



RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2025, del Director General de Trabajo, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del VII Convenio Colectivo interprovincial de la empresa Fundación DFA (2024-2025).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fundación DFA (código de convenio 72100022012011), suscrito el día 13 de enero de 2025, de una parte, por los representantes de la dirección de la empresa y, de otra, por la representación legal de los trabajadores, presentado telemáticamente en esta Dirección General el día 14 de enero de 2025.

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

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

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

Zaragoza, 12 de febrero de 2025.

**El Director General de Trabajo,
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL**

VII Convenio Colectivo INTERPROVINCIAL DE FUNDACIÓN DFA 2024-2025

Índice

Introducción.
 Capítulo I. Disposiciones generales y ámbito.
 Capítulo II. Clasificación profesional.
 Capítulo III. Contrataciones.
 Capítulo IV. Sistema retributivo.
 Capítulo V. Jornada de trabajo.
 Capítulo VI. Conciliación vida laboral, familiar y personal y formación profesional.
 Capítulo VII. Derechos sindicales.
 Capítulo VIII. Mejoras sociales.
 Capítulo IX. Política de igualdad.
 Capítulo X. Seguridad y salud laboral.
 Capítulo XI. Régimen disciplinario: faltas y sanciones.
 Anexo I. Tabla salarial 2024.
 Anexo II. Tabla salarial 2025.
 Anexo III. Plan de igualdad y no discriminación para personas LGTBI.
 Anexo IV. Comportamiento ético y cumplimiento.
 Anexo V. Protocolo de prevención e intervención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso por orientación sexual y/o por expresión o identidad de género.
 Disposición transitoria.
 Disposición final.

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 inclusión de personas con discapacidad, participados y/o gestionados por Fundación DFA, que se adhieran al mismo, en adelante la empresa, según se establece en el artículo 2; sino que también



es un compromiso a través del cual se pretende la creación y consolidación del empleo, así como lograr las finalidades de inclusión 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 inclusión de personas con discapacidad que se adhieran a este convenio deberán estar integrados y/o gestionados por entidades de iniciativa social, y cuyos objetivos se enmarquen en el ámbito de la acción social.
- C) Los centros especiales de empleo que se acojan al presente convenio deberán cumplir los objetivos previstos en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y deben ser una medida de transición para la incorporación a la empresa ordinaria de las personas trabajadoras 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 Programa de Apoyo Social para personas con discapacidad a través del cual se desarrolla un proyecto de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad.
- E) Las instituciones o entidades que tienen por objeto la atención e inclusión de personas con discapacidad deberán ser entidades de iniciativa social 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 inclusión 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 inclusión laboral genera mayores dificultades.
Del mismo modo, y continuando con el objetivo de la plena inclusión 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 inclusión 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 de las personas empleadas con aquellos procesos formativos tanto en el campo profesional como en el personal que incidan en una revalorización de las aptitudes laborales y formativas de las trabajadoras y trabajadores.
- G) Este Convenio Colectivo de Fundación DFA ha sido acordado por la comisión negociadora. Esta comisión negociadora está constituida, de una parte, por la representación de la dirección de la empresa con poder suficiente para ello, y por otra, por la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de las tres provincias. Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos con la legitimidad y representatividad suficientes.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales y ámbito

Artículo 1. *Objeto.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

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



Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en:

- Todos los centros de trabajo de Fundación DFA y a todas las actividades que se desarrollen en los mismos.
- Todos los centros de trabajo de los Centros Especiales de Empleo y de empresas participadas y/o gestionadas por Fundación DFA que se adhieran al presente convenio y para todas las actividades que se desarrollen en los mismos.
- Todos los centros de trabajo de las instituciones o entidades que tengan por objeto la atención e inclusión 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 de la plantilla incluida en los ámbitos territorial y funcional, con exclusión del personal comprendido en los artículos 1.º3, c) y 2.º1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 01 de enero de 2024 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2025.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarse en un plazo mínimo de un mes antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el Convenio, El mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio. En todo caso, el nuevo Convenio Colectivo que se firme tendrá los efectos retroactivos que se pacten en cada caso, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo Convenio.

En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor en su totalidad hasta su sustitución por el nuevo Convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 8. *Adhesión.*

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

Podrán también adherirse las empresas, las instituciones y/o entidades que tienen por objeto la atención e inclusión 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.*

La normativa supletoria de aplicación estará conformada por el Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y la legislación laboral general, vigentes en cada momento.

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

Aquellas personas empleadas que en el momento de la entrada en vigor del convenio tuvieran reconocidas y vengán disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, excepto los complementos de puesto de trabajo, resulten superiores a la que correspondiese percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estricta-



mente personal, las condiciones citadas más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento de ajuste de convenio no absorbible, consolidable y revalorizable.

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

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 12. *Calidad.*

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

Artículo 13. *Movilidad geográfica y funcional.*

Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento.

La víctima de violencia de género o terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que 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, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros. 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 tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima 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.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Movilidad funcional.

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

Conforme al artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que al trabajador o trabajadora se le adscriba a la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional equivalente solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifi-



casen y por el tiempo imprescindible para su atención. Si las funciones a desempeñar corresponden a un grupo profesional superior a la que en ese momento tenga la persona trabajadora, tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre grupos. Si, por contra, las funciones fueran de inferior categoría deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y la persona trabajadora mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría.

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

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

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

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

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

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

Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo.

En los supuestos de no aplicación de las condiciones de trabajo por causas económicas, organizativas o de producción se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto



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

CAPÍTULO II Clasificación profesional

Artículo 16. *Adaptación de la clasificación profesional.*

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

Artículo 17. *Ordenación funcional.*

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

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

Artículo 18. *Sistema de clasificación profesional.*

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

Grupo I: Dirección.

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

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

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

1. Director/a.
2. Coordinador/a.
3. Responsable.

Grupo II: Personal titulado.

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

1. Personal titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

2. Personal titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación superior.

Grupo III: Personal técnico.

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

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



5. Personal técnico: se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de técnico, según lo establecido por el Real Decreto 659/2023, por el que se desarrolla la ordenación del sistema de formación profesional. A título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación, se engloba aquí a auxiliares de centros asistenciales y ayuda a domicilio que requieran para el desempeño de su puesto de trabajo el correspondiente certificado de profesionalidad, conductores/as C y D, personal de mantenimiento y administrativo.

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

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

Grupo IV: Auxiliar.

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

Artículo 19. *Carácter enunciativo.*

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

CAPÍTULO III Contrataciones

Artículo 20. *Régimen jurídico de contratación.*

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

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

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

Artículo 21. *Período de prueba.*

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

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

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

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

4. La persona trabajadora que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará período de prueba.

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

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



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

8. La detección por las personas profesionales competentes de los centros especiales de empleo de situaciones de baja productividad de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para ese trabajador o trabajadora al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado.

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

Artículo 22. *Promoción interna.*

Se facilitará la promoción interna de la plantilla 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. Todas las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad. La Fundación garantizará los medios de publicidad adecuados para informar a la plantilla de cada actividad y centro de trabajo de las vacantes a cubrir, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La Fundación no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

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

1. Jubilación anticipada por discapacidad.

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

B) Jubilación anticipada de las personas trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 45%. Las personas empleadas que, a lo largo de su vida laboral, hayan trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación, afectados por alguna de las discapacidades enumeradas en el Real Decreto 370/2023 y que hayan determinado durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, podrán jubilarse con los requisitos establecidos legalmente.

2. Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras sujetas a este convenio podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 24. *Preaviso del trabajador o trabajadora.*

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

El incumplimiento de esta obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al 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.

CAPÍTULO IV Sistema retributivo

Artículo 25. *Retribuciones.*

1. Las retribuciones de las personas empleadas comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos y



cuantía que se establezcan y recojan en los artículos y anexos correspondientes, que corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma.

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

Artículo 26. *Estructura.*

La retribución total de las personas empleadas está constituida por un salario fijo y un salario variable.

Salario fijo.

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

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

Salario variable.

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

Artículo 27. *Incrementos salariales.*

Las retribuciones establecidas para el año 2024 y 2025 serán las reflejadas en las tablas salariales de los anexos I y II.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

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

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

Artículo 29. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

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

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

Artículo 30. *Sábados y/o domingos.*

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

Artículo 31. *Turno mañana, tarde y noche.*

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

Artículo 32. *Complemento de nocturnidad.*

En el año 2024, el complemento de nocturnidad se percibirá de la siguiente manera:

- a) Las personas empleadas cuya jornada de trabajo se realice de manera permanente en horario nocturno percibirán un complemento de 14,69 euros por noche efectiva realizada.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará persona trabajadora nocturna a aquella que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquella que se



- prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.
- b) Las personas empleadas que de manera esporádica y excepcional tengan que desarrollar su trabajo en horario nocturno percibirán un complemento de 14,69 euros por noche efectiva trabajada.

A partir del 1 de enero de 2025, la persona trabajadora que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% del salario base de su nivel. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario. Asimismo, aquellas personas trabajadoras que lo hubieran percibido habitualmente tendrán derecho a su percepción proporcional durante el periodo de vacaciones. Se entenderá por habitual cuando lo hubieran percibido durante seis o más meses de entre los once anteriores al inicio del periodo vacacional.

Este complemento no se devengará en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier otra causa distinta del período de las vacaciones.

Artículo 33. *Flexibilidad de jornada.*

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

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

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

Conductor/a de microbús y camión: Es el complemento de puesto de trabajo que corresponde al personal empleado que desarrolla su trabajo habitual como conductor/a en el transporte de personas usuarias de los diferentes servicios asistenciales para los que resulte obligatorio estar en posesión del permiso de conducción D o a los conductores y conductoras para los que resulte obligatorio estar en posesión del permiso de conducción C1, C1+E, C, C+E.

Conductor/a básico: Es el complemento de puesto de trabajo que corresponde a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su trabajo habitual como conductores y conductoras en el transporte de personas usuarias de los diferentes servicios asistenciales y disponen del permiso de conducción B.

Artículo 35. *Complemento por trabajo en días festivos.*

Es el que corresponde a toda persona trabajadora que finalicen su jornada ordinaria durante las 14 festividades oficiales de acuerdo con el calendario laboral de la localidad en que se encuentra el centro de trabajo. Por este concepto se percibirá 45 euros por día festivo trabajado, excepto las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre cuyo importe será de 150 euros.

Cuando el día de Navidad y el día de Año Nuevo coincidan en domingo y el día festivo por Resolución de la Dirección General de Trabajo se traslade al lunes, las personas trabajadoras que en su calendario laboral establezca que tienen que trabajar en Navidad y/o Año Nuevo cobrarán el plus de día festivo.

En el supuesto que se trabaje Navidad y/o Año Nuevo y el día festivo oficial según el calendario laboral previsto, sólo se tendrá derecho a cobrar el plus que corresponda al día festivo.

No se considerará complemento de puesto de trabajo.

Artículo 36. *Jornada partida.*

Es el complemento de puesto que corresponde a toda persona trabajadora que en su calendario laboral establezca que la prestación del servicio se realice en régimen de jornada de mañana y tarde al menos cuatro días a la semana y con un periodo de descanso ininterrumpido de duración no inferior a dos horas y media.

Artículo 37. *Idiomas y monitor de transporte escolar.*

El complemento de idiomas es el que percibe aquella persona trabajadora de operaciones a la que se exija para el desarrollo de su actividad la utilización de uno o más idiomas extran-



jeros, o la utilización de una o más lenguas cooficiales del Estado Español fuera de la Comunidad Autónoma donde esté reconocida dicha cooficialidad.

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

El complemento de monitor de transporte escolar es el que percibe el personal auxiliar de transportes que realiza las rutas escolares concertadas con el departamento de Educación del Gobierno de Aragón, por el que se exige estar en posesión del título de Monitor-Animador de Tiempo Libre o equivalente según establece la Orden de 8 de mayo de 2002, de los Departamentos de Educación y Ciencia y de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes, por la que se regula la progresiva implantación de la figura del acompañante en el transporte escolar y de menores.

Artículo 38. *Complemento de coordinación.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Complemento de desarrollo y capacitación profesional.*

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

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

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

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

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

Artículo 40. *Servicio de guardias.*

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

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

Artículo 41. *Doble titulación.*

Es el complemento de puesto de trabajo que corresponde al personal que para desarrollar su puesto de trabajo es necesario estar en posesión de más de una titulación de las reguladas



en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

Artículo 42. Pagas extras.

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

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

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

Artículo 43. Desplazamientos y dietas.

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

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

Cuando por necesidades de la empresa la persona empleada deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, determine la legislación vigente correspondiente.

Artículo 44. Objetos en depósito.

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

CAPÍTULO V Jornada de trabajo

Artículo 45. La Jornada de trabajo.

1. La jornada máxima anual para la vigencia del Convenio será de 1720 horas de trabajo efectivo anual, en jornadas según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando por causas extraordinarias inherentes al servicio se realicen horas extraordinarias, las personas empleadas las realizará de manera voluntaria y se compensará preferentemente con descanso, en un plazo de tres meses desde su realización y siempre que no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La cuantificación de dichas horas será de la manera siguiente:

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

Artículo 46. Descanso diario y semanal.

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario de las personas empleadas, 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.

No obstante, aquellas actividades con jornada fraccionada que se desarrollen en la empresa que no excediendo en su duración total de la jornada ordinaria pactada deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, de manera que no resulte posible el disfrute por la persona trabajadora que las realiza de un descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente se establece un descanso mínimo entre jornadas de hasta nueve horas, siempre que la persona trabajadora pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a cinco horas según establece el artículo 22 del Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales.



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

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

3. Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real Decreto 1561/95.

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 47. *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 48. *Calendario laboral.*

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

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

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

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

2. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todas las personas trabajadoras.

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

Artículo 49. *Vacaciones.*

1. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de veinticinco días laborales de vacaciones anuales retribuidas para las personas que ostenten un año de antigüedad en la Empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

2. Se podrán disfrutar, dentro del año natural, 3 de estos 25 días de vacaciones cuando consideren las personas trabajadoras, debiendo preavisar con 10 días de antelación a su disfrute, siempre que no se ponga en riesgo la viabilidad de la prestación del servicio.

3. 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.

4. Si durante el disfrute de vacaciones el trabajador o la trabajadora sufriera internamiento clínico en centro sanitario público o privado, con o sin intervención quirúrgica, excluyendo cualquier tipo de procedimiento estético, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una situación de



IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal. Los días de vacaciones pendientes se disfrutarán, una vez finalizado el periodo de incapacidad temporal.

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

Artículo 50. *Jornada irregular.*

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Conciliación vida laboral, familiar y personal y formación profesional

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

Artículo 51. *Permisos retribuidos.*

Con carácter general todas las personas trabajadoras reguladas por este Convenio Colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente. En ambos casos, los quince días naturales podrán empezar a disfrutarse, previo aviso y justificación posterior, tres días antes de la celebración o inscripción, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso y, sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.
- b) Cinco días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 50% de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

- b. bis) Siete días por fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente; Tres días por fallecimiento de padre, madre o hermanos; dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Así mismo, en aplicación del apartado 3.b) bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, se entenderá por desplazamiento el traslado superior a 150 kilómetros en este caso el permiso se ampliará en dos días naturales.

- c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.



- e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario o empresaria y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- f) La persona trabajadora tendrá derecho a un máximo de veintiséis horas al año, para asistencia a actos médicos. Dichas horas podrán ser utilizadas para acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad y cónyuge a dichas consultas. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijas o hijos menores.
Serán retribuidas las horas necesarias para la asistencia a actos médicos derivados de enfermedad oncológica.
Asimismo podrán utilizarse por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros educativos o de los centros de apoyo sanitario donde los hijas o hijos con discapacidad reciban atención, siempre que no sea posible la atención fuera del horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado, indicando la duración de la ausencia, a la entidad con el fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.
- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.
Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- h) Las personas trabajadoras con discapacidad, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre según establece el artículo 13 del Real Decreto 427/1999.
Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.
El disfrute de los mismos, será ininterrumpido salvo el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.
Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellas con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.
A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su identidad de género y orientación sexual.
En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. *Permiso no retribuido.*

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



antelación de 15 días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta las necesidades de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

Artículo 53. *Permiso para el cuidado del lactante.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el supuesto de optar por la acumulación en jornadas completas, será equivalente a un permiso de los días laborales que correspondan según la jornada laboral de la persona trabajadora, que será disfrutado a continuación de las 16 semanas del permiso de maternidad o paternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.

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

Artículo 54. *Maternidad y paternidad.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre gestante durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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

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

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

La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre gestante podrá



anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

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

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

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

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la Fundación, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Artículo 55. Adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.



La Fundación, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio.

Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 y 56.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 56. *Reducción de jornada por guarda legal.*

Las personas trabajadoras, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún o alguna menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrán 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 cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo, hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo, hija o la persona menor sujeta a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor de la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.



Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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 57. *Permiso parental.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, que tendrá la consideración de suspensión del contrato de trabajo a tenor de lo dispuesto en el artículo 48 BIS del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el/la menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras soliciten este derecho por el mismo sujeto causante, o aquellos casos en los que no pueda quedar el servicio debidamente atendido, de tal manera, que el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándose por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 58. *Excedencia por cuidado de hijos/as y por cuidados de familiares.*

Excedencia por cuidado de hijos/as.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 cónyuge o pareja de hecho, o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 todas las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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 la persona empleada 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

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

Artículo 59. *Excedencia voluntaria.*

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

Las personas trabajadoras que deseen dedicarse a la mejora de su formación o su perfeccionamiento profesional podrán solicitar una excedencia voluntaria de un año de duración con reserva del puesto de trabajo siempre y cuando acrediten 8 años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a 4 años.

Toda persona trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en el grupo profesional en el que ejercía su actividad en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

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

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

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

La persona 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 60. *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.

Asimismo, toda persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de entre tres meses y un año. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, debiendo la empresa mantener estricta confidencialidad sobre dicha condición.

Artículo 61. *Formación.*

Las personas empleadas tendrán derecho:



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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII Derechos sindicales

Artículo 62. *No discriminación.*

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

Artículo 63. *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 64. *Garantías.*

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

Artículo 65. *Reunión.*

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras del centro tienen 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 representación 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 66. *Incapacidad temporal.*

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

El 1.º día de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional lo abonará la empresa en aplicación de la LGSS.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una hospitalización derivada de una enfermedad común o un accidente no laboral, la persona empleada 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, mientras dure la hospitalización. Para ello se requerirá justificante médico.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad común o accidente no laboral, la prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 60% de la base reguladora durante el periodo comprendido entre el cuarto día a partir de la baja en el trabajo y hasta el vigésimo día y del 75% de la base reguladora a partir del vigésimo primero. Los tres primeros días serán a cargo de la persona trabajadora.



Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de aquellas situaciones en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, la prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 60% de la base reguladora durante el periodo comprendido entre el primer día y hasta el vigésimo día y del 75% de la base reguladora a partir del vigésimo primero.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo o por gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena, el primer día de la baja se percibirá el salario y a partir del segundo hasta el vigésimo día se percibirá un subsidio equivalente al 60% de la base reguladora y del 75% de la base reguladora a partir del vigésimo primero.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2024, salvo el párrafo segundo relativo a la incapacidad temporal cuando sea consecuencia de hospitalización, que entrará en vigor el 1 de enero de 2025.

Artículo 67. *Pólizas de responsabilidad civil.*

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

Artículo 68. *Gratificaciones por matrimonio.*

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

Artículo 69. *Fondo de protección social.*

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

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

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

Artículo 70. *Seguro de accidentes.*

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

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

Artículo 71. *Premio de fidelidad.*

Se devengará una paga única y exclusiva de 360 euros cuando se cumpla un periodo de 15 años ininterrumpidos de permanencia en la empresa, una paga única y exclusiva de 720 euros cuando se cumpla un periodo de 25 años ininterrumpidos de permanencia en la empresa y una paga única y exclusiva de 1000 euros cuando se cumpla un periodo de 35 años ininterrumpidos de permanencia en la empresa.

CAPÍTULO IX Seguridad y salud Laboral

Artículo 72. *Seguridad y salud laboral.*

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

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



Que comprenderá fundamentalmente:

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

Artículo 73. Trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

Artículo 74. 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 de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 75. 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 76. Obligaciones de las personas trabajadoras.

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

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

Artículo 77. Delegados de Prevención.

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

Artículo 78. 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 79. Prendas de trabajo y medios de protección.

1. Prendas de trabajo: la Empresa facilitará los uniformes y prendas de trabajo adecuadas y completas al personal que a juicio de la misma deban llevarlo. Las prendas



entregadas son propiedad de la Empresa, siendo obligatoria su utilización durante las horas de trabajo.

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

En caso de cese en la Empresa, la persona empleada 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 a las personas empleadas, 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 80. *Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.*

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

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

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

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

CAPÍTULO X Régimen disciplinario

Artículo 81. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

Artículo 82. *Faltas graves.*

Serán faltas graves.

- Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada una de ellas, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- Comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración



- como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.
- 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 para las personas con discapacidad.
 - d) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
 - e) 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 compañeras o a las personas atendidas en el centro, o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 83. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

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

Artículo 84. *Sanciones.*

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

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera.

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

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

Artículo 85. *Prescripción.*

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

ANEXO I: Tablas salariales aplicables durante el ejercicio 2024

VII CONVENIO FUNDACIÓN Dfa 2024				
GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	S. B. MES	COMPLEMENTO DESARROLLO
I	1	Dirección	2.630	67,34
	2	Coordinador/a	2.415	67,34
	3	Responsable	1.990	67,34
II	4	Titulado nivel 3	1.960	67,34
	5	Titulado nivel 2	1.615	67,34
III	6	Encargado/a	1.735	67,34
	7	Técnico superior nivel 1	1.430	67,34
	8	Técnico	1.215	67,34
	9	Técnico auxiliar	1.150	67,34
IV	10	Auxiliar	950	67,34

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

Tabla de Complementos de Puesto 2024

	DÍA TRABAJADO	MENSUAL	DÍA VACACIONES
Sábado y/o domingo	18,00		3,59
Nocturnidad fija	14,69		11,76
Turnicidad M/T/N		77,45	3,52
Guardias	50,00		
Conductor/a microbús y camión		160,00	
Conductor/a básico		132,49	
Flexibilidad		206,58	
Idiomas		72,71	
Festivos días 24 y 31 diciembre	150,00		
Jornada partida		30,00	
Festivos ordinarios	45,00		

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

ANEXO II: Tablas salariales aplicables durante el ejercicio 2025

VII CONVENIO FUNDACIÓN Dfa 2025				
GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	S. B. MES	COMPLEMENTO DESARROLLO
I	1	Dirección	2.695	70,00
	2	Coordinador/a	2.475	70,00
	3	Responsable	2.110	70,00
II	4	Titulado nivel 3	2.080	70,00
	5	Titulado nivel 2	1.655	70,00
III	6	Encargado/a	1.810	70,00
	7	Técnico superior nivel 1	1.490	70,00
	8	Técnico	1.245	70,00
	9	Técnico auxiliar	1.180	70,00
IV	10	Auxiliar	1.000	70,00

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

Tabla de Complementos de Puesto

	DÍA TRABAJADO	MENSUAL	DÍA VACACIONES
Sábado y/o domingo	18,45		3,68
Turnicidad M/T/N		79,39	
Guardias	51,25		
Conductor/a microbús y camión		164,00	
Conductor/a básico		135,80	
Flexibilidad		211,74	
Idiomas y monitor de transporte escolar		74,43	
Festivos días 24 y 31 diciembre	155		
Jornada partida		30,75	
Doble titulación		70,00	
Festivos ordinarios	46,13		

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



ANEXO III PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

Desde Fundación DFA, en cumplimiento con nuestro compromiso con la igualdad, nos comprometemos a prevenir y abordar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta que afecte a las personas trabajadoras por motivos relacionados con su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Acceso al empleo.

- Protocolo recogido en todos los procesos de selección y contratación, eliminando cualquier sesgo que pueda generar discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.

- Formación especializada para todas las personas involucradas en procesos de preselección y contratación, con foco en cómo evitar sesgos discriminatorios hacia personas LGTBI+.

- Revisión de todos los anuncios de empleo, eliminando lenguaje o criterios excluyentes o sesgados. Incluida frase específica de compromiso con la diversidad.

- Colaboración con organizaciones externas para la inclusión laboral de personas LGTBI+, promoviendo la diversidad en las plantillas, con atención especial a las personas trans.

Clasificación y promoción profesional.

- Sistema de seguimiento del desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras.

Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

- Implementación de programas de formación obligatoria en Campus DFA para toda la plantilla en materia de diversidad, igualdad de trato y no discriminación, con módulos específicos sobre la realidad LGTBI+ en el entorno laboral y lenguaje inclusivo.

- Creación de un manual de estilo para toda la comunicación interna y externa de la empresa que fomente el uso de un lenguaje inclusivo, respetuoso con la diversidad y las personas LGTBI+.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- Protocolo de prevención e intervención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso por orientación sexual y/o por expresión o identidad de género (ANEXO V).

Permisos y beneficios sociales.

- Ausencias justificadas.

- Las personas trabajadoras que se encuentren en un proceso de transición de género contarán con 6 horas adicionales retribuidas para asistir a consultas médicas o trámites administrativos relacionados con su transición de género tanto para la persona trabajadora como para el acompañamiento a familiares de primer grado.

ANEXO IV COMPORTAMIENTO ÉTICO Y CUMPLIMIENTO

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

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

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

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

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



- Guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos y especialmente protegidos se conozcan en el ejercicio de la actividad profesional.
- Respetar, en las relaciones con clientes y con las personas que trabajan en nuestro entorno, a la persona y a su dignidad y para ello se pondrá especial cuidado en no ejercer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión, convicción ideológica, política o religiosa, afiliación sindical, orientación sexual, educación, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- Trabajar en todo momento con la diligencia, honestidad, honorabilidad, prudencia, transparencia y responsabilidad que requiere la profesión, evitando cualquier comportamiento que suponga descrédito de la misma.

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

ANEXO V PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO PSICOLÓGICO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O POR EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO

1. Declaración de principios y compromiso.

Fundación DFA en su empeño de salvaguarda la dignidad de quienes integran la organización se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal, por ello, pretende avanzar en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, con especial atención al colectivo LGTBI, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

Por ello, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, acoso laboral y de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, Fundación DFA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan sus servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborables o aquéllas que realizan voluntariado.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el artículo 14 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Fundación DFA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso -sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Fundación-, como para resolver según proceda en cada caso.

2. Ámbito de aplicación.

Será de aplicación a todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes centros de trabajo, departamentos y servicios que componen la estructura organizativa del Grupo DFA, independientemente del tipo de relación, laboral o no (incluidos voluntariado, personal de prácticas, etc.), que tengan, categoría profesional y posición jerárquica.

El Grupo DFA está compuesto por: Fundación DFA, Fundación Instituto para la Inclusión Social, Desarrollo Social e Inclusión, SL, Gestión Asistencial Aragonesa, SL, Zaragoza Parkings, SL y GP-7, SL.

Además, hay que destacar que será de aplicación tanto en el lugar de trabajo como en todas aquellas actividades, reuniones, eventos, jornadas o actos sociales relacionados con el



trabajo, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, con independencia de que se produzcan dentro de las instalaciones o fuera de ellas.

3. Objetivos y acción preventiva.

Objetivos.

- a) Garantizar un ambiente de trabajo digno, igualitario y no discriminatorio a todas las personas empleadas en la organización.
- b) Facilitar que todas las personas que conforman Grupo DFA, puedan identificar aquellas conductas que pueden ser consideradas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, acoso laboral y de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, mediante la realización de aquellas acciones de sensibilización y prevención necesarias para tal fin.
- c) Proporcionar un marco de actuación interno para la investigación e intervención, garantizar la seguridad de las personas afectadas y en su caso, la aplicación de los procedimientos sancionadores y/o medidas correctoras oportunas.
- d) Negociar y aprobar un único protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, acoso laboral y de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género. para todas las entidades que componen el Grupo DFA.

Acción preventiva.

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales.

Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición de acoso sexual o por razón de sexo, acoso laboral y de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género. e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
4. Definición de conceptos.

4.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considera discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

a) Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

b) Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

c) Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

d) Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos benefi-



cios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

e) Acoso sexual ambiental.

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

4.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Definición de acoso por razón de sexo:

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- a) Ataques con medidas organizativas:
 1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
 5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
 6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
 8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.



9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc, de la persona.
 10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- b) Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:
1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
 2. Ignorar la presencia de la persona.
 3. No dirigir la palabra a la persona.
 4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
 5. No permitir que la persona se exprese.
 6. Evitar todo contacto visual con la persona.
 7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- c) Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:
1. Amenazas y agresiones físicas.
 2. Amenazas verbales o por escrito.
 3. Gritos y/o insultos.
 4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
 5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- d) Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
 2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
 4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4.3 Violencia en el ámbito digital.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.
- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.



4.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la Fundación adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al artículo 173 del Código Penal, que tipifica que:

“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años... Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima... Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del [“https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con”](https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con) \ “tviii” Título VIII [“https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con”](https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con) \ “tviii” del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) Capítulo I. De las agresiones sexuales (artículo 178, artículo 179, artículo 180).
- b) Capítulo II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (artículo 181, artículo 182, artículo 183, artículo 183 bis).
- c) Capítulo III. Del acoso sexual, (artículo 184).
- d) Capítulo IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (artículo 185, artículo 186).
- e) Capítulo V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (artículo 187, artículo 188; artículo 189; artículo 189 bis; artículo 189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el anexo I de este Protocolo.

4.5 Definición y conductas constitutivas de acoso laboral.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Elementos del acoso moral:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero/a o grupo de compañeros/as (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar del trabajo.

- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

Tipologías de acoso moral:

Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso laboral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento social y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.



- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

4.6 Definición y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual y/o expresión o identidad de género.

Definición de acoso por orientación sexual.

Constituye acoso por orientación sexual toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

Todo acoso por orientación sexual se considerará discriminatorio.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso por orientación sexual:

- a) Dirigirse con maneras ofensiva a la persona.
- b) Menospreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.
- c) Tratar desigualmente a personas basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o percepción de éstas.
- d) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- e) Ridiculizar a la persona con relación a su orientación sexual.
- f) Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para la persona receptora.

Definición de acoso por expresión o identidad de género.

Constituye acoso por expresión o identidad de género cualquier conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Todo acoso por expresión o identificación de género se considerará discriminatorio.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso por expresión o identidad de género:

- a) Negarse a nombrar a una persona transexual por el nombre establecido acorde a su identidad sexual o uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- b) Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona con relación a su expresión de género o identidad de género o ignorara o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- c) Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por esta en un baño/vestuario determinado.
- d) Utilizar humor tránsfobo o intérfobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para la persona receptora.

5. Procedimiento de actuación.

5.1 Principios rectores.

- a) Protección del derecho a la intimidad.

Por parte de la organización, se protegerá especialmente las personas empleadas que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto/a acosador/a.

- b) Confidencialidad.

Todas las personas que ejerzan competencias en las distintas fases de las actuaciones previstas, así como las que participen o tengan acceso a ellas, están obligadas a guardar secreto y, a quién le corresponda, a custodiar y proteger los expedientes de las actuaciones. El incumplimiento de estas obligaciones supondrá incurrir en una falta disciplinaria o en un ilícito penal.

- c) Principio de imparcialidad e independencia.

Obligación de las personas que participen en la instrucción y/o resolución del procedimiento de actuar con imparcialidad, cualquiera que sea la identidad o categoría de la víctima o de la persona acusada y la correlativa obligación de la Fundación de garantizar que no se producirán injerencias por su parte que comprometan o restrinjan estos principios.

- d) Prioridad y tramitación urgente (celeridad).

Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado.

- e) Indemnidad frente a represalias/prohibición de trato adverso.

Garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo ni menoscabo alguno de índole laboral en una persona como consecuencia de la presentación por su parte



de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas o que se preste falso testimonio.

f) Accesibilidad y garantía de actuación.

Se garantizará la accesibilidad de todos los recursos y medios necesarios puestos a disposición a lo largo del procedimiento, sin que la discapacidad de las personas afectadas pueda suponer una merma en el ejercicio de los mismos, así como garantía de actuación, salvo aquellos supuestos en los que pueda apreciarse mala fe o falsedad evidente con respecto a los hechos denunciados.

5.2 Comisión instructora.

Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. La Comisión Instructora estará integrada por:

- El/la director/a de Recursos Humanos.
- El/la responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
- Un delegado o una delegada de Prevención del Comité de Seguridad y Salud.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuarán como suplentes en el supuesto del responsable de prevención, un técnico/a de Recursos Humanos; en el caso de una persona de dirección, una persona miembro del comité de dirección y por último cuando la ausencia corresponda a una persona delegada de prevención del Comité de Seguridad y Salud, actuará como suplente otra persona delegada de prevención del Comité de Seguridad y Salud.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

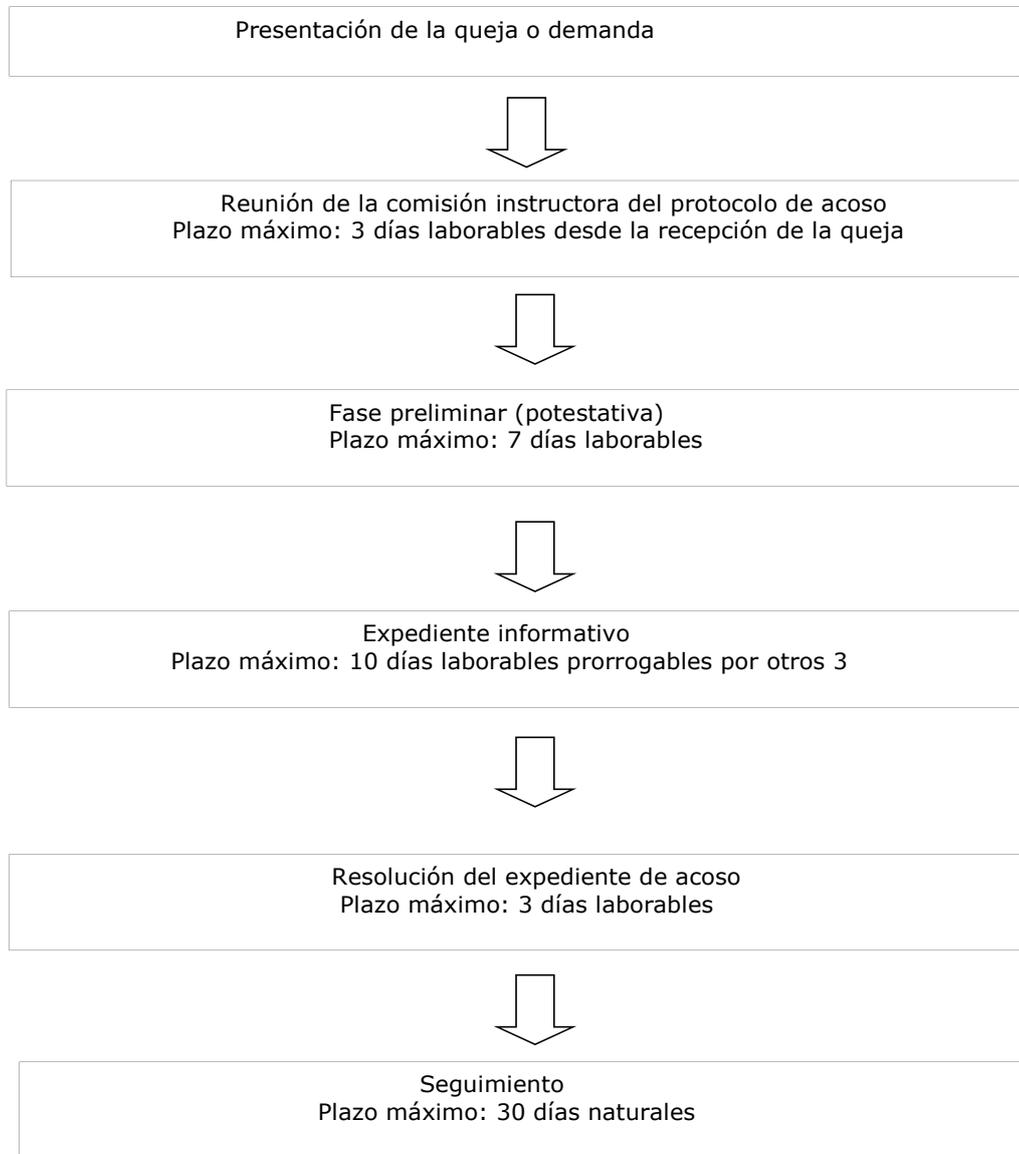
La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





5.3 Inicio del procedimiento.

La persona responsable de Riesgos Laborales es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del Grupo DFA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y Grupo DFA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, Grupo DFA habilita la cuenta de correo electrónico protocoloacoso@fundaciondfa.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la fundación y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras del Grupo, el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Inicio de las actuaciones de oficio.

La Dirección ordenará, de forma inmediata, el inicio de las actuaciones de investigación prevista en este protocolo cuando tenga conocimiento de la existencia de hechos que puedan constituir cualquier tipo de acoso, bien sea por obtener información verbal sobre ellos, bien sea por los resultados de las evaluaciones específicas de factores de riesgo psicosociales llevadas a cabo por Prevención de Riesgos Laborales.

Tras el inicio de oficio del procedimiento contenido en el presente protocolo, la Dirección deberá comunicar al Comité de Intervención, de manera inmediata, los hechos supuestamente constitutivos de las conductas previstas en el apartado cuarto, a fin de que dicho Comité de Intervención requiera de la presunta víctima la ratificación de los mismos, en los términos expresados en este apartado. En el supuesto de falta de ratificación, el Comité de Dirección tiene la facultad de iniciar el procedimiento de oficio o, en su caso, realizar las actuaciones para la adecuada motivación del archivo de la denuncia.

5.4 La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.



En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la fundación.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

5.5 El expediente informativo o procedimiento formal.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse, no obstante, haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación*, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada, tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del Grupo DFA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del Grupo DFA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción, siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección del Grupo DFA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denun-



ciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

5.6 La resolución del expediente de acoso.

La dirección del Grupo DFA una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección del Grupo DFA procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el Convenio Colectivo de Fundación DFA o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del Grupo DFA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección del Grupo DFA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Fundación.



- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

5.7 Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

6. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla del Grupo DFA, a través de "El Puente", manteniéndose vigente durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Asimismo, el Protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisprudencia civil, laboral o penal.

Disposición transitoria.

Para la aplicación correcta del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, se establece un complemento personal y absorbible para los casos en los que la cuantía del salario en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI, de tal manera que se garantice que la persona trabajadora percibe, como mínimo, 1.134 euros mensuales en los términos que establece el mencionado Real Decreto.

Asimismo, se establece un complemento personal y absorbible para los casos en que la cuantía del salario base, complemento de ajuste y complemento de desarrollo profesional en cómputo anual fuera inferior al salario base y complemento de desarrollo profesional establecido en el Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad vigente.

Disposición final.

Los efectos de este Convenio entrarán en vigor a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón", salvo los artículos donde expresamente se hayan acordado otras fechas.