



III. Otras Disposiciones y Acuerdos

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2017, de la Directora General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del V convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Fundación DFA.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Fundación DFA (código de convenio 72100022012011), suscrito el día 8 de marzo de 2017, de una parte por los representantes de la Dirección de la Fundación DFA y, de otra, por la Representación de los trabajadores, presentado telemáticamente en esta Dirección General el día 9 de marzo de 2017, requerida subsanación con fechas 10 de abril y 2 de mayo de 2017 y aportada documentación subsanatoria con fechas 26 de abril y 3 de mayo de 2017, 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 y acuerdos colectivos de trabajo, 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,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Zaragoza, 5 de mayo de 2017.

**La Directora General de Trabajo,
M.^a SOLEDAD DE LA PUENTE SÁNCHEZ**



V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE FUNDACIÓN DFA 2016-2019

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.

Anexo II Tabla Complementos.

Anexo III Plan de Igualdad.

Anexo IV Protocolo de Prevención e Intervención contra el Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Psicológico.

Anexo IV Procedimiento Pérdida de Competencias de Calidad y Eficacia.

Introducción

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

Del mismo modo, y continuando con el objetivo de la plena integración de las personas con discapacidad, Fundación DFA y los centros especiales de empleo, empresas, las instituciones o entidades que se adhieran a este convenio, se plantean como uno de sus fines la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa norma-



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

- G) Plan de Igualdad. Queda recogido en el anexo III. Siguiendo las normas gramaticales del idioma castellano y para evitar interpretaciones erróneas, a lo largo del texto del convenio se usará la palabra empleados o trabajadores como genérico para referirse a ambos sexos. Es decir, el término trabajadores engloba tanto a trabajadores de sexo masculino como femenino.

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 trabajadores. Asimismo, tiene por objeto regir las relaciones de trabajo entre las entidades que se adhieran al mismo y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

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

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente convenio será de aplicación en:

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

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

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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



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

Artículo 8. *Adhesión.*

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

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

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

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

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

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

Artículos: 9, 12, 35, 36, 39, 43, 52, 53, 54, 63, 64, 65, 75, 78, 87, 88 y 89.

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

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

Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del convenio tuvieran reconocido un salario base mayor al establecido en las nuevas tablas salariales, tendrán derecho a que todos los nuevos conceptos salariales que se le reconozcan sean no absorbible, consolidables y revalorizables y no será de aplicación el procedimiento de pérdida de las competencias de eficacia y calidad regulado en el anexo IV.

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 quedara por debajo del salario mínimo interprofesional en cuyo caso se complementará hasta llegar al mismo. En caso contrario serán absorbidas.

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 12. *Calidad.*

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los Centros incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran



éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los Centros esté orientada a lograr el bienestar, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 13. *Movilidad Geográfica y Funcional.*

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la Empresa, los trabajadores podrán ser adscritos sucesivamente o simultáneamente a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada grupo 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 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 justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. Si las funciones a desempeñar corresponden a un grupo profesional superior a la que en ese momento tenga el trabajador, tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre grupos. Si, por contra, las funciones fueran de inferior categoría deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y el trabajador mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría.

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

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

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

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

En lo que respecta a la movilidad funcional y geográfica, a la suspensión y a la extinción del contrato de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985 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.*

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, 8, 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.

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 podrán ser distribuidos por la Empresa en alguno de los grupos establecidos en el presente convenio.

Artículo 18. *Sistema de clasificación profesional.*

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

Grupo II: Mando Intermedio.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

Se incluyen dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

2. Coordinador.

Son aquellos trabajadores que realizan tareas técnicas complejas con objetivos particulares y globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, actuando con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. En su caso, son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación efectuada por un conjunto de trabajadores en un mismo departamento o una misma área funcional, geográfica o similar.

Formación: titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

3. Responsable.

Técnico que con mando directo sobre el personal, tiene la responsabilidad del trabajo, dirige, propone, supervisa, controla y organiza las tareas del centro encomendado.

Formación: titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Grupo III: Personal Titulado.

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

Se incluyen dentro de este grupo:

4. Personal titulado de grado superior o postgrado.



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

5. Personal titulado de grado medio o grado.

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

Grupo IV: Personal Soporte a la Actividad Profesional.

Realiza tareas complejas y de impacto, que exigen iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando (bajo supervisión) la responsabilidad de las mismas, pudiendo desarrollar tareas de supervisión de otras personas trabajadoras.

6. Encargado.

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 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.

7. Técnico.

A las órdenes del responsable del servicio, si lo hubiere, son las personas que organizan, desarrollan programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración, orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, pudiendo supervisar los trabajos de una sección o grupo de trabajo, ocupándose de la adecuada ejecución de los trabajos.

8. Adjunto.

Son las personas que, bajo las instrucciones de su inmediato superior, colaboran en la organización, coordinación y supervisión de las actividades encomendadas dentro de su área de actividad.

9. Especialista.

Es el profesional que, con dominio completo teórico y práctico de la actividad en la que desarrolla su trabajo, realiza sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver todos los requisitos de su especialidad, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales, bajo instrucciones de un trabajador de categoría superior que supervisa su labor.

Grupo V: Personal de Producción. Administración y Servicios Generales.

Desarrolla su actividad en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio.

Realiza sus funciones en los ámbitos de producción, de administración o de servicios propios de la empresa, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, implica ser responsable de procesos sin personas a su cargo, habitualmente, o con un número muy reducido, ejecuta tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con posible utilización de elementos técnicos, o precisa de apoyos para realizar sus cometidos.

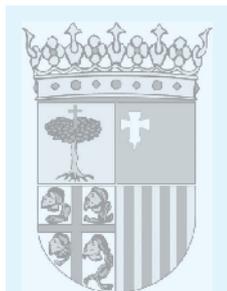
10. Operario 1.^a.

Es aquel trabajador que realiza las funciones propias de la especialidad correspondiente a su puesto de trabajo, en función del sector de actividad que desarrolle el centro al que pertenezca, asimismo, forma parte de la unidad productiva, de prestación de servicios o de administración, y estando a las órdenes de su superior es capaz de dirigir pequeños grupos de trabajo, si fuera necesario.

A título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación, se engloba aquí a los conductores D y C, personal de mantenimiento, camarero, operario del departamento de servicios que es capaz de desempeñar cualquiera de los puestos de trabajo comprendidos dentro del grupo V de dicho departamento con flexibilidad.

11. Operario 2.^a.

Es aquel trabajador, que trascurrido el plazo establecido en el artículo 22, realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios o de administración en función del sector de actividad que desarrolle en el centro de trabajo con criterios de calidad, eficacia, seguridad y polivalencia.



A título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación, se engloba aquí a los auxiliares de atención a personas de los diferentes centros asistenciales, dependientes de quioscos, de tiendas, de gasolineras con tienda, de ortopedia, etc., controladores de aparcamiento, de acceso, etc., conserjes, conductores no comprendidos en el nivel 10, administrativo.

12. Operario 3.^a.

Es aquel trabajador, que trascurrido el plazo establecido en el artículo 22, realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios o de administración en función del sector de actividad que desarrolle en el centro de trabajo con criterios de calidad, eficacia y seguridad.

A título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación, se engloba aquí el personal de limpieza, de ayuda a domicilio, auxiliar de transporte, de rehabilitación, operario de atención telefónica, de taller, de manipulación básica, de digitalización, recepcionista, auxiliar administrativo, personal del albergue.

13. Operario 4.^a.

Son las personas de nueva incorporación que realizan operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios o de administración en función del sector de actividad que desarrolle en el centro de trabajo.

14. Operario con Apoyo.

Son las personas de nueva incorporación que realizan operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios o de administración en función del sector de actividad que desarrolle en el centro de trabajo.

Son aquellas personas que precisan de apoyos de manera habitual para poder realizar la tarea asignada con calidad, eficacia y seguridad.

Estos puestos son ocupados por personas con especiales dificultades para su inserción laboral, en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

A los trabajadores comprendidos dentro de esta categoría no les será de aplicación el artículo 22.

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. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas, en el artículo 18 del presente convenio, a cada categoría, especialidad y grupo.

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 con contratos temporales y/o a tiempo parciales tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores 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.*

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

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

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

Para el personal con relación laboral de carácter especial de los Centros Especiales de Empleo se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. Podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con la persona contratada con discapacidad un periodo de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del periodo de



prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo para el periodo de prueba en función del grupo profesional en el que esté encuadrado.

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

Artículo 22. *Promoción Interna.*

A los trabajadores comprendidos dentro del Grupo V les será aplicable la siguiente promoción interna:

- El operario de 4.^a ascenderá al nivel de operario de 3.^a pasados dieciocho meses.
- Sólo ascenderá a operario de 2.^a, pasados 18 meses desde su ascenso a operario de 3.^a, aquellos trabajadores que desarrollen puestos de trabajo enunciados en el artículo 18.11.

Excepcionalmente, se podrán incorporar directamente como operarios de 2.^a, aquellas personas que siendo titulados universitarios de grado superior o postgrado o medio o grado, inicien en esta categoría una carrera profesional como proceso de formación y adaptación a puestos de trabajo posteriores de mayor nivel. Estos trabajadores podrán tener un ascenso directo e intermedio a niveles superiores. Es facultad y responsabilidad de la Dirección determinar las personas que iniciarán esta carrera profesional.

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

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

En el supuesto que sea necesario cubrir un nuevo puesto de trabajo comprendido dentro de los Grupos I, II, III y IV y se cubra con personal de nuevo ingreso será facultad de la dirección determinar en la categoría profesional que accede, no siendo aplicable el artículo 18.13.

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

1. Jubilación Anticipada por Discapacidad.

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

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

2. Jubilación Parcial.

A) Los trabajadores que con fecha 31 de marzo de 2013, aparezcan en la relación del acuerdo colectivo de Fundación DFA sobre jubilación parcial (2013-2018), podrán acogerse a la jubilación parcial en los términos establecidos en el artículo 4 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo de, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

B) Para aquellos trabajadores que no figuren en el supuesto anterior podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial en los términos establecidos en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En el supuesto de trabajadores con discapacidad para poder acceder a esta jubilación el periodo de cotización se reduce a un mínimo de 25 años.

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

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

CAPÍTULO IV Sistema Retributivo.

Artículo 25. *Retribuciones.*

1. Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, competencias, 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 los trabajadores está constituida por un salario fijo y un salario variable.

Salario fijo.

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

- A) Salario base: salario fijo para cada grupo y nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la organización como trabajador 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 pueden conseguir en base a las competencias y en base a 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 2016 serán las reflejadas en las tablas salariales de los anexos I y II.

Como base para el cálculo de los incrementos salariales a lo largo de los años de vigencia del convenio se tendrá en cuenta el Índice de Precios al Consumo Real Anual, en adelante IPC, establecido por el Instituto Nacional de Estadística en el mes de diciembre, aplicado sobre el salario base, el complemento de ajuste de convenio, los complementos de puesto, las competencias de calidad y eficacia y el plus de transporte.

El incremento salarial para el resto de los años de vigencia del presente convenio será el resultado de sumar al IPC positivo o cero un incremento adicional del 0,5.

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

En el caso de los incrementos adicionales, se abonarán con efectos del 1 de enero de cada año.

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

Asimismo, para los trabajadores contratados como operario con necesidad de apoyo, se establecerá su salario base en la cantidad correspondiente al salario mínimo interprofesional que fije el Gobierno para cada ejercicio correspondiente a cada año de vigencia del convenio, no siéndoles de aplicación los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

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

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



Artículo 29. *Complementos de Puesto de Trabajo.*

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

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

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

Artículo 30. *Sábados y/o Domingos.*

Este complemento de puesto de trabajo lo percibirán las personas que por calendario laboral realizan parte de su jornada habitual en sábados y/o domingos.

Se percibirá por día efectivo trabajado y cuando la jornada de trabajo termine en sábado y/o domingo, y se haya realizado, al menos, tres horas efectivas de trabajo en sábado y/o domingo.

Artículo 31. *Turno de tarde y noche.*

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

Los trabajadores que en su calendario laboral tenga establecido este turno, además percibirán el complemento de nocturnidad por noche efectiva realizada.

Este complemento es incompatible con el complemento regulado en el artículo 32.

Artículo 32. *Turno mañana, tarde y noche.*

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

Este complemento es incompatible con el complemento regulado en el artículo 31.

Artículo 33. *Nocturnidad.*

a) Las personas empleadas cuya jornada de trabajo se realice de manera permanente en horario nocturno percibirán un complemento de 12,50 euros por noche efectiva realizada. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

b) Los/as trabajadores/as que de manera esporádica y excepcional tengan que desarrollar su trabajo en horario nocturno percibirán un complemento de 12,50 — por noche efectiva trabajada.

Artículo 34. *Flexibilidad de jornada.*

Es el que corresponde a aquellos trabajadores 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 los pluses de día festivo y transporte, para aquellos trabajadores que por calendario laboral realizan parte de su jornada habitual en sábados y/o domingos y noches, cumpliéndose los requisitos establecidos en los artículos 31 y 34.

Artículo 35. *Conductor.*

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

Artículo 36. *Plus de día festivo.*

Es el que corresponde a todos aquellos trabajadores que finalicen su jornada ordinaria durante las 14 festividades oficiales de acuerdo con el calendario laboral de la provincia en



que se encuentra el centro de trabajo. Por este concepto se percibirá 34,19 euros por día festivo trabajado, excepto las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre cuyo importe será de 110 euros.

No se considerará complemento de puesto de trabajo.

Artículo 37. *Plus de transporte.*

El plus de transporte lo cobrará todo el personal empleado por día efectivo trabajado, salvo el personal en cuyo centro se preste transporte de empresa. Por este concepto se percibirá 1,578 por día efectivo trabajado.

Artículo 38. *Competencias de calidad y de eficacia.*

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

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

Las competencias se devengarán a mes vencido y se percibirán en doce mensualidades.

Cuando el trabajador que percibe dichas competencias deje de cumplir con los requisitos establecidos en las mismas, se aplicará el régimen interno de inaplicación de dichas competencias, establecido en el anexo IV.

Los trabajadores de nueva entrada, cualquiera que sea el puesto que desempeñen, hasta pasados 6 meses ininterrumpidos desde la fecha de su ingreso en la organización no percibirán ninguna de estas dos competencias.

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

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

Artículo 39. *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 trabajador, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

Artículo 40. *Desplazamientos y dietas.*

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

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

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

Artículo 41. *Objetos en depósito.*

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



CAPÍTULO V Jornada de Trabajo

Artículo 42. *La Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima anual para durante la vigencia del convenio será de 1.752 horas de tiempo de trabajo efectivo anual, en jornadas según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando por causas extraordinarias inherentes al servicio se realicen horas en exceso a la jornada laboral anual prevista, el personal empleado las realizará de manera voluntaria y se compensará preferentemente con descanso, en un plazo de tres meses desde su realización y siempre que no 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 43. *Descanso diario y semanal.*

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

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

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

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

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 44. *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 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 45. *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:

- la distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- el horario de trabajo.
- las vacaciones.

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

El calendario laboral completo estará a disposición de los trabajadores como máximo el 15 diciembre del año anterior.

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



3. En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo, que se rijan por lo dispuesto en el presente convenio y los trabajadores 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 46. *Vacaciones.*

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

2. Las vacaciones se comunicarán con al menos dos meses de antelación, disfrutándose preferentemente en estación estival y en todo caso dentro del año natural. A efectos de devengo, se computarán desde el uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre. Cuando por circunstancias de la estacionalidad de la carga de trabajo no sea posible una distribución de las vacaciones ajustadas a estos parámetros, la Dirección de la Empresa podrá acordar una distribución diferente, con conocimiento anticipado del Comité de Empresa y pactando las mejores condiciones para los trabajadores y las trabajadoras.

3. Si durante el disfrute de vacaciones el trabajador 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 47. *Jornada irregular.*

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Conciliación vida laboral, familiar y personal y Formación Profesional

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

Artículo 48. *Permisos retribuidos.*

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

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



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

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

Estos tres días serán laborables el caso de cónyuge, hijos, padres y hermanos pudiendo disfrutarse dentro de los días siguientes a la fecha del hecho causante, siempre que el hecho siga existiendo.

Asimismo, en el caso de cónyuge, hijos, padres y hermanos si ya se hubiera disfrutado el permiso por accidente o enfermedad grave u hospitalización y, posteriormente, cualquiera de los familiares enumerados falleciesen, aunque se trate del mismo hecho causante se concederá al trabajador 3 días naturales por fallecimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Los trabajadores/as tendrán derecho a un máximo de veinticuatro horas al año, para asistencia a actos médicos. Dichas horas podrán ser utilizadas para acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad a dichas consultas.

Los permisos retribuidos de este artículo, se aplicarán también a las uniones extramatrimoniales estables de los trabajadores, con al menos dos años de convivencia previa, aportando el certificado de empadronamiento al departamento de recursos humanos.

Artículo 49. *Permiso no retribuido.*

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

Artículo 50. *Lactancia.*

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrá dividirse en dos fracciones o acumularla para su disfrute semanal o mensual. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.



Dicho periodo no podrán disfrutarlo, simultáneamente los dos cónyuges. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

En el supuesto de optar por la acumulación en jornadas completas, será equivalente a un permiso de dos semanas consecutivas, y que será disfrutado a continuación de las 16 semanas del permiso de maternidad.

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

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

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

Artículo 51. *Maternidad.*

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

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

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

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

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

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa



o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

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

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

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

Artículo 52. *Paternidad.*

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

Período de disfrute: desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o decisión administrativa o judicial del acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 51 del presente convenio o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

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

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

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

El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún o alguna menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo/a, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

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

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

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

Excedencia por cuidado de hijos/as.

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



Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

Artículo 55. *Excedencia voluntaria.*

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

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

En ningún caso, se concederá prórroga al trabajador/a que haya solicitado una excedencia voluntaria.

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

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

Artículo 56. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 57. *Formación.*

Las personas empleadas tendrán derecho:

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



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

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

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

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

CAPÍTULO VII Derechos sindicales

Artículo 58. *No discriminación.*

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

Artículo 59. *Electores elegibles.*

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

Artículo 60. *Garantías.*

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

Artículo 61. *Reunión.*

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

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

CAPÍTULO VIII Mejoras sociales

Artículo 62. *Incapacidad Temporal.*

Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador 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.

Artículo 63. *Pólizas de Responsabilidad Civil.*

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

Artículo 64. *Gratificaciones por matrimonio.*

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

Artículo 65. *Fondo de protección social.*

Se dota anualmente con una cantidad inicial de 8.000 euros, no acumulables, único para todas las personas sujetas a este convenio, incluso los que lo son por adhesión, un fondo de



protección social, cuyo objetivo es atender a situaciones extremas y extraordinarias de los/as trabajadores/as.

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

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

Artículo 66. Seguro de accidentes.

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

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

Artículo 67. Premio de fidelidad.

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

CAPÍTULO IX Seguridad y salud Laboral

Artículo 68. Seguridad y salud laboral.

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

La empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus empleados/as, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Que comprenderá fundamentalmente:

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

Artículo 69. Trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

Artículo 70. Vigilancia de la Salud.

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

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

Artículo 71. Formación en prevención de riesgos laborales.

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

Se garantizará una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de los trabajadores y trabajadoras, haciendo especial incidencia tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se pro-



duzcan cambios en las funciones que desempeñan, o se introduzcan nuevas tecnologías, o en su caso, cambios en los equipos de trabajo que puedan modificar los riesgos del puesto de trabajo o que impliquen otros nuevos.

Artículo 72. Obligaciones de los trabajadores.

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

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

Artículo 73. Delegados de Prevención.

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

Artículo 74. Comités de Seguridad y Salud.

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

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

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

Artículo 75. Prendas de trabajo y medios de protección.

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

El deterioro de las prendas o uniformes por mal uso ocasionarán el pago por parte del trabajador/a del valor de los mismos.

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

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

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

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

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora



afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

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

CAPÍTULO X Régimen disciplinario

Artículo 77. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) 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.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

Artículo 78. *Faltas graves.*

Serán faltas graves.

- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b) 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.
- c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 79. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

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

Artículo 80. *Sanciones.*

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

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



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

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

Artículo 81. Prescripción.

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

Disposición adicional primera.

Los incrementos salariales a aplicar desde el 1 de enero de 2016 se regularizarán en una nómina adicional a lo largo del primer trimestre del año 2017. Asimismo, la nueva distribución salarial (salario base, competencias de calidad y eficacia y complemento de ajuste de convenio) a aquellos trabajadores que les corresponda se realizara a partir del 1 de enero de 2017.

Disposición adicional segunda.

El artículo 46 del presente convenio que regula las vacaciones entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2017.

Disposición adicional tercera.

Todo el personal empleado que en el momento de la firma del convenio esté contratado en cualquiera de las empresas del Grupo DFA con el nivel 13 operario de 4.^a y tenga una antigüedad ininterrumpida de más de 18 meses, a partir del 1 de diciembre ascenderá a nivel 12 operario de 3.^a, sin carácter retroactivo.

Asimismo, todo el personal empleado que en el momento de la firma del convenio esté contratado en cualquiera de las empresas del Grupo DFA con el nivel 12 operario de 3.^a, tenga una antigüedad ininterrumpida de más de 36 meses y, según el artículo 22, les corresponda ascender a nivel 11 operario de 2.^a, a partir del 1 de diciembre ascenderá a dicho nivel, sin carácter retroactivo.

Disposición transitoria única.

Mediante la presente disposición transitoria, y por necesidades del servicio de mantenimiento del Grupo DFA, se acuerda que el complemento de guardias regulado en el IV convenio colectivo de Fundación DFA que correspondía al personal adscrito a dicho servicio, se siga abonando al mismo personal hasta que se establezca una nueva organización del mismo.

Anexo I: Tablas salariales aplicables durante el ejercicio 2016



TABLA SALARIAL DE APLICACION DURANTE 2016-2019						
GRUPO	NIVEL	CATEGORIA	SUELDO BASE 14 pagas/año	PLUS TRANSPORTE	COMPETENCIAS 12 pagas/año	
					CALIDAD	EFICACIA
Grupo I	1	Dirección	2.141,81	31,56*	87,57	87,57
Grupo II	2	Coordinador	1.912,61	31,56*	87,57	87,57
	3	Responsable	1.454,22	31,56*	87,57	87,57
Grupo III	4	Técnico Superior Postgrado	1.683,42	31,56*	87,57	87,57
	5	Técnico Medio Grado	1.233,56	31,56*	87,57	87,57
Grupo IV	6	Encargado	1.263,19	31,56*	87,57	87,57
	7	Técnico	1.145,96	31,56*	87,57	87,57
	8	Adjunto	1.031,36	31,56*	87,57	87,57
	9	Especialista	970,63	31,56*	87,57	87,57
Grupo V	10	Operario 1ª	924,78	31,56*	87,57	87,57
	11	Operario 2ª	874,37	31,56*	87,57	87,57
	12	Operario 3ª	823,94	31,56*	87,57	87,57
	13	Operario 4ª	773,52	31,56*	87,57	87,57
	14	Operario con apoyo	676,71	31,56*		
* Cantidad de referencia, variable en función de los días efectivos trabajados , a razón de 1,578 € por día efectivo trabajado						
A estas cantidades se añadirán los respectivos complementos de puesto del anexo II						



Anexo II: Tabla de Complementos de Puesto y de Competencias

COMPLEMENTOS DE PUESTO 2016-2019			
	DÍA TRABAJADO	MENSUAL	DÍA VACACIONES
Sabado y/o domingo	12,66		2,53
Nocturnidad fija	12,50		10,00
Nocturnidad turnicidad	12,50		3,00
Turnicidad T/N		163,53	
Turnicidad M/T/N		63,30	
Conductor básico		110,00	
Flexibilidad		168,81	
Festivos días 24 y 31dic	110,00		
Festivos ordinarios	34,19		

- 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**

Objetivos del Plan

1. Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 45 de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y al compromiso contenido en el convenio colectivo.
2. La defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como garantizar la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.
3. Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
4. Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la fundación y la conciliación de su vida personal y profesional.
5. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.



Definición del Ámbito Personal y Temporal

Ámbito personal: El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla Fundación DFA y de las entidades que forman el Grupo DFA.

Ámbito temporal: El Plan de Igualdad entró en vigor con fecha 1 de octubre de 2013 aprobado por la Comisión de Igualdad. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que las partes acuerden revisarlo.

Se detalla a continuación algunos de los principales aspectos contenidos en el mismo:

Definiciones

Con el objetivo de asegurar una interpretación consensuada de los términos más comunes empleados en materia de igualdad y no discriminación, se recoge el siguiente glosario:

- a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, creencias, orientación sexual y el estado civil. Este principio se aplicará en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución, las relaciones laborales, la comunicación y la prevención del acoso.
- b) Discriminación directa e indirecta:
 1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- c) Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- d) Acciones Positivas: son medidas de carácter temporal dirigidas a fomentar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física, etc.) Alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.
- e) Indemnidad frente a represalias: es la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

Diagnóstico situación actual

Se exponen a continuación los indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género, edad y nivel dentro de la Fundación en el diagnóstico del año 2012, así como las conclusiones a las que se ha llegado.

La distribución de plantilla por género en las diferentes áreas o departamentos de la Fundación es la siguiente:



	Mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres	Total
SERVICIOS CENTRALES					
Secretaría Técnica	3	43%	4	57%	7
Comunicación e Imagen	1	33%	2	67%	3
RRHH y Relaciones Laborales	4	80%	1	20%	5
Agencia de colocación	3	100%	0	0%	3
Administración	7	50%	7	50%	14
Prevención y calidad	0	0%	1	100%	1
Sistemas informáticos	0	0%	4	100%	4
Dirección General	1	50%	1	50%	2
Recepción	3	100%	0	0%	3
Limpiezas	9	100%	0	0%	9
Mantenimiento	0	0%	5	100%	5
Total	31	55%	25	45%	56
	Mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres	Total
CENTROS SOCIALES					
Centros de Apoyo Social	8	80%	2	20%	10
Centros de Formación	10	71%	4	29%	14
Instituto Ortopédico	1	33%	2	67%	3
Centros de Ocio	3	100%	0	0%	3
TOTALES	22	73%	8	27%	30
CENTROS ASISTENCIALES					
Residencias	43	88%	6	12%	49
Centros de Día y Centro Ocupacional	15	94%	1	6%	16
TOTALES	58	89%	7	11%	65
CENTROS REHABILITACIÓN					
Rehabilitación integral	15	94%	1	6%	16
Atención temprana	25	100%	0	0%	25
TOTALES	40	98%	1	2%	41
CENTROS DE INTEGRACIÓN LABORAL					
Quioscos	18	69%	8	31%	26
Restauración	2	25%	6	75%	8
Gestión documental	2	40%	3	60%	5
Atención telefónica	11	85%	2	15%	13
TOTALES	33	63%	19	37%	52

Dicha distribución no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social en el momento de las incorporaciones a la organización, así como un reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y requeridos para cada puesto.

Con respecto a la distribución por categorías profesionales, en el caso de los trabajadores, nos encontramos que el 8% ocupan el puesto de dirección, el 11% ocupan el puesto de subdirección, el 11% están en categorías que conlleva la responsabilidad de tener personas a cargo (encargado, supervisor y responsable), 48% son operarios y 15% ocupan categorías que para poder ejercerlas es necesario tener una formación determinada (técnico superior, técnico medio y técnico especialista).

En el caso de las trabajadoras, en el puesto de dirección no tiene representación, el 2% ocupan el puesto de subdirección, el 10% están en categorías que conlleva la responsabilidad de tener personas a cargo (encargados, supervisor y responsable), el 52% son operarios y 30% ocupan categorías que para poder ejercerlas es necesario tener una formación determinada (técnico superior, técnico medio y técnico especialista).

Por antigüedad, con respecto a los trabajadores, cabe destacar que el 45% lleva más de 10 años en la organización, el 34% lleva de 3 a 10 años y menos de 3 años 21%. Con respecto a las trabajadoras, el 28% tienen una antigüedad mayor a 10 años, el 54% lleva entre 3 y 10 años y el 18% de las trabajadoras menos de 3 años.



Por tipo de contrato, el 77% de los trabajadores tiene contrato indefinido y el 16% tiene contrato de fomento, lo que supone que el 93% de los mismos, tienen contratos de carácter estable y el 86% de las trabajadoras tiene contrato indefinido y el 8% tiene contrato de fomento, lo que supone que el 94% de las mismas, tienen contratos de carácter estable.

Por horas semanales de trabajo, a jornada completa trabajan el 86% de las mujeres y el 84% de los hombres. La jornada parcial se distribuye de la siguiente manera, 14% del total de las mujeres y un 16% de los hombres, trabajan con jornada reducida.

En el año 2012, hubo un total, de 87 incorporaciones, de ellas 62 son mujeres y 25 hombres. El mayor número de incorporaciones se realizan en la categoría de operario de 4.ª, con 37 mujeres y 15 hombres incorporados.

Con respecto a los ceses, 124 se dieron en mujeres y 78 en hombres, como causas de los mismos, destacan el despido y la finalización de contratos, por mayor número de afectados por los mismos. La finalización de contratos se da en un 75% en hombres y en un 60% en mujeres.

Participación en formación, de las 120 personas que durante el año 2012 participaron en formación subvencionada por Fundación DFA, 107 eran mujeres y 13 hombres.

Por categorías, las trabajadoras fueron fundamentalmente técnicos medios y operarias de 2.ª y 3.ª, (22, 34 y 23 personas, respectivamente), en un 100% las acciones formativas fueron de especialización técnica y en un 87 % de los casos dentro del horario laboral.

En el caso de los trabajadores, la categoría más representada en la realización de acciones formativas, ha sido Dirección, 6 personas realizaron acciones formativas durante el año 2012. Cómo en el caso de las trabajadoras, el 100% de las acciones fueron de especialización técnica y el 100% de ellas, se realizaron en horario laboral.

El análisis de retribuciones muestra que el proceso es absolutamente transparente y libre de discriminaciones: a la plantilla se le aplican las tablas salariales del convenio sin pluses o complementos basados en diferencias de género.

Por último, en los permisos referidos a la conciliación de vida profesional y personal, el 5% de las trabajadoras se han acogido a reducciones de jornada por cuidado de hijos menores o familiares a cargo. Ningún trabajador ha solicitado reducción de jornada por el anterior motivo desde que está en vigor esta medida.

Tanto el 100% de los trabajadores como de las trabajadoras han disfrutado del permiso de paternidad y maternidad, respectivamente.

La distribución de plantilla en Fundación DFA se inclina a favor de las mujeres, el 75% de la plantilla son mujeres. No obstante, estos datos cuantitativos muestran un desequilibrio en las categorías profesionales de mandos intermedios o directivos, teniendo las trabajadoras una menor representación, siendo el 12% en el caso de las mujeres frente a un 30% en el caso de los hombres. El espacio profesional de las trabajadoras se circunscribe a trabajos de menor cualificación o responsabilidad en relación a los trabajadores, constituyendo por tanto esta circunstancia una situación desfavorecedora para las mismas aun siendo el género que tiene más representación.

Revisión del diagnóstico.

La revisión del diagnóstico se realizará siempre que se produzca un cambio sustancial en el seno de la Fundación y, al menos, cada cuatro años o siempre que las partes lo acuerden.

Materias y planes de actuación

Después de realizar el diagnóstico, se pueden establecer actuaciones básicas y medidas de acción positivas presididas por la idea de homogeneidad y coherencia.

La actuación e implantación de las medidas deberá ajustarse a las circunstancias de cada ámbito.

Se establecen las actuaciones básicas en las siguientes materias:

1. Selección y reclutamiento.
 - a) Objetivo: conseguir que las personas con discapacidad, en especial las mujeres con discapacidad, disfruten del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, como forma de obtener su plena realización personal y su reconocimiento social.
 - b) Contenido y fases del proceso: Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso así como a la información personal transmitida.
 - c) Definición del puesto de trabajo y perfil de la persona requerida: Reflejar la definición del puesto de trabajo y perfil del candidato o candidata de acuerdo con los requisitos



- esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base de circunstancias personales.
- d) Publicación de la oferta y recepción de candidaturas: Eliminar en la redacción y publicación de ofertas el lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas.
 - e) Proceso de entrevistas: Evaluar si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos iniciales con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección. No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto.
 - f) Pruebas de actitud: Utilizar pruebas específicas para analizar cada una de las aptitudes que se describen en el perfil.
 - g) Elección de la candidatura finalista: Los criterios de selección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, registrando las decisiones tomadas durante el proceso. En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.

Indicadores:

- 100% de ofertas publicadas respeten los criterios de igualdad, en cuanto lenguaje, estereotipos e imágenes.
- Realizar un seguimiento de los porcentajes de candidatos o candidatas presentados en cada ámbito (sector de actividad o centro de trabajo) y relacionarlos con los catos de incorporaciones.

2. Formación.

El desarrollo profesional es básico para el crecimiento de la Fundación y favorece la empleabilidad de todo el personal. En este sentido, es clave para Fundación DFA promover y garantizar la igualdad de oportunidades en este proceso.

a) Contenido y fases del proceso:

Plan de Formación: Elaborar en base al proceso de detección de necesidades colectivas e individuales un plan de formación accesible a todos los trabajadores y trabajadoras para desarrollar sus competencias y para llevar a cabo las estrategias de la fundación.

Difusión de formación disponible: Dar a conocer las diferentes posibilidades de formación interna y externa del personal.

Diseño de la acción formativa: Asegurar en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y no discriminación.

b) Seguimiento de la formación: Analizar valoraciones de los asistentes y de sus mandos sobre los contenidos, organización, duración y aplicación de las acciones formativas con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia.

Indicadores:

- Horas de formación recibidas por: género, edad, dentro y fuera de horas, puesto desempeñado.
- El porcentaje de plan de formación realizado en el plazo establecido.

3. Comunicación.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, Fundación DFA, continuará con su política de difundir este plan a través de los medios que la fundación dispone.

La comunicación y difusión a la plantilla y, en especial, a las personas que dirigen y gestionan equipos de trabajo, se hará teniendo en cuenta que el principal objetivo de la misma es la prevención de acciones que vayan contra el principio de igualdad de oportunidades. Especial atención se dará a la prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Se establece el compromiso de evitar el lenguaje sexista en las comunicaciones y eventos internos.

La comunicación no sexista alcanzará a todos los niveles organizativos, y se vigilarán específicamente las comunicaciones en medios publicitarios; correspondencia interna, en la web, en relación a las empresas que presten servicios directos en Fundación DFA.

4. Promoción.

a) Perfil de la persona requerida: En base a la definición del puesto y al detalle de las necesidades que se deben cubrir, ya sea una posición vacante o de nueva creación, se



- define el perfil de la persona requerida garantizando la no discriminación por razones de género u otra circunstancia personal y sólo de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) **Publicación y aprobación de la vacante:** Publicar la vacante en los medios internos previstos para ello, cuando las necesidades del servicio lo permitan. Eliminar en la redacción y publicación cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas, cuidando la imagen, el lenguaje y evitando estereotipos.
- c) **Proceso selección de candidaturas:** Estudio de las candidaturas contrastando si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos del puesto vacante y son coherentes con el desarrollo de su carrera profesional en tiempo y nivel de competencia.
No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto vacante.
- d) **Elección de la candidatura finalista:** Los criterios de elección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas. En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.
- Indicadores.**
- El 100% de ofertas internas publicadas respetan los criterios de igualdad, en cuanto lenguaje, estereotipos e imágenes.
 - Candidatos, candidatas y finalistas por género y edad.
5. **Prevención de Riesgos.**
- a) **Objeto:** Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.
- b) **Contenido y fases del proceso:** Revisión de los protocolos de gestión de prevención vigentes. Fijación de objetivos, metas y planes de acción que aseguren la adaptación de la prevención a las diferencias entre géneros.
- Indicadores:**
- Accidentes e incidentes por género.
 - Enfermedad profesional por género.
 - Porcentaje de evaluaciones revisadas desde la perspectiva de género.
6. **Prevención del acoso.**
Este procedimiento se recoge en el anexo II del presente Plan de Igualdad.
- Indicadores:**
- Número de casos de acoso presentados y resueltos.
7. **Conciliación Laboral.**
- a) **Objeto:** Promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de decisión desde su contratación hasta su baja en la empresa, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.
- b) **Contratación y acogida:** Garantizar que todas las cláusulas del contrato, las obligaciones y responsabilidades son igualitarias y se comunican adecuadamente asegurándonos de su comprensión. Estudiar con antelación las situaciones diversas que pueda tener el personal contratado a fin de que su adaptación sea lo más favorable posible. Así mismo, prever la adaptación entre el sistema organizativo y funciones técnicas de trabajo y las características personales y familiares del candidato.
- Indicadores:**
- Inventario de medidas de conciliación y análisis de personal que se acoge a las mismas.
 - Desglosar por sexo y edad.
8. **Víctimas de violencia de género.**
- a) **Objeto y definición:** proteger a las trabajadoras que sufran violencia de género. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este plan la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.
- b) **Contenido:**



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

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

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

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

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

Seguimiento y evaluación

Las partes acuerdan establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad en los términos que seguidamente se establece.

Las medidas que en el Plan de Igualdad se establecen tienen vocación cambiante, variable y dinámico, estableciéndose que con carácter anual se realizará un informe de evaluación de la situación a 31 de diciembre, para valorar la consecución de los objetivos y establecer estrategias para el año natural siguiente.

El seguimiento del Plan de Igualdad y de las medidas en él contenidas, así como de los indicadores establecidos, se efectuará a través de la Comisión de Igualdad, que tal como se establece en su Reglamento, una vez aprobado el Plan de Igualdad ejercerá, asimismo, las funciones de Comisión de Seguimiento.

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

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

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



Por otra parte, resulta esencial destacar uno de los principios contenidos en la declaración de principios: la corresponsabilidad. Principio a través del cual todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Asimismo, es responsabilidad de todas las personas que forman parte de la organización con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse. Destacar de manera especial, el papel que las personas con puestos directivos o con equipos a su cargo, deben de tener a la hora de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

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

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

Ámbito de aplicación.

Ámbito territorial.

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

Ámbito funcional.

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

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

Ámbito personal.

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

Ámbito temporal.

El presente protocolo entró en vigor con fecha 1 de noviembre de 2013 y su vigencia se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2019.

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, acoso por razón de sexo o trato discriminatorio, 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 y acoso por razón de sexo para todas las entidades que componen el Grupo, haciendo efectivo el compromiso adquirido en el artículo 76 del IV convenio colectivo Interprovincial de Fundación DFA.

Definición de conductas y formas de manifestación.

Acoso sexual.

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

Formas de manifestación:

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



ceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo.

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

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

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

Acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

Entre otros comportamientos, pueden constituir tales conductas acosadoras:

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

Acoso psicológico.

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

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

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



Trato discriminatorio.

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

Medidas preventivas.

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

Procedimiento de intervención/actuación.

Principios rectores.

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



colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

h) Denuncias dolosas.

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

Procedimiento previo:

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

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

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

Procedimiento formal:

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

1.ª Fase: Iniciación del procedimiento.

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

En dicha denuncia deberá hacerse constar los siguientes aspectos:

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

-Identificación de la persona presuntamente acosada.

-Vinculación laboral entre las partes.

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

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

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

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

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

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

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

2.ª Fase: Investigación.

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

Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará a la/s persona/s denunciante/s para una entrevista privada o las que así se estimen convenientes, en las que se prestará declaración sobre los hechos denunciados.

Comunicación de inicio de procedimiento:

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

Audiencia a las personas interesadas:

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los/as tes-



tigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona presuntamente acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él o contra ella se hayan vertido.

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

Medidas cautelares:

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

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

3.ª Fase: Resolución del procedimiento.

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

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

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

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

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

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

Régimen disciplinario y sancionador.

La constatación de la existencia de cualquiera de las conductas constitutivas de acoso, tendrá la consideración de falta muy grave (artículo 81 bb)), dando lugar a la imposición de una sanción de conformidad en el artículo 82 c) del V convenio colectivo Interprovincial de Fundación DFA.

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

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

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

Medidas complementarias.

- a) Asesoramiento social.



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

b) Asistencia psicológica.

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

c) Asesoramiento jurídico.

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

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

d) Seguimiento.

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

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

ANEXO V

PROCEDIMIENTO PÉRDIDA COMPETENCIAS DE CALIDAD Y EFICACIA

Se establece el siguiente procedimiento que regula la pérdida de las competencias de calidad y eficacia:

1. Para que el trabajador pueda dejar de percibir dichas competencias, el responsable le advertirá de forma verbal, en presencia de un representante legal de los trabajadores. Si después de dos advertencias verbales el trabajador continúa con su actitud, el responsable del centro lo hará constar en un parte de incidencias en presencia del trabajador y del representante de los trabajadores. La copia del parte de incidencias se entregará al trabajador y a su representante mediante un recibí.

2. Si el trabajador persiste en su actitud pasados 15 días, el responsable lo volverá hacer constar por escrito mediante el procedimiento descrito en el párrafo anterior, y comunicará al trabajador y al representante legal de los trabajadores que realizará una solicitud de pérdida de cualquiera de los pluses ante el director del área.

3. El director de área elaborará un informe sobre los hechos acaecidos que trasladará a la Comisión de Seguimiento.

4. Los representantes de los trabajadores de la Comisión de Seguimiento, una vez recibido el informe del director de área correspondiente, se reunirán con el trabajador implicado y su representante legal para constatar los hechos, pudiendo alegar por escrito lo que estime pertinente.

5. La Dirección convocará a la Comisión de Seguimiento para analizar los escritos presentados sobre los hechos acaecidos. Una vez analizados estos y cuando los miembros de la comisión estén de acuerdo en los mismos, la dirección aplicará la pérdida de cualquiera de los pluses para el mes correspondiente. Para aplicar una nueva pérdida de cualquiera de los pluses se deberá comenzar el procedimiento anteriormente descrito. En ningún caso, la pérdida de cualquiera de los pluses tendrá una duración superior a seis meses dentro del año natural.

6. Dicha Comisión se reunirá una vez al mes cuando haya aplicaciones de la pérdida de los pluses.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por miembros de la Comisión Negociadora del convenio en vigor, y por los representantes de los centros, entidades y empresas adheridas. Dicha representación será repartida de la siguiente manera, tres por parte de la Direc-



ción, y tres por parte de los representantes legales de los trabajadores, dentro de los cuales tendrá que haber dos en representación de los trabajadores de la Fundación DFA y uno en representación de los trabajadores del centro correspondiente.

A la finalización del primer año de vigencia del presente convenio, se realizará una evaluación por parte de la Comisión de Seguimiento de la aplicación de los pluses de eficacia y calidad. Si se pone de manifiesto la ineficacia de dicha aplicación, se procederá a la revisión de la misma.