

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/09918 Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa de Faus International Flooring, SLU. Código: 46100952012016.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito el día 22 de enero de 2025, por la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa de Faus International Flooring, SLU, por el que se aprueba la modificación del convenio colectivo con la aprobación del plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 7 de agosto de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



Acta de Aprobación del Plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI

FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L

Reunida en Real de Gandía el 22 de enero de 2025, la Comisión Negociadora del Plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI de FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L.,

compuesta:

En representación de la empresa por:

- María Pilar Saurí Galán
- Sergio Negre Bañuls
- Julia Furió Gomar-González

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Josep Albors Ferrandis
- Eduardo Balbastre Ochoa
- Liliانا Balbastre Miñana
- Diego Blay Bolta
- José Ignacio Fernández Martínez
- Isabel Amat Collado
- Mónica Miñana Donet
- Miquel Vte. Estarlich Climent
- Juan Antonio Gorrita Pla

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI de la empresa Faus International Flooring S.L., cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan, cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años desde la presente firma, es decir: del 22 de enero del 2025 al 21 de enero del 2029.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.



Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 22 de enero de 2025.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



III CONVENIO COLECTIVO

DE

EMPRESA

FAUS INTERNATIONAL FLOORING, S.L.U.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



1.- Partes signatarias del Convenio.

Las partes firmantes de este Convenio son, de una parte la Empresa Faus International Flooring, S.L.U. y, de otra, el Comité de Empresa de la misma.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimización para firmar este Convenio en base al Art. 87.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante "ET").

2.- Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo resulta de aplicación a todos y todas los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios laborales en la Empresa Faus International Flooring, S.L.U., sin ninguna excepción.

3.- Ámbito de aplicación territorial.

El Convenio se aplicará en los actuales centros de trabajo de la Empresa Faus International Flooring, S.L.U. en los que resultó elegido el Comité de Empresa que conforma la Comisión negociadora del presente Convenio.

4.- Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y su duración inicial se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2025.

Concluida la referida vigencia temporal inicial, el contenido del Convenio quedará en vigor en períodos sucesivos de un año, hasta la firma de otro Convenio Colectivo de Empresa.

5.- Denuncia del Convenio.

A la finalización temporal del presente Convenio, se entenderá implícitamente denunciado.

En todo caso, hasta la firma del siguiente Convenio, se supondrá tácitamente prorrogada su vigencia por años naturales sucesivos, conforme a lo previsto en el párrafo segundo del Convenio en su punto 4 precedente.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



6.- Legislación aplicable y concurrencia.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Madera, en el Convenio Colectivo de Trabajo de la Madera, Carpintería, Muebles y Afines de la Comunidad Valenciana o aquel que lo sustituyese, y demás legislación vigente.

7.- Comisión de seguimiento y vigilancia del convenio.

Para la interpretación del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria por las partes firmantes de éste, que estará formada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de la parte social.

Esta Comisión actuará colegiadamente y quedará válidamente constituida con la presencia como mínimo de uno de los miembros de cada una de las partes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores y/o asesoras que cada una de las partes designe en su caso.

Estas reuniones serán convocadas con orden del día establecido con anterioridad, y con el fin de dar salida a las cuestiones que vayan surgiendo.

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo de diez días, mediante convocatoria formalizada por escrito, especificando el orden del día, y levantándose acta de cada reunión.

Los dictámenes que en su caso tuviera que emitir la Comisión, se efectuarán en el plazo de diez días siguientes a la fecha en que se haya tratado el asunto en cuestión. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

La Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) Asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, seguimiento del desarrollo de cuantos temas integren este Convenio y sus Anexos durante la totalidad de la vigencia del mismo.
- b) Mediará con carácter previo y preceptivo a la interposición de cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Acuerdo.
- c) Fijará la tabla salarial de la remuneración para cada año de vigencia del Convenio de acuerdo con los incrementos salariales acordados en este Convenio.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



- d) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la Clasificación Profesional del acuerdo del Mapa de Puestos de Trabajo que se acompaña como Anexo I del presente Convenio.

Asimismo, para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., y tal y como se establece en el artículo 85.3.e) del precitado texto, las partes acuerdan el sometimiento al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, estableciendo en todo caso la voluntariedad del arbitraje.

8.- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la Representación Legal de los/las trabajadores/as tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

9.- Grupos profesionales.

En cuanto a los Grupos Profesionales en el personal de fábrica, se estará a lo dispuesto en el Documento firmado el 10 de julio de 2007 denominado " Mapa de Puestos de Trabajo" que se incorpora al presente documento como Anexo I.

No obstante lo anterior, se acuerda crear una Comisión destinada a la actualización del citado Documento y que regula la clasificación en Grupos Profesionales y funciones del personal de fabricación.

La finalidad es adecuarlo a la realidad actual de la compañía, respecto de los centros de trabajo y maquinaria existente.

Esta comisión estará compuesta por tres representantes de la Empresa y tres representantes del Comité de Empresa.

El nuevo documento sustituirá al actual, incorporándose al presente Convenio en el momento en que esté concluido y aprobado por la Comisión.

Para el personal Técnico y Administrativo de la empresa, en tanto y cuando no se desarrolle un Mapa de Puestos de Trabajo para este colectivo en el ámbito de aplicación de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Madera y en el Estatuto de los Trabajadores.

10.- Ascensos y Vacantes.

Se estará a lo dispuesto al antedicho Anexo I, es decir, el documento firmado el 10 de julio de 2007 referido al Mapa de Puestos de Trabajo y lo expuesto en el artículo 9 del presente Convenio.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



11.- Movilidad Funcional.

Se estará a lo dispuesto al antedicho Anexo I, es decir, el documento firmado 10 de julio de 2007 referido al Mapa de Puestos de Trabajo y lo expuesto en el artículo 9 del presente Convenio y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

12.- Contrataciones.

La contratación y el ingreso al trabajo, se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

En ningún caso la Empresa podrá contratar trabajadores/as de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) por periodos superiores a 45 días, debiendo informar a la Representación Legal de los Trabajadores de estas contrataciones. Los/las trabajadores/as de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), tendrán los mismo derechos laborales y retributivos que el resto de la plantilla de la empresa.

La Empresa estudiará la posible constitución de una bolsa de trabajo, para cubrir los puestos de trabajo temporales que se produzcan en la misma.

13.- Ceses.

La Empresa tendrá que preavisar con un mínimo de quince días de antelación, el cese de los/las trabajadores/as por terminación de contrato, en la modalidad contractual de circunstancias de la producción, siempre y cuando este contrato tenga una duración superior a seis meses.

Ambas partes, podrán sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso omitido.

El finiquito será presentado al trabajador o a la trabajadora el mismo día de finalización de contrato y, si da su conformidad al mismo, se le abonará en ese mismo momento.

14.- Calendario Laboral.

El calendario laboral anual se establecerá por la dirección empresarial previa consulta al Comité de Empresa, antes del inicio de cada año natural y una vez publicada la relación de fiestas oficiales.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



15.-	<u>Jornada Laboral, Horarios de Trabajo, Turnos Rotativos, Cuarto Turno y Jornadas Especiales.</u>
------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

1.- La jornada laboral anual, para cada año de vigencia de este Convenio, será la establecida en el Convenio General de la Madera.

2.- Los horarios para el personal de fábrica podrán ser los siguientes:

Jornada continuada: De lunes a viernes.

- Turno de mañana con horario de 6.00 horas a 14.00 horas, con descanso de 09.30 a 10.00 horas

Jornada a dos turnos rotativos: De lunes a viernes.

- Turno de mañana; horario de 6.00 horas a 14.00 horas, con descanso de 09.30 a 10.00 horas.
- Turno de tarde; horario 14.00 horas a 22.00 horas, con descanso de 21.30 a 22.00 horas.

Jornada a tres turnos rotativos: De lunes a viernes.

- Turno de mañana; horario de 6.00 horas a 14.00 horas, con descanso de 09.30 a 10.00 horas.
- Turno de tarde; horario 14.00 horas a 22.00 horas, con descanso de 21.30 a 22.00 horas.
- Turno de noche; horario de 22.00 horas a 06.00 horas, con descanso de 02.00 a 02.30 horas.

El personal que realice estos horarios tendrá un descanso de 30 minutos en los horarios estipulados en cada turno, considerándose esta parada a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo en base al artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de necesidades técnicas, organizativas o productivas, la Empresa acordará con el Comité de Empresa que las paradas de descanso se acumulen para ser disfrutado de forma continuada en el último día de la semana, para evitar así la parada de producción, preavisando con siete días de antelación al personal afectado, no constituyendo dicha variación del horario de trabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

No obstante lo acordado en el apartado anterior, en las secciones productivas que no se realice la parada de descanso en los horarios establecidos, y por tanto se acumule su



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



disfrute al último día de la semana, la empresa garantizará que los/las trabajadores/as sean relevados en diferentes momentos de la jornada para poder comer, tomar alguna bebida etc. en concordancia con lo expuesto en el art. 34.4 del Estatuto de los trabajadores.

3.- Por necesidades técnicas, organizativas o productivas se acuerda que la Empresa pueda cambiar de turno de trabajo a cualquier trabajador/a de fábrica preavisándole con una antelación de 48 horas, respetando el descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la otra, dando conocimiento del mismo al Comité de Empresa; se procurará que dichos cambios no afecten, gravemente, a su situación familiar y personal.

4.- Jornada de Cuarto Turno.

El establecimiento de esta jornada es el de mantener en funcionamiento permanente la maquinaria y producción de la empresa.

Al personal que se vea afectado por este cuarto turno, de forma individual la Empresa le notificará la modificación de las condiciones de trabajo con una antelación mínima de veinte días y de diez días de antelación para finalizar su inclusión en este sistema de trabajo de cuatro turnos. De todo ello se dará información puntual al Comité de Empresa.

Al inicio del año se elaborará el calendario laboral para el cuarto turno. En dicho calendario será computables para el trabajo efectivo todos los días del año, exceptuando los 14 festivos, los días de ajuste por jornada y los domingos por la tarde.

Los/las empleados/as que realicen el cuarto turno, con independencia de su grupo profesional o trabajo encomendado, tendrán una retribución específica denominada Plus Cuarto Turno, esta retribución constará en la tabla salarial y será lineal a todos los grupos profesionales.

5.- Jornadas Especiales de Trabajo.

Se denomina a aquella jornada que no tiene una rotación de turnos diarios pero si de forma semanal o de fin de semana y se utiliza para la funciones de diferentes trabajos auxiliares de la empresa.

Al inicio del año se elaborará el calendario laboral para las jornadas especiales. En dicho calendario será computables para el trabajo efectivo todos los días del año.

Los horarios o distribución de la jornada podrán ser las siguientes:

- Jornada diaria de 22:00 horas a 06:00 horas con descanso fin de semana.
- Jornada sábado y domingo de 06:00 horas a 18:00 horas con descanso toda la semana (lunes a viernes).



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



- Jornada sábado y domingo de 18:00 horas a 06:00 horas con descanso toda la semana (lunes a viernes).

Este tipo de jornada juntamente con estos Trabajos Auxiliares sólo podrá adscribirse el trabajador de forma voluntaria por parte del mismo a propuesta de la empresa.

6.- Horarios en Administración:

La jornada semanal será de 40 horas divididas entre el lunes y viernes, siendo el viernes jornada continuada hasta las 3 de la tarde. El inicio de la jornada de trabajo será flexible entre las ocho y las nueve de la mañana, con un paro mínimo de 1 hora a mediodía y máximo de 2 horas a elección del personal, en todo caso el cómputo semanal será de 40 horas, exceptuando las semanas que tengan días de ajuste y en cómputo anual la jornada estipulada en el punto 1 de este artículo.

16.-	<u>Periodo vacacional.</u>
------	----------------------------

El periodo vacacional, preferentemente en verano, se establecerá en el momento de formalización del calendario laboral de fábrica según lo dispuesto en el artículo 14 del presente convenio, quedando establecido en 30 días naturales anuales.

Por acuerdo entre trabajadores/as y Empresa, se podrán modificar, en parte/parcialmente, las fechas previstas del disfrute de vacaciones siempre y cuando ello sea posible atendiendo a la adecuada organización del trabajo.

Por iniciativa del trabajador o trabajadora, se tendrá derecho a permutar una semana de vacaciones dentro del Periodo Vacacional, por otra u otros días fuera de este periodo, esta petición será trasladada a la empresa como mínimo un mes antes del inicio de las vacaciones.

17.	<u>Estructura salarial.</u>
-----	-----------------------------

La estructura salarial estará formada por los siguientes conceptos salariales y complementos:

- Salario Base.
- Plus Transporte.
- Antigüedad Consolidada.
- Nocturnidad.
- Plus Cuarto Turno.
- Complemento Personal.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



18. Incrementos Salariales 2022-2025.

Los incrementos salariales para el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, a aplicar a partir del 1 de enero del 2022, sobre las cantidades que actualmente perciben los trabajadores y trabajadoras de la plantilla de la empresa, serán los siguientes:

2022	1,8%. Si el IPC interanual del 2021 fuese mayor, incremento del IPC.
2023	2%. Si el IPC interanual del 2022 fuese mayor, incremento del IPC.
2024	2%. Si el IPC interanual del 2023 fuese mayor, incremento del IPC.
2025	2,5%. Si el IPC interanual del 2024 fuese mayor, incremento del IPC.

19. Pago del Salario.

La retribución del salario será abonada por los medios habituales establecidos en la Empresa y puntualmente el último día del mes devengado.

20. Complemento antigüedad.

De conformidad con lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera, a partir del 30 de septiembre de 1996, no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de la antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha.

Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador/a como complemento personal, bajo el concepto de "Antigüedad Consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

21. Pagas Extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente acuerdo percibirá dos pagas extraordinarias de cuarenta días del salario base cada una, más el complemento de antigüedad consolidada, si lo hubiere.

La paga extraordinaria de verano será retribuida antes del día 25 de junio y la paga extraordinaria de navidad será retribuida antes del 20 de diciembre o día hábil siguientes en ambos casos.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



Tendrán derecho al percibo íntegro de las Gratificaciones Extraordinarias de Verano y Navidad, el personal de la plantilla que se encuentre en situación de baja médica por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común y Accidente de Trabajo.

22. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tenga su causa en fuerza mayor.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de; 1 hora extra realizada equivaldría a 1'75 de descanso.

La fecha de su disfrute será fijada de acuerdo entre empresa y trabajador/a, siendo que se acumularán los descansos por jornadas completas de ser esto posible en atención a la adecuada organización del trabajo.

Mensualmente la empresa informará al Comité de Empresa de la relación nominal de horas extras realizadas durante ese mes.

23. Nocturnidad.

La cuantía del complemento de nocturnidad será lineal para todos los grupos profesionales y vendrá recogido en la nómina como complemento nocturnidad. Su cuantía será la especificada en las tablas salariales.

24. Plan de Previsión social.

Este plan tiene por objeto la constitución de un fondo que la persona titular del mismo disfrutará en el momento de su jubilación en la empresa.

Su adscripción será voluntaria por parte del trabajador/a.

La capitalización de este seguro de vida será por aportación mensual mixta entre la Empresa y los/las trabajadores/as de la misma y se efectuará del siguiente modo:

1.- Todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa aportaran 10 euros de su salario base mensual.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



2.- La Empresa aportará mensualmente un importe igual al aportado por cada persona.

3.- Las cantidades resultantes de los puntos anteriores se ingresarán en la entidad bancaria correspondiente que a tal efecto la compañía de seguros y reaseguros haya previsto.

4.- La Representación de los/las Trabajadores/as recibirán trimestralmente:

- Los listados en el que se detallan los apartados 1 y 2.
- Copia del recibo del ingreso del mes que en su caso corresponda.

El rescate de las primas aportadas, tanto por la Empresa como por el personal, se regirá por las normas del Plan de Previsión Social.

25.	<u>Póliza de seguros de vida y por accidente de trabajo.</u>
-----	--------------------------------------------------------------

La Empresa Faus International Flooring, S.L.U. formalizará un seguro de vida para cada trabajador/a de la misma con las siguientes coberturas:

- Indemnización derivada por enfermedad común:

Indemnización por muerte natural	9.000 €
Indemnización por invalidez total o absoluta	9.000 €

- Indemnización derivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Indemnización por muerte	36.000 €
Indemnización por invalidez total o absoluta	36.000 €

Señalar que, en el caso de las indemnizaciones previstas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad señalada será efectiva a partir del 01/07/2022. Desde el 1 de enero del 2022 hasta el 30 de junio del 2022 la indemnización será de 30.000€, tal y como establece la póliza contratada hasta la citada fecha.

En su caso, la indemnización prevista en este acuerdo será considerada a cuenta de cualesquiera otras indemnizaciones que, en su caso, la Empresa pudiera ser declarada responsable por las autoridades administrativas o judiciales, como consecuencia del accidente o enfermedad de trabajo sufrida, compensándolas hasta donde alcancen; tampoco dicha indemnización podrá servir como base para la imposición de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



26. Complementos en situación de incapacidad temporal.

A).- En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará o complementará a la persona afectada las prestaciones legales correspondientes a tales situaciones con lo siguiente:

A partir del primer día de baja y durante la duración de la misma, la persona afectada percibirá, con cargo a la empresa, la cantidad que suponga la diferencia entre la indemnización legal correspondiente a esta situación de incapacidad temporal, y el cien por cien (100%) de la base reguladora para la referida contingencia.

B).- En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y siempre que el/la trabajador/a reúna el período mínimo de carencia para beneficiarse de las prestaciones económicas de I.T., la Empresa abonará o complementará las prestaciones legales correspondientes a lo siguiente:

1.- En caso de incapacidad temporal por enfermedad común la empresa abonará durante los tres primeros días de baja, el sesenta por ciento (60%) de la base reguladora para la referida contingencia.

2.- A partir de los tres meses ininterrumpidos de incapacidad temporal por enfermedad común la empresa abonará la cantidad que suponga la diferencia entre la indemnización legal correspondiente a esta situación de incapacidad temporal, y el cien por cien (100%) de la base reguladora para la referida contingencia.

3.- En caso de incapacidad temporal por enfermedad oncológica o similares, la empresa abonará la cantidad que suponga la diferencia entre la indemnización legal correspondiente a esta situación de incapacidad temporal, y el cien por cien (100%) de la base reguladora para la referida contingencia.

Los complementos por incapacidad laboral temporal que se detallan en este apartado figurarán en el recibo mensual de salarios como "COMPLEMENTO IT".

27. Lactancia.

Las trabajadoras y los trabajadores que lo deseen podrán sustituir el permiso por cuidado del lactante, al que tiene derecho en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, por un permiso retribuido de 25 días naturales que se deberá disfrutar inmediatamente después de la finalización de la baja por nacimiento y cuidado de menor.

En caso de que este permiso coincida con el periodo vacacional del personal, el periodo de vacaciones se alargará en tanto días coincida con éste.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



28. Permisos.

Se retribuirán hasta nueve días de permiso para los reposos especificado como P-10 y en las hojas de visita a urgencias, emitidas por la Seguridad Social.

Se retribuirán hasta tres días laborables, para la hospitalización de parientes hasta de segundo grado, siempre que dicho pariente permanezca en ingreso hospitalario.

Se retribuirán hasta tres días laborables para la intervención quirúrgica de parientes hasta de segundo grado sin hospitalización que precise reposo domiciliario, justificado por el médico esta situación.

Se establece un permiso por el tiempo necesario, para acompañar a consulta médica a los/las hijos/as menores de 18 años y ascendientes de primer grado que, por razones de edad o dependencia, precisen de dicho acompañamiento.

Para el resto de los permisos se estará a lo estipulado en el Convenio General de la Madera, en el Convenio Colectivo de Trabajo de la Madera, Carpintería, Muebles y Afines de la Comunidad Valenciana o aquel que lo sustituya.

29. Jubilación Parcial.

La Empresa facilitará y siempre que la legislación lo permita, el pase de sus trabajadores/as a la situación de jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos legalmente.

30. Auxilio por defunción.

En caso de fallecimiento de una persona de la plantilla con al menos cinco años de antigüedad en la Empresa, esta abonará al cónyuge, hijos/as o ascendientes directos, una ayuda para paliar los gastos de fallecimiento, equivalentes a 2.500 euros. El pago de dicho auxilio no podrá ir más allá de parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, siempre que no existan descendientes directos, y el pariente más próximo excluirá al más lejano.

31. Compras de productos a la empresa.

Se desarrollará por parte del Departamento Comercial, un protocolo de ventas de productos clasificados como "estándar", exclusivamente para uso propio de los operario/as de la Empresa.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



32. Derechos Sindicales

Se reconoce una bolsa anual de horas sindicales por cada Sindicato que, presentándose a las Elecciones Sindicales, forme parte del Comité de Empresa.

La mencionada bolsa será el resultado de multiplicar las horas anuales de cada Representante Legal por el número de miembros que integran el Comité.

Las horas de la bolsa anual podrán ser utilizadas por cualquier miembro del Comité, avisando por escrito a la Empresa con 48 horas de antelación, exceptuándose las convocatorias urgentes cuyo aviso se efectuará de la forma más rápida posible.

33. Delegados/as Sindicales

Los/las Delegados/as Sindicales, aunque sean miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho al crédito horario que por Ley les corresponde.

Los/las Delegados/as Sindicales podrán mediante escrito a la Dirección de la Empresa, sumarse a la bolsa anual de los Delegados/as del Comité de Empresa que formen parte de su sindicato.

34. Locales y materiales

La Empresa proporcionará, al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales, locales adecuados para sus funciones, así como los medios informáticos, comunicación, mobiliario y material de oficina necesarios para el ejercicio de las mismas.

35. Reuniones

Trimestralmente, y coincidiendo con los meses de enero-abril-julio-octubre, la Dirección de la Empresa, informará al Comité de Empresa respecto a las políticas generales, económicas y proyecto de la misma, así como cualquier otro asunto que demanden las partes en relación con la empresa.

A parte de estas reuniones se realizarán cuantas se crean oportunas por cada una de las partes, solicitando la con una antelación prudente y adjuntando orden del día por la parte convocante.

36. Formación profesional y promoción

Las partes firmantes del presente acuerdo asumen, en el ámbito que les corresponde y en su totalidad, el contenido de los Acuerdos Nacionales para la formación continua.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



La Empresa y los/las Delegados/as de Formación estudiarán, conjuntamente, la presentación de los Planes de Formación de Empresa, para la formación continua del personal de la plantilla, de conformidad con los Acuerdos Nacionales,

En la elaboración de actividades formativas se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Se priorizarán las actividades en función de las necesidades concretas de la empresa, y con carácter general se señalan las siguientes:

- incorporación a las nuevas tecnologías de aplicación en la empresa,
- implantación de sistemas de calidad, reconversión profesional y
- mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

37.	<u>Certificados de profesionalidad</u>
-----	----------------------------------------

A petición del trabajador o la trabajadora, la Empresa estará obligada durante la vigencia de la relación laboral, así como al término del contrato o cese, a expedirle un certificado de la labor desarrollada, así como de los cursos realizados en esta.

Estos certificados serán además firmados por los/las Delegados/as de Formación correspondientes.

38.	<u>Salud laboral</u>
-----	----------------------

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 31/1995 de 8 de noviembre, B.O.E. 169 de 10-11-1995 y demás normas que la desarrollen.

39.	<u>Documentación</u>
-----	----------------------

La Empresa facilitará al Comité de Empresa, copias de la siguiente documentación:

ITC de máquinas, fichas de seguridad de productos utilizados, estudios realizados y todos cuantos documentos relacionados con la Prevención Laboral de la Empresa sean pedidos por el Comité, o en su caso por los Delegados/as de Prevención.

40.	<u>Puestos de trabajo penoso, tóxico o peligroso</u>
-----	------------------------------------------------------

La Empresa arbitrará todas las medidas necesarias para la eliminación de la penosidad, toxicidad o peligrosidad que pudiera darse en determinados puestos de trabajo en la empresa.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



41. Reconocimiento médico

Al margen de los reconocimientos médicos obligatorios, la Empresa realizará a través de su Servicio Médico, y a todo aquel trabajador o trabajadora que lo solicite, un reconocimiento médico anual.

42. Cambio de puesto de trabajo o jornada por motivos de salud

La Empresa cambiará de puesto de trabajo, respetando la misma categoría profesional y siempre que la organización del trabajo lo permita, a aquellas personas que acrediten mediante el correspondiente informe médico, que su puesto de trabajo les produce perjuicios para su salud, con protección especial del embarazo.

Aquellas trabajadoras que estén embarazadas tendrán el derecho, si así lo estiman oportuno, a no realizar turnos de noche, preavisando por escrito a la Empresa, en un plazo de siete días.

43. Incapacidad Permanente

Si por causa de accidente laboral, a un/a trabajador/a se le declarara una incapacidad permanente total para su profesión habitual, la Empresa estudiará la posibilidad de readaptarlo/a a otro lugar de trabajo, para que siga desempeñando funciones dentro de la misma, siempre que la organización del trabajo lo permita.

44. Ropa de trabajo y E.P.I. 's

La Empresa entregará a los trabajadores y trabajadoras, cuatro equipos completos de ropa de trabajo al año, dos en el mes de mayo-junio para el verano, y dos en el mes de octubre-noviembre para el invierno.

Además todo el personal debe tener dos polares y una cazadora entregados por la empresa, que serán sustituidos cuando estos estén deteriorados.

Asimismo, dotará a los/las trabajadores/as de los correspondientes zapatos de seguridad.

La Empresa consultará al Delegado/a correspondiente del Comité, los modelos de vestuario a elegir, y ambas partes se interesarán por el uso adecuado de los mismos en los puestos de trabajo.

Se facilitarán los Equipos de Protección Individual necesarios, para uso obligatorio del trabajador/a.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



A cada nueva persona contratada, se le facilitará el correspondiente vestuario, así como los E.P.I.'s necesarios.

La Empresa facilitará a cada trabajador/a una taquilla individual de la cual el/la operario/a se comprometerá a realizar un uso adecuado de la misma, así como a devolver la llave en caso de finalización de su relación laboral, y a la entrega del finiquito.

45.	<u>Rotura de lentes correctoras</u>
-----	-------------------------------------

La Empresa, abonará a los/las trabajadores/as que en el desempeño normal de sus funciones usen Lentes Correctoras, el ochenta por ciento (80%) del coste de las lentes rotas (previa presentación de las mismas y de su correspondiente factura), que por accidente involuntario se hayan roto durante el desempeño de las funciones del trabajador/a, tanto en horario normal como en horas extraordinarias, turnos, viajes de trabajo y actividades sindicales justificadas fuera de la Empresa.

Para ello se operará del siguiente modo:

A.-En el momento que se produzca su rotura, se informará al encargado/a o jefe/a de sección sobre el hecho. Si en ese momento no hubiere ningún encargado/a o jefe/a de sección, se tomará como testigo a dos trabajadores/as más próximos al lugar de los hechos, y una vez llegue el/la encargado/a, se le informará con la finalidad de que la Empresa tenga constancia de la veracidad de lo sucedido, entregando el operario/a los lentes en cuestión.

B.-Una vez que la persona haya reparado o sustituido los lentes, así como haya pagado a la óptica la correspondiente factura, aportará la factura de las lentes rotas así como la factura de las nuevas, que entregará a través de su encargado/a con la mayor brevedad posible.

C.-La Empresa, una vez recibidas las facturas mencionadas, hará efectivo el ochenta por ciento (80%) del coste especificado en la correspondiente factura de las lentes rotas.

D.-No obstante, el importe máximo a pagar será de 400€.

Todos estos trámites se realizarán con la mayor celeridad, dado que los lentes correctores son necesarios para proveer a los/las trabajadores/as que los utiliza de seguridad en el desempeño de sus funciones.

En el caso de rotura de lentes especiales, se estudiará el caso concreto entre la empresa y los miembros del Comité de Empresa.



Convenio Colectivo de Empresa Faus International Flooring S.L.U.

Diciembre 2021



46.	Mutuas
-----	--------

La Empresa informará y consultará, anualmente, al Comité de Empresa, sobre la elección de Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Disposición Primera

Plus Personal

Todos aquellos pluses o conceptos salariales no estipulados en este Convenio en el Art. 17 y que los trabajadores/as tengan a la entrada en vigor del mismo, quedarán sumados en un plus denominado personal.

Este plus no podrá ser ni absorbido ni compensado ni ahora ni en el futuro bajo ningún concepto.

Disposición final

El presente Convenio pretende ser en parte la compilación de los diferentes acuerdos alcanzados históricamente a través del dialogo y la negociación entre la parte empresarial y la parte social en la Empresa.

De no haberse plasmado en este Convenio algún Acuerdo al que se haya llegado en algún momento en el ámbito de la empresa, bien por no tenerlo presente o bien por ser desconocido para los actuales firmantes de este Convenio, las partes se comprometen a incluirlo en este Convenio y en todo caso a respetarlo y aplicarlo hasta que esto sea posible.



ANEXO I

MAPA DE PUESTOS DE TRABAJO



En la ciudad de Gandía, a 10 de julio de 2007

REUNIDOS:

De una parte, **DON JUAN ANTONIO NEGRE GOMEZ**, en su condición de Director General de la mercantil **INDUSTRIAS AUXILIARES FAUS, S.L.U**

Y de otra:

DON JOSEP ALBORS FERRANDIS
DOÑA ISABEL AMAT COLLADO
DON RICARDO MARTÍNEZ BURGUERA
DON RAFAEL PEIRÓ GORRITA
DON MANUEL GARCÍA SAMPEDRO
DON EDUARDO BALBASTRE OCHOA
DON ANGEL A. BORJA BURGUERA
DON VICENTE MARTÍNEZ ALEMANY
DON JOSÉ IGNACIO FERNÁNDEZ MARTÍNEZ
DOÑA RAQUEL JUAN MARTÍ
DON VICENTE VALLS PLA
DON ANTONIO CATALÁ PORTAS
DON FELIPE CARBONELL PONS
DON JUAN CASAS PEREZ
DON CEFERINO DÍEZ PERTEJO
DON JUAN GONZÁLEZ BORRULL
DON RAMIRO FERNÁNDEZ ROMERO
DON PIO EUGENIO MICÓ MARZAL
DON SERGIO FRASQUET MENGUAL
DON FRANCESC ESCRIVÁ MOLES
DON JESUS ROMERO RODRÍGUEZ
DON JUAN ANTONIO GORRITA PLÁ
DON CAMILO MAHIQUES BLANES,

INTERVIENEN:

El compareciente en primer término, lo hace en nombre y representación de la mercantil **INDUSTRIAS AUXILIARES FAUS, S.L.U.** dedicada a



la industria de la madera, y con domicilio social en 46700 GANDIA (Valencia), Avenida de Almansa, s/núm., haciéndolo los comparecientes en segundo término, en su condición de miembros del **COMITÉ DE EMPRESA** de la mercantil reseñada y Sección Sindical de CC.OO.

Y reconociéndose la representación que se dice ostentar, así como la capacidad general y la especial necesaria para otorgar el presente documento:

MANIFIESTAN:

I.- Que, tal y como se recogía en el Acuerdo Marco suscrito en fecha 23-07-2004, se creó una COMISION destinada a la elaboración de un MAPA DE PUESTOS DE TRABAJO para el personal de fábrica de la empresa compareciente, estando integrada por nueve representantes de los trabajadores, concretamente por DON JOSEP ALBORS FERRANDIS, DOÑA ISABEL AMAT COLLADO, DON RAFAEL PEIRÓ GORRITA, DON RICARDO MARTÍNEZ BURGUERA, DON MANUEL GARCÍA SAMPEDRO, DON EDUARDO BALBASTRE OCHOA, DON JESUS ROMERO RODRÍGUEZ, DON VICENTE MARTÍNEZ ALEMANY, DON JOSÉ IGNACIO FERNÁNDEZ MARTÍNEZ y por DOÑA MARIA ESCRIHUELA BUSUTIL, en su condición de Directora del Departamento de Recursos Humanos, como representante de la empresa.

II.- Que, después de numerosas reuniones habidas dentro del seno de la citada COMISION, de haber analizado todos los Centros de Trabajo de la empresa, así como estudiada la maquinaria en ellos existentes y las tareas que los trabajadores ha de desarrollar en las mismas para óptimo funcionamiento y en aras a que el producto que se manipula se obtenga en las mejores condiciones de calidad, han consensuado un **MAPA DE PUESTOS DE TRABAJO (MPT)** para todos los Centros de Trabajo de la mercantil Industrias Auxiliares Faus, S.L. Unipersonal, que se adjunta a este documento como **ANEXO**, formando parte integrante del presente documento, y que sujetan a las siguientes:

ESTIPULACIONES:

PRIMERA.- Sistema de Clasificación.- Las Categorías Profesionales actualmente existentes en la empresa, para el personal de fábrica, se integrarán en Grupos Profesionales (Numerados del 0 al 7), según aparece detallado en el Anexo adjunto, en el que se detallan todas y cada una de las Maquinas actualmente existentes en la empresa, así como de los puestos de trabajo que cada



una de ellas o cada grupo de ellas ha de tener para su correcto funcionamiento, sin perjuicio de las facultades organizativas de la empresa.

SEGUNDA.- Puesto de Trabajo.- Se define como puesto de trabajo, el lugar que ocupa un operario en una determinada máquina o línea de fabricación, entendiéndose que cada una de las máquinas o líneas existen los puestos de trabajo que se reseñan en el MPT.

TERCERA.- Plantilla.- Pese a la existencia y ubicación de los puestos de trabajo en el MPT, la empresa no viene obligada a tener cubiertos todos los puestos de trabajo que se relacionan en el MPT, reservándose el derecho que le asiste por ley a cubrir y efectuar los cambios que, por motivos organizativos, técnicos, productivos o de otra índole que así lo aconsejen.

CUARTA.- Condiciones de Acceso a los Grupos Profesionales.- Es criterio general convenido por los firmantes del presente documento que, para la cobertura autónoma de un puesto de trabajo, es conveniente y necesaria la demostración de poseer las condiciones tanto cuantitativas como cualitativas que se requieren para ocuparlo, acreditándose las condiciones habilitantes, en base a los conocimientos técnicos, formación profesional, formación práctica, responsabilidad, autonomía y experiencia que acredite el trabajador, tanto a nivel personal como en relación el trabajo a realizar.

QUINTA.- Grupos Profesionales.- Los Grupos Profesionales consensuados, a título de ejemplo, incluirán las Categorías Profesionales y oficios siguientes:

Grupos	Categorías/Oficios
Grupo 0	Peones Especialistas
Grupo 1	Ayudantes
Grupo 2	Oficiales de 2ª B
Grupo 3	Oficiales de 2ª
Grupo 4	Oficiales de 1ª B
Grupo 5	Oficiales de 1ª
Grupo 6	Encargados, Jefes de Turno, Jefes de Línea, Jefes de equipo, Jefes de Talles, etc.
Grupo 7	Jefes de Area o similares.
Grupo 8	Técnicos Grado Medios
Grupo 9	Técnicos Grado Superior



Las premisas de consolidación hacia un determinado grupo profesional son las siguientes:

Cuando se contrate a un trabajador desde el Grupo 0, a los 9 meses pasará, automáticamente, al Grupo 1; si éste es su grupo asignado a su puesto de trabajo, terminaría el proceso de formación para pasar al grupo superior.

El Grupo 2 proviene del Grupo 1 y tras 9 meses seguidos o 12 alternos en un período continuado de 24 meses de permanencia, se accede a este Grupo. Si este es su Grupo asignado a su puesto de trabajo terminaría el proceso, si no, se iniciaría el proceso de formación para pasar al grupo superior.

El Grupo 3 proviene del Grupo 2 y tras 9 meses seguidos o 12 alternos en un período continuado de 24 meses de permanencia, se accede a este Grupo. Si este es su Grupo asignado a su puesto de trabajo terminaría el proceso, si no, se iniciaría el proceso de formación para pasar al grupo superior.

El Grupo 4 proviene del Grupo 3 y tras 12 meses seguidos o 18 alternos en un período continuado de 36 meses de permanencia, se accede a este Grupo. Si este es su Grupo asignado a su puesto de trabajo terminaría el proceso, si no, se iniciaría el proceso de formación para pasar al grupo superior.

El Grupo 5 proviene del Grupo 4 y tras 12 meses seguidos o 18 alternos en un período continuado de 36 meses de permanencia, se accede a este Grupo.

La designación correspondiente a los Grupos 6 al 9, será directa por parte de la empresa.

La empresa se reserva el derecho a contratar directamente a trabajadores de cualquier grupo profesional y externos a la empresa, cuando lo considere oportuno y acrediten ante la misma, experiencia, responsabilidad, idoneidad y /o titulación.

Vacante – Se entiende por vacante aquel puesto de trabajo, que reflejado en el m.p.t haya sido desocupado por un trabajador/a por el motivo que fuese, sin derecho a reingreso al puesto de trabajo.

Sustitución - en los supuestos de vacante de puesto de trabajo por excedencia, Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, permisos por maternidad, paternidad, u otras causas que supongan la suspensión del contrato de trabajo, o cualquier otro permiso con derecho a reingreso, el trabajador que ocupe ese puesto de trabajo, no podrá adquirir la Categoría Profesional u Grupo de la



persona a la que sustituye, pese a trabajar en el mismo durante los períodos de tiempo antes contemplados y que otorgan el derecho a acceder a Grupos superiores, no obstante percibirá los salarios correspondientes al puesto que realmente ocupen según el M.P.T.

En caso de implantar un nuevo turno de trabajo provisional en cualquier puesto relacionado en el M.P.T, este puesto se considerará igual que el párrafo anterior de sustitución, es decir el trabajador que ocupe este puesto, no adquirirá la categoría profesional por el transcurso del paso del tiempo, si bien cobrará la diferencia entre el grupo profesional que ostente y el referido en el M.P.T para este puesto. Este puesto dejará de ser provisional al paso de los 18 meses continuados, en cuyo caso el trabajador pasará a ostentar el grupo profesional referido en el M.P.T para este puesto.

Si no existe vacante, no se podrá acceder al puesto de trabajo.

SEXTA.- Promoción en caso de vacante.- En el momento en que se produzca una vacante en un grupo profesional, se publicará, por parte del Departamento de Recursos Humanos, una convocatoria para que el personal interesado, con especial preferencia para los trabajadores que ostenten puestos de trabajo en la misma máquina, línea o área en la que la vacante se produzca, con especificación del perfil requerido y que se adjuntará a la convocatoria.

Los interesados o interesadas, entregarán la solicitud, por escrito, en la Oficina de Atención al Trabajador, que expedirá una copia sellada.

Todos los candidatos o candidatas que cumplan el perfil serán valorados de una manera objetiva, de acuerdo a las características del puesto a cubrir, y las pruebas a efectuar dependerán de las tareas, formación, responsabilidad, autonomía, etc. Que requiera dicho puesto de trabajo.

Todos aquellos trabajadores que superen la valoración, se someterán a un proceso de selección realizado por personal del departamento de Recursos Humanos.

SÉPTIMA.- En caso de que cualquier trabajador que estuviera en proceso de formación a un grupo superior, y por motivos organizativos o de cualquier otra índole se le interrumpiera su formación, cambiándole a otro puesto de trabajo del mismo grupo que ya tiene, se le abonará el 50 % de la diferencia salarial existente entre los dos grupos de trabajo, siempre que la promoción haya tenido, como mínimo una duración del 65 % del tiempo previsto de formación para el acceso al grupo superior.



OCTAVA.- Puesta en funcionamiento de maquinaria.- En el caso de que la empresa adquiriera nueva Maquinaria no incluida en el MPT, o decidiera poner en funcionamiento alguna de las que en la actualidad estuviera fuera de uso, Los Grupos Profesionales al que deberán estar adscritos los puestos de trabajo que dicha máquina, grupo de máquinas o línea requiera, serán consensuados en el seno de la Comisión de Categorías Profesionales. Así como cualquier puesto de trabajo que por omisión o error no estuvieran en el M.P.T. a petición de una de las partes la comisión se reunirá para abordar la cuestión.

NOVENA.- Aplicación de lo pactado.- La forma de acceder a los distintos Grupos de Trabajo, se aplicará a todos los trabajadores contratados a partir del día uno de enero de dos mil siete. Todos los trabajadores contratados con anterioridad a la indicada fecha y que estén en proceso de formación a un Grupo superior, se les aplicará la normativa vigente en la fecha de la contratación.

DECIMA.- El presente acuerdo presupone la retirada inmediata de todas las acciones individuales o colectivas que se encuentren en tramitación ante Organos Administrativos o Jurisdiccionales y que tuvieran como objeto el acceso a una Categoría Profesional, de la clase que fuere.

De igual forma, se comprometen a no impugnar ni dar soporte a ninguna acción individual o colectiva que tuviere como finalidad la impugnación del presente documento.

El presente acuerdo, que tiene plena vocación de futuro y de continuidad, no podrá ser objeto de nueva negociación, y muy especialmente, una vez concluida la vigencia del Acuerdo Marco suscrito entre la empresa y Comité de Empresa en fecha 23 de Julio de dos mil cuatro.

Cualquier petición, demanda o consulta que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación, interpretación o acceso a los distintos Grupos Profesionales, será requisito necesario y preceptivo, previamente a su formalización ante los Juzgados de lo Social o ante los Organismos competentes laborales, plantearlo ante la Comisión de Grupos Profesionales, que, en el plazo de los 30 días siguientes a su formalización, emitirá un Informe en el que se contestará, aceptará o denegará las peticiones que le hayan sido planteadas.

UNDECIMA.- Igualdad.- Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo.-



DUODECIMA.- De igual forma, mediante la consecución del presente acuerdo las partes comparecientes declaran que en materia de Clasificación Profesional, y en especial en materia de ascensos y adquisición de Grupos Profesionales superiores por parte de los trabajadores, será de aplicación, de forma prioritaria y preferente, lo pactado en este documento, al amparo de lo dispuesto en el art. 24 del Real decreto Legislativo 1/1995, del 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

DECIMOTERCERA.- Todos los acuerdos que se opongan a lo pactado en este documento, quedan sin valor ni efecto alguno.



		PRENSAS	
1	PRENSAS	CHAPADOR	GRUPO 1
1	PRENSAS	CONTROL DILATACION	GRUPO 1
1	PRENSAS	CONTROLADOR	GRUPO 3
1	PRENSAS	OPERARIO PERFILADORA PF-8	GRUPO 3
1	PRENSAS	OPERARIO PLANCHAS	GRUPO 3
1	PRENSAS	OFICIAL CONTROL ARTIFICIAL	GRUPO 5
1	PRENSAS	OFICIAL PRENSAS	GRUPO 5
1	PRENSAS	JEFE DE PRENSAS	GRUPO 6
1	PRENSAS	JEFE DE AREA	GRUPO 7
1	P .MELAMINA	CHAPADOR	GRUPO 3
1	P. MELAMINA	CONTROLADOR	GRUPO 1
1	P. MELAMINA	OFICIAL PRENSAS	GRUPO 5
		ECOPARC	
1	ECOPARC	CONTENEDORES	GRUPO 3
		IMPREGNADORAS	
1	IMPREGNADORAS	FINAL LINEA	GRUPO 1
1	IMPREGNADORAS	CUERPO DE IMPREGNACION	GRUPO 1
1	IMPREGNADORAS	CONTROLADOR	GRUPO 3
1	IMPREGNADORAS	OFICIAL MAQUINA	GRUPO 4
1	IMPREGNADORAS	DESCARGA RESINA	GRUPO 3
1	IMPREGNADORAS	OFICIAL DE IMPREGNADORAS	GRUPO 5
1	IMPREGNADORAS	JEFE DE AREA	GRUPO 7
		LABORATORIO	
1	LABORATORIO	AYUDANTE LABORATORIO	GRUPO 1
1	LABORATORIO	OFICIAL LABORATORIO	GRUPO 3
		ALMACEN	
		BOBINAS	
1	A. BOBINAS	OPERARIOS AUXILIARES	GRUPO 1
1	A. BOBINAS	OFICIAL ALMACEN	GRUPO 5
1		CARGA Y DESCARGA	
1	EXPEDICIONES	CARRETEROS	GRUPO 3
	ALMACEN	JEFE DE AREA	GRUPO 7
		CALDERAS	
1	TRI. CALDERAS	OPERARIOS AUXILIARES	GRUPO 1
1	TRI. CALDERAS	OFICIAL MAQUINAS	GRUPO 3
		ALMACEN MATERIAL	
1	ALM. DE MATER.	OPERARIOS AUXILIARES	GRUPO 1
1	ALM. DE MATER.	RESPONSABLE ALMACEN	GRUPO 2
		HYMMEN	
1	HYMMEN	OPERADOR MAQUINA	GRUPO 4
1	HYMMEN	AUXILIAR OPERADOR	GRUPO 1
1	CANTOS	OFICIAL CANTOS	GRUPO 3
1	CANTOS	AUXILIAR CANTOS	GRUPO 1
1	HYMMEN	LOGISTICA	GRUPO 3
1	HYMMEN	OFICIAL RESPONSABLE	GRUPO 5
		AREA A	
A	TIRAS	OPERADOR POSTFORMING	GRUPO 4
A	TIRAS	AUXILIAR MAQUINA POSTFORMING	GRUPO 2
A	TIRAS	AUXILIAR SALIDA-1 POSTFORMIG	GRUPO 1
A	TIRAS	AUXILIAR SALIDA-2 POSTFORMIG	GRUPO 1
A	TIRAS	AUXILIAR PRENSA POSTFORMING	GRUPO 1
A	TIRAS	OPERADOR PRENSA POSTFORMING	GRUPO 3
A	TIRAS	AUXILIAR CANTEADORA BILATERAL	GRUPO 2



A	TIRAS	OPERADOR CANTEADORA BILATERAL	GRUPO 4
A	TIRAS	AUXILIAR SOFTFORMING	GRUPO 1
A	TIRAS	OPERADOR SOFTFORMING	GRUPO 5
A	TIRAS	AUXILIAR SECCIONADORA LAMINADO	GRUPO 1
A	TIRAS	OPERADOR SECCIONADORA LAMINADO	GRUPO 3
A	TIRAS	OPERADOR PERFILADORA	GRUPO 5
A	TIRAS	OPERADOR SECCIONADORA LONGITUDINAL	GRUPO 3
A	TIRAS	OPERADOR MOVIMIENTO INTERNO	GRUPO 3
A	TIRAS	JEFE DE TURNO	GRUPO 6
A	TIRAS	JEFE DE AREA	GRUPO 7

AREA B

B	PUERTAS	AUXILIAR LINEA CANTEADO	GRUPO 2
B	PUERTAS	OPERADOR LINEA CANTEADO	GRUPO 4
B	PUERTAS	OPERADOR CELULA PUERTAS	GRUPO 4
B	PUERTAS	AUXILIAR RETRACTILADO PUERTAS	GRUPO 2
B	PUERTAS	AUXILIAR REPASO Y CLASIFICACION	GRUPO 1
B	PUERTAS	OPERADOR TALADROS WEEKE	GRUPO 3
B	PUERTAS	OPERADOR SECCIONADORA COMBINADA H	GRUPO 3
B	PUERTAS	OPERADOR SECCIONADORA COMBINADA G	GRUPO 3
B	PUERTAS	OPERADOR SECCIONADORA TRANSVERSAL	GRUPO 3
B	PUERTAS	OPERADOR MOVIMIENTO INTERNO	GRUPO 3
B	PUERTAS	JEFE DE TURNO	GRUPO 6
B	PUERTAS	JEFE DE AREA	GRUPO 7

AREA C

C	MECANIZADO	AUXILIAR LINEA CANTEADO (HOMAG)	GRUPO 2
C	MECANIZADO	OPERADOR LINEA CANTEADO (HOMAG)	GRUPO 4
C	MECANIZADO	AUXILIAR LINEA TALADROS (WEEKE)	GRUPO 1
C	MECANIZADO	OPERADOR LINEA TALADROS (WEEKE)	GRUPO 3
C	MECANIZADO	AUXILIAR CARRO DISTRIBUCION	GRUPO 1
C	MECANIZADO	AUXILIAR SECCIONADORA ANGULAR	GRUPO 2
C	MECANIZADO	OPERADOR SECCIONADORA ANGULAR	GRUPO 5
C	MECANIZADO	AUXILIAR TALADRO BST-100	GRUPO 1
C	MECANIZADO	OPERADOR TALADRO BST-100	GRUPO 3
C	MECANIZADO	COORDINADOR MAQUINAS AUXILIARES	GRUPO 3
C	MECANIZADO	OPERADOR CANTEADORA FORMAS	GRUPO 3
C	MECANIZADO	OPERADOR CENTRO MECANIZADO BP-100	GRUPO 4
C	MECANIZADO	OPERADOR MOVIMIENTO INTERNO	GRUPO 3
C	MECANIZADO	JEFE DE TURNO	GRUPO 6
C	MECANIZADO	JEFE DE AREA	GRUPO 7



AREA D			
D	MONTAJE	AUXILIAR LINEA COMPOSICION-1	GRUPO 2
D	MONTAJE	AUXILIAR LINEA COMPOSICION SALIDA	GRUPO 1
D	MONTAJE	AUXILIAR LINEA COMPOSICION-2	GRUPO 1
D	MONTAJE	OPERADOR LINEA COMPOSICION	GRUPO 4
D	MONTAJE	AUXILIAR ALMACEN PIEZAS	GRUPO 1
D	MONTAJE	OPERADOR CELULA HERRAJES	GRUPO 3
D	MONTAJE	OPERADOR MOVIMIENTO INTERNO	GRUPO 3
D	MONTAJE	JEFE DE TURNO	GRUPO 6
D	MONTAJE	JEFE DE AREA	GRUPO 7
AREA F			
F	ACABADO	OPERADOR BISAGRADORA	GRUPO 1
F	ACABADO	AUXILIAR MONTAJE CRISTALERAS	GRUPO 1
F	ACABADO	AUXILIAR LINEA MONTAJE OP 3	GRUPO 1
F	ACABADO	OPERADOR LINEA MONTAJE OP 3	GRUPO 3
F	ACABADO	AUXILIAR EMBALADORA ZOCO	GRUPO 1
F	ACABADO	OPERADOR EMBALADORA ZOCO	GRUPO 3
F	ACABADO	AUXILIAR RETARCTILADORA CBM	GRUPO 1
F	ACABADO	OPERADOR RETRACTILADORA CBM	GRUPO 3
F	ACABADO	OPERADOR CENTRO REM	GRUPO 4
F	ACABADO	OPERADOR MOVIMIENTO INTERNO	GRUPO 3
F	ACABADO	JEFE DE TURNO	GRUPO 6
PICKING			
2	PICKING	OFICIAL RESPONSABLE	GRUPO 5
2	PICKING	OPERADOR MOVIMIENTO INTERNO	GRUPO 3
TERMOLAMINADOS			
2	TERMOLAMINAD	LIJADORA SUPERFICIES	GRUPO 1
2	TERMOLAMINAD	LIJADORA - PERFILADORA	GRUPO 3
2	TERMOLAMINAD	LIJADO MANUAL	GRUPO 1
2	TERMOLAMINAD	PRENSA WEMHONER	GRUPO 3
2	TERMOLAMINAD	ROBOT REIS	GRUPO 3
2	TERMOLAMINAD	ENCOLADORA	GRUPO 3
2	TERMOLAMINAD	PANTOGRAFOS (IMA, BIMA CMS)	GRUPO 4
2	TERMOLAMINAD	OPERARIO AUXILIAR	GRUPO 1
2	TERMOLAMINAD	JEFE DE TURNO	GRUPO 6
SECCIONADORA			
3	SECCIONADORA	AUXILIAR MAQUINA	GRUPO 1
3	SECCIONADORA	OPERADOR MAQUINA	GRUPO 5
MULTIPLE			
3	SECCIONADORA	AUXILIAR MAQUINA	GRUPO 1
3	SECCIONADORA	OPERADOR MAQUINA	GRUPO 3
MOLDURERAS			
3	MOLDURERAS	ALIMENTADOR MAQUINA	GRUPO 1
3	MOLDURERAS	OPERADOR MAQUINA	GRUPO 5
3	MOLDURERAS	AFILADOR	GRUPO 3



3	MOLDURERAS	MOLDURERAS COMPL. SUELO	GRUPO 3
3	MOLDURERAS	OPERADOR MAQUINA	GRUPO 1
		ALIMENTADOR MAQUINA	
3	SECC. MOLD.	ENCARGADO	GRUPO 6
		LIJADORA	
3	CHAPA	ALIMENTADOR MAQUINA	GRUPO 1
3	CHAPA	OPERADOR MAQUINA	GRUPO 5
3	CHAPA	AUXILIAR OPERADOR MAQUINA	GRUPO 2
		ALMACEN CHAPA	
3	CHAPA	OFICIAL ALMACEN	GRUPO 4
3	CHAPA	OPERARIOS AUXILIARES	GRUPO 1
		RECUBRIDORA CHAPA	
3	CHAPA	ALIMENTADOR MAQUINA	GRUPO 1
3	CHAPA	OPERADOR MAQUINA	GRUPO 5
3	CHAPA	AUXILIAR OPERADOR MAQUINA	GRUPO 2
3	CHAPA	ENCARGADO	GRUPO 6
		RECUBRIDORA, FLEX, PUR, LAMINADO, MACHAMBRE	
3	PAPEL	ALIMENTADOR MAQUINA	GRUPO 1
3	PAPEL	OPERADOR MAQUINA	GRUPO 5
3	PAPEL	AUXILIAR OPERADOR MAQUINA	GRUPO 2
3	PAPEL	PREPARACION DE RODILLOS	GRUPO 3
		RECUBRIDORA COMPLEMENTOS SIMPLES, QUART DE ROOM, ZOCALOS.	
3	PAPEL	ALIMENTADOR MAQUINA	GRUPO 1
3	PAPEL	OPERADOR MAQUINA	GRUPO 4
3	PAPEL	AUXILIAR OPERADOR MAQUINA	GRUPO 2
		CORTE PAPEL	
3	PAPEL	OPERARIO CORTE SIMPLE	GRUPO 1
3	PAPEL	OPERARIO CORTE, ENGOFRADORA	GRUPO 3
3	PAPEL	RESPONSABLE	GRUPO 5
3	PAPEL	ENCARGADO	GRUPO 6
		BARNIZADOS	
3	BARNIZADO	OPERARIO LACADOR MANUAL	GRUPO 5
3	BARNIZADO	OPERADOR MAQUINA FONDO	GRUPO 3
3	BARNIZADO	OPERADOR MAQUINA ACABADO	GRUPO 5
3	BARNIZADO	OPERADOR LIJADORA	GRUPO 5
3	BARNIZADO	OPERARIO LIJADO MANUAL	GRUPO 2
3	BARNIZADO	OPERARIOS AUXILIARES	GRUPO 1
3	BARNIZADO	ENCARGADO	GRUPO 6



EMBALAJE Y RETRACTILADO			
3	EMBAL. RETRAC	OPERARIOS	GRUPO 1
3	EMBAL. RETRAC	RESPONSABLE	GRUPO 3
NOVOPORT			
3	NOVOPORT	OPERADOR PRECORTE HOMGA	GRUPO 3
3	NOVOPORT	OPERARIO AUX. HOMGA	GRUPO 1
3	NOVOPORT	OPERADOR CORTE MULTIFUNCIONAL: KOCH ECT.	GRUPO 3
3	NOVOPORT	OPERARIO AUX., KOCH ECT.	GRUPO 1
3	NOVOPORT	OFICIAL PIEZAS INGLETE	GRUPO 3
3	NOVOPORT	OPERARIO PRENSAS INGLETE	GRUPO 1
3	NOVOPORT	OPERADOR ESCUADRADORA	GRUPO 2
3	NOVOPORT	OPERARIOS AUX. GENERAL	GRUPO 1
3	NOVOPORT	OPERADOR PERFILADORAS	GRUPO 5
3	NOVOPORT	OPERARIO AUX. PERFILADORA	GRUPO 1
3	NOVOPORT	OPERADOR PRENSA KOLMAG Y RAMACH	GRUPO 3
3	NOVOPORT	OPERARIOS AUX KOLMAG Y RAMACH	GRUPO 1
3	NOVOPORT	OPERARIO MAQUINA TALADROS	GRUPO 3
3	NOVOPORT	AUXILIAR MAQUINA TALADROS	GRUPO 1
3	NOVOPORT	OPERADOR DELLE-VEDOVE	GRUPO 5
3	NOVOPORT	AUXILIAR DELLE-VEDOVE	GRUPO 1
3	NOVOPORT	LIJADORA SUPERFICIES	GRUPO 1
3	NOVOPORT	TESTAS Y REPASADOS	GRUPO 1
3	NOVOPORT	OPERADOR TUPIS	GRUPO 5
3	NOVOPORT	OPERADOR REM	GRUPO 5
3	NOVOPORT	ENCARGADO	GRUPO 6
AREA MULTIPLE			
4	MULTIPLE	AYUDANTE MAQUINA	GRUPO 1
4	MULTIPLE	OFICIAL MAQUINA	GRUPO 3
4	MULTIPLE	OFICIAL MULTIPLES	GRUPO 5
MECANIZADO			
4	MECANIZADO	VOLTEADOR	GRUPO 1
4	MECANIZADO	ETIQUETADORA	GRUPO 1
4	MECANIZADO	RETRACTILADORA	GRUPO 2
4	MECANIZADO	PORTICO DE ALIMENTACION	GRUPO 2
4	MECANIZADO	PORTICO DE SALIDA	GRUPO 2
4	MECANIZADO	OPERARIO PERFILADO	GRUPO 4
4	MECANIZADO	OFICIAL MECANIZADO	GRUPO 5
4	UNDERLAY	MAQUINA DE CAJAS	GRUPO 1
4	UNDERLAY	FOLLETOS/ CHIP SENSORMATIC	GRUPO 1
4	UNDERLAY	CONTROL CALIDAD UNDERLAY	GRUPO 1
4	UNDERLAY	PORTICO DE UNDERLAY	GRUPO 1
4	UNDERLAY	RETRACTILADORA	GRUPO 2
4	UNDERLAY	PORTICO PALETIZADO	GRUPO 2
4	UNDERLAY	RODILLO DE COLA	GRUPO 3
4	UNDERLAY	OFICIAL UNDERLAY	GRUPO 5



MAQUINAS AUXILIARES		
4	CORTE UNDER.	OPERARIO DE MAQUINA 2 ATOM
4	CORTE UNDER.	OPERARIO DE MAQUINA 1 ATOM
4	CORTE UNDER.	OPERARIOS AUXILIARES
4	AUX. RODI. CO.	RODILLO DE COLA MANUAL
4	AUX. RODI. CO.	OPERARIOS AUXILIARES
4	AUX. RETRAC.	FOLLETOS/ CHIP SENSORMATIC
4	AUX. RETRAC.	RETRACTILADORA
4	AUX. RETRAC.	PORTICO PALETIZADO
4	AUX. RETRAC.	OFICIAL DE AUXILIARES
4		RESPONSABLE AREAS
CONTROL CALIDAD		
4	INSP. FLORING	CONTROLADOR
4	INSP. FLORING	INSPECTOR
4	INSP. FLORING	OFICIAL LABORATORIO
4	CALIDAD SUELO	CALIDAD TABLERO
4	CALIDAD SUELO	PRUEBAS CALIDAD
4	CALIDAD SUELO	OFICIAL CALIDAD
GENERAL		
	MOVIMIENTO INT.	CARRETERILLO
	ORGANIZACION	JEFE DE AREA
MANTENIMIENTO		
	MANTENIMIENTO	AUXILIAR MANTENIMIENTO
	MANTENIMIENTO	OFICIAL MANTENIMIENTO
	MANTENIMIENTO	JEFE MANTENIMIENTO
EXPEDICIONES		
3	EXPEDICIONES	OFICIAL ALMACEN
3	EXPEDICIONES	CARRETERILLO
3	EXPEDICIONES	OPERARIOS AUXILIARES



ANEXO II

PLAN LGTBI Y PROTOCOLO ACOSO



PLAN

PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS

LGTBI

FAUS

2025-2029



INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. RÉGIMEN JURÍDICO	3
3. PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN	4
4. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
5. DATOS DE LA EMPRESA	5
6. DEFINICIONES	5
7. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN LGTBI	8
8. ESTRUCTURA, OBJETIVOS Y MEDIDAS	9
8.1 CLAÚSULA DE IGUALDAD DE TRATO: COMPROMISO CON LA IGUALDAD...	9
8.2 ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	11
8.3 CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	12
8.4 FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.....	13
8.5 ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS	16
8.6 PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.....	17
8.7 RÉGIMEN DISCIPLINARIO	18
9. PROCEDIMIENTO REVISIÓN-MODIFICACIÓN	18



1. INTRODUCCIÓN

FAUS INTERNATIONAL FLOORING, S.L., es una empresa manufacturera especializada en la fabricación de suelo laminado, molduras y recubrimientos de pared, que basa su labor empresarial en el talento de su fuerza laboral, para facilitar a los/las clientes productos innovadores y de calidad.

Por tanto, la atracción y retención de talento es fundamental para nuestra empresa. Este propósito sólo es posible con la creación de un clima laboral óptimo en el lugar de trabajo, un espacio seguro en que se desarrollen las capacidades de la plantilla. Esto sólo es posible considerando que la igualdad de oportunidades para cualquier persona es un principio fundamental que promueve la equidad y la justicia en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el entorno laboral. Reconociendo la importancia de este principio, se establece la necesidad de velar por la igualdad real y efectiva de las personas trans y el respeto de los derechos de las personas LGTBI.

Con esta premisa se confecciona este Plan de Igualdad real y efectiva para las personas LGTBI de Faus International Flooring, S.L., a través de la negociación y el acuerdo con la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras de FAUS.

Estas medidas son transversales, empapando la gestión diaria de la empresa y la gestión estratégica de la misma, con el fin de incorporar de forma segura esta filosofía en el espíritu empresarial de la organización.

La empresa cuenta con un Código Ético y un Manual de Responsabilidad Social que disponen las relaciones de FAUS, por un lado, con sus clientes y proveedores y por otro con los empleados y empleadas, estableciendo los valores que deben regir nuestro comportamiento interno, con criterios que mantengan equilibrados los derechos y deberes en igualdad y equidad sin ningún tipo de discriminación.

Asimismo, tenemos vigente en la actualidad el II Plan de Igualdad de Faus International Flooring S.L., cuyo propósito es conseguir la igualdad de oportunidades de toda la plantilla en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral y cualquier otro ámbito de las relaciones en la Empresa.

2. RÉGIMEN JURÍDICO

El presente Plan de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI se ha elaborado dando cumplimiento al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y siguiendo las directrices del RD 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.



3. PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN

En fecha 5 de diciembre de 2024 se constituye la Comisión Negociadora del presente Plan LGTBI, formada a partes iguales por representantes de la Empresa y la Representación Legal de la plantilla.

La Comisión Negociadora tiene como función principal trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de la Empresa. El cumplimiento de esta función requiere:

- Supervisar la ejecución del Plan LGTBI y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su diseño e implementación.
- Evaluar de forma continua la gestión de este, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados/as, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión, que pasará a denominarse "Comisión de Diversidad" se reunirá de manera ordinaria anualmente, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

4. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de Faus International Flooring S.L. se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial será el del único centro de trabajo de la Empresa, ubicado en el Real de Gandía, Valencia, Comunidad Valenciana.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan.

Mientras se negocia el nuevo Plan, el presente será prorrogado hasta la firma del siguiente.



5. DATOS DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FAUS INTERNATIONAL FLOORING S. L
NIF	B98649890
Domicilio social	CALLE JOVADA, 14-46727-REAL DE GANDÍA (VALENCIA)
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Año de constitución	2014
Responsable de la Entidad	
Nombre	MARÍA PILAR SAURÍ GALÁN
Cargo	REPRESENTANTE LEGAL- CEO
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	INDUSTRIA MANUFACTURERA-MADERA
CNAE	1623
Descripción de la actividad	FABRICACIÓN DE SUELO LAMINADO, MOLDURAS Y RECUBRIMIENTO DE PARED
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	UN SOLO CENTRO DE TRABAJO-COMUNIDAD VALENCIANA

6. DEFINICIONES

Con el fin de un correcto entendimiento, vamos a desarrollar las definiciones contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que serán contenidas en el presente documento:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga



desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las



desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por



el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

7. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN LGTBI

La redacción del Plan de Igualdad real y efectiva para las personas LGTBI de FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L., se basa en las 5 normas de conducta de Naciones Unidas:

- Las empresas deben respetar los derechos humanos de los miembros de la comunidad, los trabajadores y los clientes LGTBI.
- Las empresas deben eliminar la discriminación contra los empleados LGTBI en el lugar de trabajo.
- Las empresas deben prestar apoyo al personal LGTBI en el trabajo.
- Las empresas deben no discriminar a los clientes, proveedores y distribuidores LGTBI y deben procurar que sus asociados comerciales tampoco lo hagan.
- Las empresas deben defender los derechos humanos de las personas LGTBI en las comunidades donde desarrollan su actividad.

*"Se trata **del primer estándar aceptado a nivel internacional** que establece el rol de las compañías y su responsabilidad de respetar los derechos LGTBIQ+. Y por supuesto donde también se les anima a mejorar sus políticas y prácticas en materia de inclusión y diversidad"* (Cristina Sánchez, Directora Ejecutiva de Pacto Mundial de Naciones Unidas España).



8. ESTRUCTURA, OBJETIVOS Y MEDIDAS

El Plan LGTBI de FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L. tiene como objetivos principales los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas integrantes de la plantilla, en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor. Aplicar la perspectiva de diversidad sexual y de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Las MEDIDAS, tal y como señala el RD 1026/2024 de 8 de octubre, estarán estructuradas en los siguientes contenidos:

1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO
2. ACCESO AL EMPLEO
3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE
5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS
6. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES
7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

8.1 CLAÚSULA DE IGUALDAD DE TRATO: COMPROMISO CON LA IGUALDAD

En **FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L.**, consideramos que la verdadera implicación con la sociedad obliga a que seamos reflejo de la misma, dentro de nuestra propia organización.

Por ello, el asegurar la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las personas trans y LGTBI es una de las premisas que debemos incorporar a la gestión diaria de nuestra empresa con el objetivo de ser cada día más plurales, como es la sociedad misma en la que ofrecemos nuestros productos.

A su vez, el incorporar pensamientos diferentes enriquece cualquier organización, y para la nuestra, basada en el capital humano, es fundamental este enriquecimiento. La creación de un ambiente de trabajo sano y abierto, donde todos puedan expresarse tal y como son, es básico para maximizar la productividad y, a su vez, el desarrollo profesional y personal de las personas al servicio de la empresa.



Por tanto, la creación de un Plan con el fin de mejorar cada día en la creación de este ambiente de trabajo abierto, respetuoso con las expresiones personales de los trabajadores y trabajadoras y que los/las valore como realmente son, es la mejor manera para conseguirlo.

Con ello, damos forma al mandato articulado en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Por tanto, es una prioridad en FAUS crear ese contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, respetando en todos los casos la orientación e identidad sexual, así como todas expresiones de género o características sexuales de cualquier persona que forme parte de la organización.

Ficha de Medida_1-01- IGUALDAD DE TRATO	
Medida	Revisar y actualizar su Código Ético, el Manual de Responsabilidad Social y todas las demás políticas internas.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades para el colectivo LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Revisar y actualizar su Código Ético, el Manual de Responsabilidad Social y todas las demás políticas internas, para adaptarlas a la realidad actual e incluir específicamente la no discriminación debida a la orientación sexual, diversidad sexual y de género.
Personas destinatarias	Plantilla interna.
Cronograma de implantación	En el plazo de 1 año tras la firma.
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Documentos actualizados.



8.2 ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Garantizar procesos de selección y acceso a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades para el colectivo LGTBI

Ficha de Medida_2-01- ACCESO AL EMPLEO	
Medida	Formación del personal encargado de la Selección.
Objetivos que persigue	Garantizar procesos de selección y acceso a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades para el colectivo LGTBI
Descripción detallada de la medida	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de la Selección en materias de igualdad y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Personas destinatarias	Personal implicado.
Cronograma de implantación	Bienalmente
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas formadas.
Ficha de Medida_2-02- ACCESO AL EMPLEO	
Medida	Utilización de lenguaje no sexista e inclusión del compromiso de igualdad en las ofertas de empleo.
Objetivos que persigue	Garantizar procesos de selección y acceso a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades para el colectivo LGTBI
Descripción detallada de la medida	Utilización de lenguaje no discriminatorio en la publicación de anuncios de puestos vacantes haciendo referencia explícita a la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o características sexuales
Personas destinatarias	Candidatos/as en los procesos de selección.
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan.
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Nº de ofertas publicadas con compromiso/Nº total de ofertas publicadas



8.3 CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Regular los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Ficha de Medida_ 3-01- CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN	
Medida	Revisión del procedimiento de promoción de personal.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona
Descripción detallada de la medida	Revisar el procedimiento de promoción para garantizar que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, no discriminatorios y homogéneos para toda la plantilla, con especial sensibilidad para el colectivo LGTBI.
Personas destinatarias	Plantilla interna.
Cronograma de implantación	En el plazo de 1 año tras la firma.
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento revisado. Promociones de mujeres/ Nº total de promociones

Ficha de Medida_3-02- CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN	
Medida	Publicación de vacantes.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de toda la plantilla en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona
Descripción detallada de la medida	Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla interna.
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan.
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes comunicadas.



8.4 FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Objetivo específico: Sensibilizar y formar a toda la plantilla (y especialmente al personal relacionado con la organización de la Empresa) en igualdad de trato y oportunidades, con incidencia específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Ficha de Medida_4-01- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	
Medida	Difusión a toda la plantilla del Plan LGTBI y del Protocolo de acoso específico.
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar a toda la plantilla (y especialmente al personal relacionado con la organización de la Empresa) en igualdad de trato y oportunidades, con incidencia específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Difusión a toda la platilla del Plan para la Igualdad Real y Efectiva de las personas LGTBI, así como del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Una vez aprobado el Plan.
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Evidencias de la comunicación.



Ficha de Medida_4-02- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	
Medida	Formación específica en derechos LGTBI a toda la plantilla
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar a toda la plantilla (y especialmente al personal relacionado con la organización de la Empresa) en igualdad de trato y oportunidades, con incidencia específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia del colectivo LGTBI, dirigidas a toda la plantilla, tanto a nuevas incorporaciones como plantilla existente.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Bienalmente
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Nº de cursos con módulos de Igualdad LGTBI/ Nº de cursos impartidos. Nº de personas formadas. Contenidos de cursos presentados.

Ficha de Medida_4-03- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	
Medida	Formación específica en derechos LGTBI a la Comisión de Diversidad
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar a toda la plantilla (y especialmente al personal relacionado con la organización de la Empresa) en igualdad de trato y oportunidades, con incidencia específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia del colectivo LGTBI, dirigidas a la Comisión de Diversidad.
Personas destinatarias	Personal implicado.
Cronograma de implantación	Bienalmente.
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Acciones impartidas y personal formado.



Ficha de Medida_4-04- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Medida	Revisión y adaptación si es necesario del documento "Guía para un uso inclusivo del lenguaje"
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar a toda la plantilla (y especialmente al personal relacionado con la organización de la Empresa) en igualdad de trato y oportunidades, con incidencia específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Revisión del documento de la organización denominado "Guía para un uso inclusivo del lenguaje". Adaptarlo si fuese necesario para fomentar el lenguaje respetuoso con el colectivo LGTBI.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	En el plazo de 1 año tras la firma.
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Documento actualizado

Ficha de Medida_4-05- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Medida	Difusión de la nueva "Guía para un uso inclusivo del lenguaje"
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar a toda la plantilla (y especialmente al personal relacionado con la organización de la Empresa) en igualdad de trato y oportunidades, con incidencia específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Difusión a toda la plantilla del documento revisado "Guía para un uso inclusivo del lenguaje"
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Cuando esté revisado el documento.
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Evidencias de la comunicación.



8.5 ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Objetivo específico: Promover entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

Ficha de Medida_5-01- ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS	
Medida	Elaboración del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
Objetivos que persigue	Promover entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.
Descripción detallada de la medida	Elaboración del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, facilitando que el personal pueda poner en conocimiento de la Empresa situaciones de acoso y/o violencia contra personas LGBTI.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la negociación del Plan LGBTI
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Documento realizado.
Ficha de Medida_5-02- ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS	
Medida	Formación en materia de acoso y violencia contra personas LGBTI a los/las integrantes de la Comisión.
Objetivos que persigue	Promover entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.
Descripción detallada de la medida	Formación en materia de acoso y violencia contra personas LGBTI a los/las integrantes de la Comisión de Diversidad, para la correcta gestión de las denuncias presentadas por casos de acoso y/o violencia contra las personas LGBTI.
Personas destinatarias	Integrantes de la Comisión de Diversidad.
Cronograma de implantación	En el primer año de implantación del Plan
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
In. de seguimiento	Acciones impartidas y personal formado.



8.6 PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Objetivo específico: Garantizar a las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Ficha de Medida_6-01- PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES	
Medida	Revisión y adaptación del documento "Catálogo de Medidas de Conciliación, Permisos y Licencias" de FAUS
Objetivos que persigue	Garantizar a las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
Descripción detallada de la medida	Revisión y adaptación del documento "Catálogo de Medidas de Conciliación, Permisos y Licencias" de FAUS, haciendo especial mención a las personas trans y a la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	En el plazo de 1 año tras la firma.
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
Indicadores de seguimiento	Documento actualizado.
Ficha de Medida_6-02- PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES	
Medida	Difusión del nuevo documento "Catálogo de Medidas de Conciliación, Permisos y Licencias"
Objetivos que persigue	Garantizar a las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
Descripción detallada de la medida	Difusión a toda la plantilla del documento revisado "Catálogo de Medidas de Conciliación, Permisos y Licencias" de FAUS.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	En el primer año de implantación del Plan
Responsable	Dpto. de RRHH
Recursos asociados	Los medios humanos, materiales y económicos necesarios.
In. de seguimiento	Evidencias de la comunicación.



8.7 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Objetivo específico: Integrar en el régimen disciplinario, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

La graduación de las Faltas respecto del acoso por razón de orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo y cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, queda recogida en el punto 7 del ANEXO I, "PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO"

En **FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L** contamos con un Convenio Colectivo de Empresa propio, con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2025. En el punto 6 se señala que, en lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Madera, en el Convenio Colectivo de Trabajo de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la Comunidad Valenciana o aquel que lo sustituyese, y demás legislación vigente.

Las sanciones a aplicar, en relación a la graduación de las faltas, serán las establecidas en estos Convenios de referencia.

9. PROCEDIMIENTO REVISIÓN-MODIFICACIÓN

Las medidas del Plan para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Además de lo anterior, el Plan LGTBI se revisará en los siguientes casos:

Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo de la empresa, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En caso de existir resolución judicial que se pronuncie sobre la existencia de discriminación directa o indirecta por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, o determine la revisión del Plan.



PROTOCOLO

Frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o
expresión de género

FAUS



Contenido

1- Declaración de principios	2
2- Ámbito de aplicación	2
3- Definiciones	3
4- Medidas de prevención	3
5- La reclamación o denuncia de la situación de acoso	4
6- Procedimiento de actuación	5
6.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de go	6
6.2.- Principios rectores y garantías del procedimiento	6
6.3 Intervinientes	7
6.4.- Desarrollo del procedimiento	7
7- Tipificación	10
8- Seguimiento y evaluación del protocolo	10
9- Disposiciones finales	11
ANEXO I	12
ANEXO II	15
ANEXO III	17
ANEXO IV	18



1- Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo ello, FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L., así como la Representación Legal de la Plantilla, suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

2- Ámbito de aplicación

1. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L., independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
2. También debe ser de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L., siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.
3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.
4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.



5. Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, la relación de la cual con FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L. hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

3- Definiciones

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente**: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- **Acoso ascendente**: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- **Acoso horizontal**: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a compañero/a)

4- Medidas de prevención

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- 1.- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- 2.- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- 3.- La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- 4.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos



los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.

- 5.- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- 6.- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- 7.- Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarles sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
- 8.-Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, etc)

5- La reclamación o denuncia de la situación de acoso

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:
 - a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.
 - c) Las organizaciones sindicales con representación en FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L., siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
 - d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L. proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, La asistencia que corresponda.
3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.
4. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
5. FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L. pondrá a disposición de la víctima de inmediato, en caso necesario, apoyo médico y psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos.



6- Procedimiento de actuación

6.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

a) Composición: La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe estar formada por un máximo de dos personas de entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla. De igual manera se ha de nombrar, de forma paritaria, el mismo número de miembros suplentes.

En caso de que fuera imposible constituir la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género por falta de personal, o bien porque no existe Comisión de Igualdad, la empresa y la representación legal de la plantilla, de forma paritaria, pueden designar como miembros de la Comisión a otras personas. El requisito imprescindible para su nombramiento es tener formación en igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b) Formación: Será requisito imprescindible para formar parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (titular y/o suplente) poseer formación, con un mínimo de ocho horas presenciales, en cuanto a igualdad y, específicamente, en cuanto al tratamiento, la prevención y la actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

c) Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro/a de la Comisión afectado/a quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituido/a por la persona suplente previamente designada.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio/Comisión de Igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

d) Funciones de la Comisión:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar en el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de



- género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

6.2.- Principios rectores y garantías del procedimiento

a) Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o de cualquiera de sus miembros o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.

g) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

h) Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.



6.3 Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- la persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- la víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- la dirección de la empresa que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

6.4.- Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciante, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

6.4.1 Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional ...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

6.4.2 Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que realiza las funciones de asesor/a. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora dispone de dos días laborables para



entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

6.4.3 Procedimiento formal

Si el procedimiento informal no da resultados o la persona denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de dos días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de



orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen, custodiándolas debidamente.
- Siguiendo lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada "inversión de la carga de la prueba" si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en el su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen una duración máxima de quince días hábiles.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

6.4.4 Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.



7- Tipificación

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio o por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio Colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

7.1. Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

8- Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

- 1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado la dirección de la empresa y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLT, y del que se da publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 2) Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.



9- Disposiciones finales

Primera. - La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. - Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera. - El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento. Se establece la misma vigencia del Plan para la Igualdad Real y Efectiva de las personas LGTBI de FAUS INTERNATIONAL FLOORING S.L., adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este periodo.

Real de Gandía, a 22 d enero del 2025.



ANEXO I Glosario

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas **Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales**.

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de poma sexualidad (o sexualidad posmoderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.



Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término "cambio de sexo".

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos



psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en la que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.



ANEXO II LGTBIfobia

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la **LGTBIfobia institucional**, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.

LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.



LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGBTI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGBTI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGBTI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia englobe las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.



ANEXO III
Solicitud de inicio del procedimiento formal

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Solicitante:

Persona afectada:

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):

A/A Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidadde género y/o expresión de género



ANEXO IV Consentimiento

La persona_____da su consentimiento a_____
_____. Para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón
de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

