponde a aquellos trabajadores o trabajadoras 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 es incompatible con el resto de complementos de puesto de trabajo, excepto el complemento de sábados y/o domingos para aquellos/as trabajadores/as que los tengan fijados por calendario como jornada ordinaria.

#### Artículo 41. Conductor/a.

Conductor/a de Microbús. Es el complemento de puesto de trabajo que corresponde a todo el personal empleado que realiza el transporte de personas y que dispone del permiso de conducción tipo D.

Conductor/a Básico. Es el complemento de puesto de trabajo que corresponde a los trabajadores y las trabajadoras que desarrollan su trabajo habitual en el transporte de personas y disponen del permiso de conducción tipo B, o adscritos al servicio de mantenimiento de la fundación, para el que se requiera el permiso de conducción tipo B para el desempeño del mismo, así como a todo el personal empleado que realiza el transporte de mercancías y dispone del permiso de conducir tipo C.

#### Artículo 42. Plus de día festivo.

Es el que corresponde a todos aquellos/as trabajadores/as que finalicen su jornada ordinaria durante las 14 festividades oficiales de acuerdo con el calendario laboral de la provincia en que se encuentra el centro de trabajo. Por este concepto se percibirá 32,40 € por día festivo trabajado, excepto las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre cuyo importe será de 86,46 €.

No se considerará complemento de puesto de trabajo.

#### Artículo 43. Plus de Transporte.

Transporte especial: Este plus lo cobrarán los/as trabajadores/as cuyos centros de trabajo estén situados en localidades con una población mayor de un millón y medio de habitantes.

Transporte general: Lo percibirán el resto del personal empleado no incluido en el plus descrito en el párrafo anterior.

Dicho plus no lo percibirá el personal en cuyo centro de trabajo se preste transporte de empresa.

Se percibirá por día efectivo trabajado.

#### Artículo 44. Pluses de Calidad y Eficacia.

El Plus de Calidad 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 servicio al que esté adscrito/a.

El Plus de Eficacia retribuye, la correcta actuación del personal empleado en la realización de sus funciones, teniendo que orientarse ésta, al logro de los objetivos y resultados esperados y necesarios para el buen funcionamiento del centro o servicio al que esté adscrito/a.

Ambos pluses los percibirán aquellos/as trabajadores/as comprendidos en los niveles 8 al 16, ambos inclusive. El nivel 17, lo percibirá de forma parcial.

Los pluses de calidad y eficacia se devengarán mensualmente.

El procedimiento que regula la pérdida de cualquiera de los pluses se establecerá mediante acuerdo de las partes firmantes de este Convenio.

#### Artículo 45. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio.

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

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

#### Artículo 46. 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 € cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 € cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 € 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 € por kilómetro recorrido o lo que determine la legislación correspondiente.

#### Artículo 47. Objetos en depósito.

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

## Capítulo V Jornada de Trabajo

### Artículo 48. La Jornada de Trabajo.

1. La jornada máxima anual para durante la vigencia del convenio será de 1752 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.
3. Cuando por razones operativas de carga de trabajo se modifique alguna jornada laboral no establecida en el calendario laboral previsto, la equivalencia solamente a efectos de cómputo anual de jornada, será según los siguientes criterios:
  - La jornada laboral (o parte de la misma) realizada en sábado, por las necesidades antes expresadas, será equivalente a 1,5 veces la realizada como jornada ordinaria.
  - La jornada laboral (o parte de la misma) realizada en domingo o festivo, por las necesidades antes expresadas, será equivalente a 2 veces la realizada como jornada ordinaria.

### Artículo 49. Descanso diario y semanal.

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador/a, 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. Los/as trabajadores/as 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 RD 1561/95.
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 50. 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 51. 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 colectivo.
  - 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 los/as trabajadores/as como máximo el 31 de enero del año en curso.

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 los/as trabajadores/as 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 52. Vacaciones.

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar veintidós días laborables 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. En aquellos centros de trabajo, en los que la jornada laboral se realice de lunes a domingo, las vacaciones serán de treinta días naturales.
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 devengo, 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 las 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. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del Servicio lo permitan.

#### Artículo 53. Jornada irregular.

Mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla, podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año. Dicha distribución, deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo VI

### Conciliación vida laboral, familiar y personal y Formación Profesional.

La 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 54. 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: en caso de nacimiento o adopción de hijo/a. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso será de cinco días.
3. Tres días: 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 km. 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.

La licencia retribuida en el presente apartado comenzará a disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera, salvo que el trabajador o la trabajadora hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.

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. Los trabajadores/as tendrán derecho a un máximo de veinticuatro horas al año, para asistencia a actos médicos.

#### Artículo 55. Lactancia.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrá dividirse en dos fracciones o acumularla para su disfrute semanal o mensual. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Dicho periodo no podrán disfrutarlo, simultáneamente los dos cónyuges. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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.

Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre 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 56. Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá

derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, 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.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 los supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del o de la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Las personas empleadas, se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el artículo siguiente.

#### Artículo 57. Paternidad

El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días más en cada hijo/a a partir del segundo.

Período de disfrute: desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o decisión administrativa o judicial del acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 56 del presente convenio o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El ejercicio de la suspensión del contrato por paternidad deberá de comunicarse a la empresa con la debida antelación.

Con respecto a la ampliación de la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable durante la vigencia del convenio.

#### Artículo 58. Reducción de jornada por guarda legal.

El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún o alguna menor de 8 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 59. 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/a, 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.

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

#### Artículo 60. Excedencia voluntaria.

El trabajador o la trabajadora 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 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 los trabajadores/as 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 al trabajador/a 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 61. 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 62. 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 el trabajador o la trabajadora 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/as que se encuentren menos representados/as.

### Capítulo VII Derechos sindicales

#### Artículo 63. No discriminación.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

#### Artículo 64. 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 65. Garantías.

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

#### Artículo 66. 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 67. Incapacidad Temporal.

Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador o la trabajadora 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 1º día de Incapacidad Temporal lo tiene que abonar la empresa en aplicación de la LGSS.

### Artículo 68. 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 € por siniestro para cubrir al personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

### Artículo 69. 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 €, previa presentación del libro de familia, o certificado oficial del registro de parejas de hecho.

### Artículo 70. Fondo de protección social.

Se dota anualmente con una cantidad inicial de 6.000 €, 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 los/as trabajadores/as.

Aquellos trabajadores/as 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 71. Seguro de accidentes.

La Empresa contratará una póliza de accidentes por un capital de 30.000 €, 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 72. Premio de fidelidad

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

## Capítulo IX Política de Igualdad

La Fundación DFA, y los restantes centros especiales de empleo y entidades que se adhieren al presente convenio, tienen como principal fin, la promoción de las personas con discapacidad para lograr su plena integración social y laboral y la defensa de sus derechos, considerando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, un pilar básico y estratégico en la gestión de los distintos centros que componen la organización.

La experiencia adquirida en estos años ha demostrado, que a pesar de los avances conseguidos, resulta necesario seguir impulsando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para su efectivo cumplimiento, garantizar la integración y promoción socio-laboral de las mujeres con discapacidad en la organización, promover una representación e imagen real no estereotipada de ambos sexos, así como fomentar la corresponsabilidad en el ejercicio y disfrute de los derechos y medidas de conciliación.

Las partes firmantes, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Asimismo, la empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### Artículo 73. Igualdad de trato y no discriminación

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En esta línea, las partes firmantes del presente convenio rechazan rotundamente todo comportamiento que suponga:

- Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En este sentido se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

### Artículo 74. Plan de Igualdad.

La Fundación DFA y los restantes centros especiales de empleo y entidades, han adquirido el compromiso de elaborar, negociar y aprobar un Plan de Igualdad como grupo, aunando con ello sus esfuerzos, para velar por que tanto las mujeres como los hombres, gocen de igualdad de trato y oportunidades, en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, en la clasificación profesional y retribuciones, así como en la ordenación del tiempo de trabajo y disfrute de los derechos y medidas de conciliación.

Igualdad real.- Garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, requiere, conocer su significado, comprender qué barreras sociales, culturales u organizativas pueden existir desde una

perspectiva de género, establecer actuaciones y medidas en los ámbitos prioritarios de actuación que se detecten en base a un análisis de la situación comparada de los trabajadores y las trabajadoras en todas las áreas de la organización, así como la implicación y participación de la representación legal y de todas las personas empleadas en la organización, mediante acciones de sensibilización y formación, priorizando la comunicación y transparencia durante todo el proceso de elaboración e implantación del Plan.

Objetivos generales.-

1. Dar cumplimiento, a lo establecido, en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, negociando y aprobando un único Plan de Igualdad para todas las entidades que componen el Grupo, pero atendiendo a la particularidad y diversidad de los centros, actividades y personas que los componen, tanto en el diagnóstico como en los objetivos y medidas a aplicar.
2. La defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como garantizar la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.
3. Promover el establecimiento de medidas que incentiven el acceso al empleo y la promoción profesional, de las mujeres con discapacidad en la organización, así como contribuir a la erradicación de estereotipos por razón de género y discapacidad.
4. Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a realizar un seguimiento tendente al logro y mantenimiento de dichos objetivos y de aquellos otros, que de forma más concreta, se estipulen mediante la aprobación del Plan de Igualdad, donde asimismo, se fijarán las medidas o acciones a implantar, responsables del control de cada acción, plazos de ejecución, personas beneficiarias, recursos y el sistema de seguimiento y de evaluación del mismo.

Vigencia.- Será la establecida en la negociación y aprobación del mismo, aunque la vocación y propósito es la integración transversal de la perspectiva de género, en todas las políticas de la organización.

#### Artículo 75. Comisión de Igualdad.

Con fecha 9 de julio del año 2010, se crea una Comisión de Igualdad para todo el Grupo DFA con el fin principal de negociar y aprobar el Plan de Igualdad, así como la aprobación del Reglamento que fija entre otros términos, el objeto, competencias, composición y funcionamiento de la misma.

Se constituye, como Comisión Paritaria y de composición equilibrada. La Comisión está integrada por ocho personas. Cuatro componentes en representación de la Dirección del Grupo e igual número por la representación legal de la plantilla.

La comisión de igualdad trabajará sobre la base del diagnóstico de situación previamente realizado por el equipo técnico asignado, para conocer la situación respecto a la gestión interna que se realiza desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y poder negociar así, las medidas necesarias, en función de los ámbitos prioritarios de actuación detectados en el análisis.

La Comisión ejercerá sus funciones durante todo el proceso de elaboración, negociación, aprobación, implantación y evaluación del Plan de Igualdad del Grupo.

#### Artículo 76. Prevención y protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, son conductas, que atentan contra la dignidad de las personas y constituyen una forma de discriminación, asociadas al entorno laboral y que repercuten sobre la salud de las personas trabajadoras.

Por ello, las partes firmantes del presente convenio, manifiestan su rechazo rotundo ante este tipo de comportamientos, comprometiéndose a implantar medidas y actuaciones que garanticen y mantengan 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.

Estas actuaciones estarán encaminadas tanto al establecimiento de medidas preventivas y de sensibilización que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, así como mediante la provisión de mecanismos de intervención e investigación ante posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo, en el trabajo.

Para su consecución, se elaborará un protocolo de prevención y actuación, en él que se fijarán los criterios para definir las conductas constitutivas de acoso, las pautas de actuación, los cauces de denuncia, medidas cautelares y el procedimiento de intervención a seguir en estos supuestos.

De conformidad, a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por:

##### Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal, psicológico 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, hostil, degradante u ofensivo.

##### 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.

#### Artículo 77. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento efectivo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, además, de estudiar la posibilidad de introducir medidas internas tendentes a la sensibilización de la plantilla contra la violencia de género, así como, mediante la adopción de medidas que faciliten la actividad profesional de las víctimas.

Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Movilidad geográfica y/o cambio de centro de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la

trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

**Suspensión del contrato:** el contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

**Extinción del contrato:** el contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sin necesidad de preaviso alguno.

A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

## Capítulo X Seguridad y salud Laboral

### Artículo 78. 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 sus empleados/as, 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 79. Trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

Se garantizará de manera específica la protección de aquellos/as trabajadores/as 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 80. 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 81. 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 82. Obligaciones de los/as trabajadores/as.

Las obligaciones de los/as trabajadores/as están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el art. 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 83. Delegados/as 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 84. 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 85. 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 del trabajador/a 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 86. 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 XI Régimen disciplinario

#### Artículo 87. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- c) 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.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- e) Falta de aseo o limpieza personal, así como en las dependencias, servicio y útiles de la Empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Faltar al respeto o discutir con los/as compañeros/as dentro la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- j) La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación de enfermedad o accidente.
- k) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación, en caso de incapacidad temporal.
- l) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- m) El descuido en la conservación y custodia de los materiales, herramientas, útiles de trabajo y documentos de los servicios.

#### Artículo 88. Faltas graves.

Serán faltas graves.

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días. Bastará con una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) 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 las personas con discapacidad.
- 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 muy grave.
- e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno/a de ellos/as, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.
- g) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- h) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole dentro de la jornada de trabajo.
- i) La desobediencia a los/as superiores, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto o manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- j) Simular la presencia de otro/a, firmando por él o por ella.
- k) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

- l) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- m) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.
- n) La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador/a.
- o) La embriaguez y estado drogodependiente no habitual durante el trabajo.
- p) El incumplimiento grave de las medidas adoptadas por la empresa en relación a la protección de datos, conforme se establece en la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- q) Emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
- r) Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
- s) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada.
- t) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se considera imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- u) La desatención o falta de corrección en el trato con los/as clientes o empresas proveedoras.

#### Artículo 89. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos, en un período de un mes.
- c) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada una de ellas.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) Los malos tratos de palabra u obra a los jefes y compañeros o sus familiares, así como a los/as clientes y empresas proveedoras.
- g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- h) 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.
- i) El abuso de autoridad.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

- k) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produce quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- m) La embriaguez durante el trabajo y el estado derivado del consumo de drogas que repercute negativamente en el trabajo.
- n) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- o) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- p) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles o que implique competencia hacia la misma.
- q) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- r) Abandonar el trabajo o negligencia grave cuando cause perjuicios a la empresa en un puesto de responsabilidad.
- s) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- t) Originar riñas y pendencias con compañeros/as de trabajo.
- u) Los malos tratos de palabra u obra a los/as usuarios/as de la Residencia y a sus familiares y acompañantes.
- v) El no presentarse a las citaciones del Centro Base de atención a los discapacitados del IASS o entidad equivalente, para las correspondiente revisiones.
- w) No facilitar a la empresa las modificaciones habidas en la calificación del Grado de Minusvalía.
- x) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa. El incumplimiento muy grave de las medidas adoptadas por la empresa en relación a la protección de datos, conforme se establece en la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- y) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- z) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- aa) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- bb) El acoso sexual y por razón de sexo.
- cc) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.

### Artículo 90. Sanciones

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

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado o delegada sindical, si lo hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad, reincidencia, reiteración, intencionalidad 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 las y los delegados de personal o Comité de Empresa. Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.
- Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo Centro.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación de despido.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Despido.
- Inhabilitación por un periodo, no superior a 3 años para ascender de categoría.

### Artículo 91. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los/as trabajadores/as 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 ambos casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

## Anexo I Tablas salariales aplicables durante el ejercicio 2011

GRUPOS CONVENIO 2011 - 2014		Nivel	Categoría	Salario Base
Grupo I		01	Dirección	2.172,33
		02	Coordinación	1.955,10
		03	Personal Técnico Superior	1.737,87
Grupo II		04	Responsable	1.520,63
		05	Jefatura	1.390,28
		06	Personal Técnico Medio	1.286,40
Grupo III		07	Personal Técnico Especialista	1.230,38
		08	Encargado/a	1.197,29
Grupo IV		09	Supervisor/a	1.086,17
		10	Adjunto/a	977,55
Grupo V	Subgrupo 1	11	Especialista	919,98
		12	Operario/a 1ª	876,54
	Subgrupo 2	13	Operario/a 2ª	828,74
		14	Operario/a 3ª	780,95
		15	Operario/a 4ª	733,16
		16	Operario/a 5ª	641,40
		17	Operario/a 6ª	641,40
		18	Operario/a 7ª	641,40

## Anexo II Tabla de Complementos aplicables al ejercicio de 2011

Subnivel	Complemento de puesto de trabajo	Diario	Mensual	Referencia vacaciones
		A	Sábado y/o Domingo	12,00
B	Nocturnidad	11,00	-	220,00 <sup>2</sup>
C	Turno Tarde y Noche	-	155,00	210,00 <sup>3</sup>
D	Turno Mañana, Tarde y Noche	-	60,00	126,00 <sup>4</sup>
E	Servicio de guardias	35,00	-	210,00
F	Conductor/a Microbus	-	240,00	240,00
G	Conductor/a Básico	-	100,00	100,00
H	Flexibilidad de jornada	-	160,00	160,00
I	Calidad	-	83,00	83,00
J	Eficacia	-	83,00	83,00
X	Transporte Especial	4,50	-	-
Y	Transporte General	1,50	-	-

<sup>1</sup> Se aplica como media 5 sábados y/o domingos trabajados en el mes.  
Las personas que trabajen solamente los sábados, percibirán un complemento de 30 euros al mes.

<sup>2</sup> Solamente se aplicará este complemento en caso de Nocturnidad fija. El cálculo está realizado con una media de 20 noches trabajadas al mes.

<sup>3</sup> Para el cálculo mensual de nocturnidad, se ha tomado como media 5 noches trabajadas al mes.

<sup>4</sup> Para el cálculo mensual de nocturnidad, se ha tomado como media 6 noches trabajadas al mes.