

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/13414 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del nuevo texto del II convenio colectivo de la Fundación Arzobispo Miguel Roca "Proyecto Hombre Valencia". Código: 46102192012025.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del nuevo texto del II Convenio Colectivo de la Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 21 de octubre de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone 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, 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 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 convenio colectivo 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.

Por vacante, la persona titular de la Secretaría Territorial de Valencia, conforme al artículo 49.3 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, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

València, 5 de noviembre de 2025.—Secretaria Territorial de Trabajo - Valencia, Inmaculada Desamparados Gálvez Prat.



II CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN ARZOBISPO MIGUEL ROCA- PROYECTO HOMBRE VALENCIA

CAPÍTULO 1 ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1.- Ámbito funcional

La aplicación del presente Convenio se extiende a las relaciones laborales de la totalidad del personal de la Fundación Arzobispo Miguel Roca, así como del personal que sea contratado por la Fundación durante la vigencia del mismo.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación, y establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en todas las áreas, programas, proyectos, servicios y centros de trabajo de la Fundación Arzobispo Miguel Roca en la provincia de Valencia.

Artículo 3.- Ámbito Personal

El Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, que estén vinculadas a la Fundación, con arreglo al vigente Estatuto de los Trabajadores. Quedan excluidos las personas que mantienen una relación mercantil con la Fundación, así como el voluntariado.

Artículo 4.- Ámbito temporal

Independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia y o el Boletín Oficial del Estado, el presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

Al vencimiento de plazo de vigencia del presente convenio, o de cada prórroga, en el caso de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su expiración, definida en el artículo 4, se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se entenderá automáticamente prorrogado en todos sus términos hasta que las partes firmantes acuerden un convenio que lo sustituya.

Artículo 6.- Norma no discriminatoria e igualdad de trato

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y a velar para que en la aplicación de las normas laborales no se incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

En particular, ambas partes contribuirán a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas



LGTBI en lo referente no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Ambas partes se comprometen igualmente a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores.

A fin y efecto de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en el seno de la empresa, se constituirá una comisión de igualdad, que estará formada por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras, de carácter paritaria tanto en número como en sexo y que tendrá por objeto negociar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y a la elaboración de una guía de medidas para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Acceso al empleo

La admisión e ingreso de las personas trabajadoras y su contratación es facultad de la Dirección de la empresa. Esta facultad se ejercerá respetando la normativa vigente en cada momento y facilitando la información precisa a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

En los procesos de selección, la empresa priorizará la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

A fin y efecto de contribuir a la erradicación de estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, la empresa ofrecerá una formación adecuada a las personas responsables de gestionar los procesos de selección.

Clasificación y promoción profesional

La clasificación, la promoción profesional y el régimen de ascensos se realizará de forma que no conlleve discriminación directa o indirecta para el colectivo de personas LGTBI, se basará en elementos objetivos tales como la cualificación profesional y capacidad y garantizará el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Formación, sensibilización y lenguaje

La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La referida formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos de dirección y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.



La referida formación deberá contener al menos las siguientes materias:

- a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI, con especial atención al protocolo específico de protección, integración y desarrollo profesional de las personas LGTBI y el canal de denuncias, así como su alcance y contenido.
- b) Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas 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.
- c) Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.
- d) Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, con especial atención al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

En anexo 1 se presenta el Protocolo de Actuación para la atención del Acoso o la Violencia contra las personas LGTBI

La empresa elaborará una guía de lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad y procederá a su difusión a toda la plantilla.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No obstante, en el supuesto que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará totalmente inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del Convenio le den contenido conforme a la legislación aplicable, el II Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024, en adelante CAIS II.

Artículo 8.- Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el el II Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las demás disposiciones de carácter general.



CAPÍTULO 2 COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9.- Definición y composición

La Comisión Paritaria del Convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Se compone de cuatro miembros, con sus respectivos suplentes, dos a propuesta de la Fundación, de entre los cuales designará un presidente, y dos a propuesta de los representantes de los trabajadores, entre los que nombrarán un secretario.

La constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio.

Artículo 10. Funciones y competencias

Sus funciones son las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio.
- c) Velar por la ausencia de discriminación y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.
- d) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se someta por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio.
- e) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente.
- f) Las mencionadas en los artículos referentes a vacaciones y horarios regulares así como las reuniones especiales en caso de falta de acuerdo entre la persona trabajadora y la Fundación.
- g) Desarrollo del sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio, así como la descripción de funciones y requisitos de cada puesto de trabajo, actualizando, en su caso, el Manual de Funciones de la Fundación.
- h) En cuestiones no contempladas en este Convenio la Comisión resolverá de acuerdo con las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 11.- Funcionamiento

La Comisión se reunirá, dentro de los diez días siguientes a cuando lo solicite una de las partes, poniéndose de acuerdo las partes sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, media hora después, actuará con los que asistan.

No podrá tomar acuerdos sin la presencia de la totalidad de sus miembros, salvo que por acuerdo de las partes la comisión paritaria pueda funcionar sin Presidente. Cada parte, podrá acompañarse de asesores, con voz y sin voto, en número no superior a dos.

Las dos partes se comprometen a hacer llegar a la Comisión todas las dudas, las discrepancias y los conflictos que pueda haber como consecuencia de la



interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la manera reglamentariamente prevista. Para la resolución de cualquier consulta planteada a la Comisión se ha de dar audiencia a las partes interesadas.

El presidente de la comisión podrá recabar el asesoramiento de terceras personas con voz y sin voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes. Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar actas de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado se someterán a los procedimientos del VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el DOGV de 21 de marzo de 2023, no siendo obligatorio acudir al procedimiento arbitral del artículo 27 del citado acuerdo.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiese establecido en el presente Convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en el "Boletín Oficial de la Provincial".

Los mencionados acuerdos o resoluciones se incorporarán como anexos al presente Convenio, teniendo efectos, salvo acuerdo en contrario, desde el mismo momento de la firma

CAPITULO 3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.- Definición

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la dirección de la Fundación, sin perjuicio de los procesos de información, audiencia, consulta, negociación y demás derechos reconocidos a las personas trabajadoras y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativas de aplicación.

CAPÍTULO 4 CONTRATACIÓN

Artículo 13.- De la contratación en general

Todo contrato se formalizará por escrito y se entregará copia básica a la representación legal de las personas trabajadoras. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación, se estará también a lo dispuesto en la legislación respectiva, vigente en cada momento.

En el supuesto que durante la vigencia del contrato de trabajo se produjera una situación de pluriempleo, la persona trabajadora tendrá la obligación de ponerla en conocimiento de la Dirección, tanto al inicio como al finalizar la misma, con objeto de acreditar la compatibilidad de dicha situación y tramitar



el correspondiente expediente para distribuir las cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 14.- Acceso al empleo

La FAMR se compromete a erradicar estereotipos en el acceso al empleo a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Así pues, se priorizará la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 15.- Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba de seis meses en el caso de los grupos 0 ,1 y 2, para contratos no temporales y de un mes en el resto de grupos y modalidades de contratos.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora percibirá la remuneración correspondiente a la categoría profesional en que hace su ingreso en la Fundación. Igualmente, en dicho periodo, tanto la persona contratada como la dirección de la Fundación podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado este periodo el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Fundación, computándose a todos los efectos dicho periodo.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal haya sido superior al periodo de prueba previsto.

Artículo 16.- Reserva de plazas para personas con discapacidad

La Entidad se compromete al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con discapacidad.

Artículo 17.- Provisiones de vacantes y puestos de nueva creación.

Para la selección de las personas candidatas a un puesto de trabajo en la Fundación se seguirá lo dispuesto en el procedimiento de Selección, Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica. Se favorecerá la promoción interna del personal de la Entidad: se realizará la oferta del puesto de trabajo en primer lugar al personal contratado de la Entidad.

Así pues, los criterios de selección se establecerán de forma objetiva, de tal forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas trabajadoras por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.



Para la selección primará la promoción interna sobre la contratación externa, salvo puestos del Grupo profesional 0.

Excepto solicitud de reingreso de trabajadores excedentes, el puesto se ofrecerá, en primer lugar, al personal fijo de la Fundación con una antigüedad mínima de 6 meses.

Si el puesto no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa. La persona seleccionada para cubrir la vacante quedará obligada a seguir el itinerario de incorporación y de formación inicial, que le será facilitado por la dirección. Su inmediato superior realizará el oportuno seguimiento.

CAPÍTULO 5 FORMACIÓN

Artículo 18.- Formación

El personal de la Fundación tendrá derecho y obligación al acceso a una formación continuada que responda a las exigencias de la mejora cualitativa de los servicios que preste a la Institución, así como el derecho de cualificación y promoción profesional.

Los planes de formación integrarán módulos específicos según establece el RD 1026/2024 en su anexo Anexo I ajustándose a las condiciones y contenidos que en el apartado cuarto se mencionan con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla.

Artículo 19.- Desarrollo de la Formación

La dirección de la Entidad considerará el interés de mejora en la formación de sus empleados y empleadas, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su formación general. Asimismo, pondrá especial interés en la formación del personal contratado menos cualificado.

La formación profesional de las personas trabajadoras se establecerá en función de las necesidades del servicio, de los requerimientos del puesto que ocupa y del plan de formación que establezca la dirección para promover el mejor desempeño de su puesto de trabajo.

Cuando a iniciativa de la empresa se promueva algún tipo de curso de formación, este será financiado económicamente al 100% por la misma.

La Formación podrá ser personal o grupal, organizada por la Entidad, y se establecerá como parte del citado Plan de Formación, que dispondrá de al menos 20 horas al año, dentro de su jornada laboral.

Se impartirá formación en materia sobre los derechos de las personas según los establecido en RD 1026/2024 Anexo I apartado cuarto.



CAPÍTULO 6 CESES y DESPIDOS

Artículo 20.- Cese voluntario

Cuando una persona trabajadora al servicio de la Fundación, del grupo 0 y 1, se proponga cesar, lo comunicará a la misma, con 30 días naturales de antelación mediante escrito y por duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada. Las personas correspondientes a los Grupos Profesionales 2, 3 y 4 deberán comunicarlo con 15 días de antelación. El no cumplimiento de este precepto supondrá la pérdida de tantos días de haber como retraso llevará el comunicarlo.

La falta de preaviso establecido facultará a la Entidad para deducir en el momento de la liquidación del finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

Artículo 21.- Finiquito

La entidad vendrá obligada, 15 días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por la persona trabajadora y por la representación legal de las mismas, salvo opinión en contra de la propia persona trabajadora.

Cuando la finalización del contrato coincida con el periodo de negociación del Convenio, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

Si la entidad recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a la persona interesada la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso del abono de la liquidación.

Artículo 22.- Finalización del contrato temporal

La entidad vendrá obligada a comunicar toda finalización del contrato al interesado o interesada y a los representantes legales de las personas trabajadoras, salvo en los casos en los que, a criterio de la dirección, o por la naturaleza del contrato no sea posible o procedente el mantenimiento de la persona trabajadora en su puesto de trabajo durante el período de tiempo anteriormente indicado.

En ambos casos, los y las representantes legales de las personas trabajadoras podrán emitir informe al respecto.

Artículo 23.- Despido

En materia de despido se estará sujeto a lo establecido por el régimen disciplinario y en la Ley vigente en el momento de producirse esta circunstancia.

En materia de despido se estará sujeto a la Ley vigente en el momento de producirse esta circunstancia. En el caso de despidos individuales, por



circunstancias económicas, la Fundación iniciará un periodo de consulta con los y las representantes legales de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO 7 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 24.- Seguridad y Salud Laboral

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la Entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud en los ámbitos que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

La persona responsable de prevención es la representante de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus funciones y competencias son las previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL).

Los delegados y delegadas de Prevención serán designados por y entre los y las representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la LPRL.

No obstante, ante la posibilidad de que en dichos representantes concurra insuficiencia de la conveniente cualificación o información en las concretas cuestiones a debatir en materia de seguridad y salud, las organizaciones sindicales podrán designar hasta un 25 % del número total de delegados y delegadas entre el personal que no sea representante electo.

Se llevará a cabo un plan de formación en prevención de riesgos laborales, destinado a todos y cada uno de las personas trabajadoras, atendiendo tal y como contempla la LPRL, a los riesgos específicos de cada puesto, con contenido específico de riesgos psicosociales y que se programará y aprobará en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 25.- Vigilancia de la Salud

La Entidad garantizará la vigilancia periódica del estado de salud del personal contratado mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los Servicios de Prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando las personas trabajadoras presten su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de a la RLT los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las



condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para él mismo, para las demás personas trabajadoras, o para otras personas relacionadas con la entidad, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, investigación de accidentes e incidentes o requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

La Fundación garantizará una correcta vigilancia periódica del estado de la salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos, con inclusión de la valoración de los riesgos psicosociales de la afectación de la salud mental de las personas trabajadoras mediante un procedimiento validado.

Se potenciará la realización de la vigilancia de la salud colectiva a través de la recopilación de datos sobre los riesgos y los daños derivados del trabajo en la población activa para realizar análisis epidemiológicos que permitan establecer planes preventivos en relación a:

- los efectos de los riesgos laborales en poblaciones determinadas (su frecuencia, gravedad y tendencias de mortalidad y morbilidad),
- la relación exposición o condición de trabajo-efecto entre los riesgos laborales y los problemas de salud derivados de la exposición a ellos.
- las actividades de prevención que hay que llevar a cabo y su priorización (por ejemplo, en función de su frecuencia y su gravedad),
- la efectividad de dichas medidas preventivas.
- Elaboración de campañas de sensibilización de las consecuencias en la salud de los riesgos detectados.

CAPITULO 8

MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 26.- Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos

La Entidad garantizará de manera específica la protección del personal contratado que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

El personal no será empleado en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su diversidad funcional debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a las personas trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

Cuando del análisis de riesgos de los puestos de trabajo y de los resultados de los reconocimientos médicos se aprecie algún tipo de riesgo para los y las



trabajadores/as especialmente sensibles (que hayan sufrido una reducción de su capacidad con independencia de la contingencia causante de la misma) a unos determinados riesgos, se les asignará un puesto de trabajo compatible con sus características o su estado de salud, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras.

Si no existiera un puesto de trabajo exento de exposición a dichos riesgos, la persona trabajadora deberá ser destinada a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. En este sentido la representación legal del personal dispondrá de un listado de puestos de trabajo.

En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, o con la participación de las personas delegadas de prevención, se acordará un procedimiento de actuación para la adaptación y/o cambio de puesto de trabajo por motivo de salud.

Artículo 27.- Adicciones.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, la necesidad de elaborar un acuerdo entre la dirección y el comité de empresa para impulsar medidas de sensibilización y prevención de las adicciones, así como protocolos de actuación cuando se detecta consumos en las personas trabajadoras.

El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación a su puesto de trabajo.

Medidas de atención contra problemas de adicciones:

Con el fin de apoyar a aquellas personas trabajadoras con problemas de adicción, posibilitará las siguientes medidas, siempre que estén reconocidos por la autoridad sanitaria correspondiente, y que soliciten su participación en los mismos:

- La persona tendrá derecho a una modificación temporal de horario siempre que no afecte al servicio a prestar, para acudir a los programas de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a una reducción de jornada, siempre que no afecte al servicio donde está encuadrada, con disminución proporcional de su retribución, por el período de tiempo que sea necesario para realizar el programa de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a disfrutar de un permiso especial sin sueldo, con una duración mínima de un mes, incluso aunque no se den las condiciones para su disfrute establecidas en el articulado del presente convenio, por el período imprescindible para realizar el programa de tratamiento. El objetivo de estas medidas es ayudar a que la persona pueda recuperar la salud y desarrollar su trabajo en la organización en las mejores condiciones posibles.

Artículo 28.- Protección de la maternidad

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Entidad procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de



la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de riesgo durante el embarazo, según lo dispuesto en el artículo 26.3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifican los Servicios Médicos correspondientes, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de riesgo durante la lactancia natural de hijos e hijas menores de doce meses, contemplada en el artículo 26.4, de la LPRL.

Artículo 29.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo, asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la empresa constituirá la Comisión de Igualdad para la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello, se garantizará la protección contra comportamientos discriminatorios.

Artículo 30.- Protección de las Víctimas de Violencia de Género

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercer conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre esta materia.



La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En el último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de la tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

En todo lo no previsto en estos artículos, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Artículo 31.- Prevención contra el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

La Fundación deberá promover condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso sexual y actos discriminatorios y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se establecerán protocolos que permitan definir las pautas que identifiquen una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Para el modelo de Protocolo nos remitimos a la legislación vigente y al modelo redactado por la Entidad.



CAPITULO 9

MEDIO AMBIENTE

Artículo 32.- Compromiso general.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas del sector actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo que se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Artículo 33.-Objetivo medioambiental.

La responsabilidad en la defensa del medio ambiente exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y el consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla.

Actuaciones de la Fundación.

- Aprobar un Plan de Movilidad Sostenible, en el que se prioricen los medios de transporte alternativos al vehículo privado.
- Proporcionar a la representación de las personas trabajadoras información periódica anual y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de las empresas.
- Fomentar la formación y participación de los y las trabajadoras en la gestión medioambiental de las empresas.

Artículo 34.-Persona delegada de Medio Ambiente.

La persona delegada de Medio Ambiente es la representante de las personas trabajadoras en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible.

La figura recaerá en las personas delegadas como representantes de Personal o miembros del Comité de Empresa, o en aquellas personas trabajadoras en quienes deleguen.

Las competencias de Medio Ambiente serán:

- Seguimiento del Plan de Movilidad Sostenible.
- Difundir entre las personas trabajadoras información a este respecto.
- Ser consultados por la dirección de la empresa.

En el ejercicio de sus competencias las personas delegadas de Medio Ambiente estarán facultadas para:

- Acompañar a los y las técnicos en las visitas que realicen a las instalaciones.
- Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente.



- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del comportamiento medioambiental.
- Recabar de la dirección de la organización la adopción de medidas preventivas y proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

Dispondrán de un crédito de 5 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus competencias. Este crédito horario se acumulará al establecido para otras responsabilidades.

Así mismo, dispondrán de 10 horas anuales para recibir formación sobre temas relacionados con sus competencias. La formación la podrá ofrecer cualquiera de las partes firmantes del convenio.

CAPÍTULO 10 JORNADA

Artículo 35.- Jornada Laboral

La jornada laboral será de 37'5 horas semanales

Se considerarán festivos los 14 días fijados por el gobierno estatal, autonómico o local.

Las jornadas laborales convenidas inferiores a la jornada laboral completa se establecerán proporcionalmente a aquella.

Se establece una Jornada máxima anual de 1.660 horas.

Artículo 36.- Horario general

El calendario anual se adaptará a las características de cada centro o servicio, para ello, la persona coordinadora de cada uno de ellos elaborará un borrador de calendario del personal de él dependiente, que será objeto de presentación y negociación anual, durante el mes de diciembre, entre el comité de empresa y la dirección.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, debiendo trabajar en fin de semana como máximo cinco veces al trimestre, salvo los equipos de turnos de noche y fin de semana que también podrán realizar turnos de 24 horas.

La jornada de trabajo anual podrá distribuirse de forma irregular, siendo posible la realización de una jornada diaria superior a 9 horas, siempre y cuando se respeten los descansos semanales y diarios mínimos.

Cada persona trabajadora disfrutará de un descanso computable como jornada laboral de 20 minutos diarios para hacer un receso en su labor, garantizando la prestación del servicio. Se podrán realizar turnos de mañana y tarde de lunes a viernes.

A partir del horario y sistema de turnos propio de cada centro o servicio, el personal tendrá asignado automáticamente el horario y sistema de turnos del centro o servicio al que sea adscrito. Dicha adscripción se realizará, con carácter general, de forma anual y expresa junto al calendario laboral, teniendo



en cuenta las necesidades del servicio y con preferencia para los cambios solicitados de forma voluntaria por las personas trabajadoras.

Cuando la jornada supere las 7 horas consecutivas, se establece un periodo de descanso de media hora no retribuida.

Se establecerá una flexibilidad horaria de una hora en la entrada y la salida, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo recuperarse las horas dentro de la semana laboral. La flexibilidad iniciará su cómputo a partir de la hora de entrada habitual de la persona trabajadora.

Esta flexibilidad podrá ser suspendida excepcionalmente con motivo de reuniones de trabajo, y de formación previamente planificada.

Artículo 37.- Conciliación y compensación horaria

Con carácter general y con objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar se permitirán los cambios personales de turno entre personas trabajadoras de la misma categoría, con carácter general, previa aprobación de la coordinación del centro y dirección garantizando en todo caso la adecuada cobertura del servicio y la atención a los usuarios.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como un permiso retribuido y no recuperable siempre que coincidan de lunes a viernes.

Las personas que por motivos de prestación del servicio deban trabajar estos días los podrán disfrutar en otras fechas y unidos al periodo vacacional.

Artículo 38.- Cambios de turnos y de centros o servicios

La Fundación podrá realizar cambios de turnos o de adscripción de centro o servicio cuando resulte necesario para garantizar la prestación, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y a la aceptación voluntaria de las personas implicadas.

Para atender las necesidades de los centros por causas no previstas, la Fundación podrá designar personal a otro centro previa aceptación voluntaria. Todo ello a salvo de lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, sobre movilidad geográfica, que en ese caso deberán cumplir con los requisitos allí establecidos.

Artículo 39.- Calendario laboral

El calendario será negociado con el Comité de Empresa, se elaborará anualmente e incluirá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo y los días festivos, descansos semanales, descansos entre jornadas y el número de días a disfrutar por el exceso horario generado cada año. El calendario se expondrá en lugar visible.

Para la negociación del calendario anual, durante el último trimestre del año el personal podrá formular solicitudes de cambio voluntario de centro o servicio. Las personas trabajadoras que hayan prestado servicios durante tres años consecutivos en un centro o servicio tendrán preferencia para cambiar de centro o servicio, si así lo solicitan expresamente en el citado periodo. Ello será valorado por la Dirección la cual procederá conforme a la posibilidad de la misma.



Artículo 40.- Teletrabajo

El teletrabajo tendrá siempre carácter voluntario y excepcional, tanto para la empresa como para las personas trabajadoras. Si ambas partes tienen esa voluntad, el teletrabajo se formalizará mediante un Acuerdo Individual de Teletrabajo a propuesta de coordinación del centro y la autorización de dirección. Dicho acuerdo, marcará una temporalidad no superior a un año y se especificará las tareas concretas a desarrollar y horario de trabajo. Los equipos que se empleen serán de la Fundación y no podrán ser utilizados para fines particulares y se utilizará una conexión segura para el acceso a la intranet de la Entidad. En ningún caso el teletrabajo puede repercutir negativamente sobre el resto de los compañeros.

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo según lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y el artículo 20 bis del ET.

CAPÍTULO 11 VACACIONES

Artículo 41.- Vacaciones

Todo el personal afectado por este pacto disfrutará de 23 días hábiles de vacaciones, preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, mediante solicitud de la persona trabajadora entre el 1 y el 30 de Abril.

La persona coordinadora de cada servicio, presentará el plan de las vacaciones previstas de los equipos a su cargo, para la valoración y aprobación de la dirección.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un día hábil más de vacaciones por cada 10 años trabajados. El año que se cumplan los 25 años trabajados se disfrutarán de 15 días naturales más de vacaciones.

El personal tendrá derecho al retraso de sus vacaciones, o a su interrupción para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten, cuando coincidan en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o con los permisos de paternidad, maternidad y ampliaciones de la misma previstas en la normativa vigente, o la acumulación por lactancia.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones, iniciado o no, no pueda ser disfrutado, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, como consecuencia de alguna de las situaciones o permisos previstos en el párrafo anterior, el personal tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en los términos y dentro de los plazos máximos establecidos en los apartados siguientes:

a) Cuando las vacaciones no hayan podido ser disfrutadas durante el año natural al que correspondan por concurrir una situación de incapacidad temporal, podrán disfrutarse en el momento de la reincorporación de la baja, siempre que no hayan transcurrido 18 meses desde el final del año al que correspondan.



b) Si las vacaciones no hubieran podido ser disfrutadas durante el año natural al que correspondan, por coincidir con una situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o con los permisos de paternidad, maternidad y sus posibles ampliaciones, o el permiso acumulado de lactancia, se podrán disfrutar en el momento en que finalice la situación o el periodo de disfrute del permiso, siempre que no haya transcurrido 12 meses desde el final del año al que correspondan.

CAPITULO 12

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 42.-Salario

Las retribuciones son las que se recogen en las tablas salariales del anexo I para el año 2026 y sucesivos, serán acordadas por la mesa negociadora. Los salarios del personal comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán constituidos por:

- A)Salario base.
- B)Complementos salariales.
- C)Otras percepciones compensatorias.
- D)Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual. Todas las retribuciones, para las personas trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para el grupo profesional que preste servicios a tiempo completo. El pago del salario se efectuará el último día hábil de cada mes y se hará por cualquier medio admitido en derecho.

Artículo 43.- Salario Base

Se entiende por salario base la retribución mensual correspondiente a la categoría profesional de cada persona por la jornada regular de trabajo que figura como tal en las Tablas Salariales que se publican adjuntas al presente convenio o puedan actualizarse en periodo posterior.

Artículo 44.- Complementos salariales:

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Complementos salariales personales:

1.1 Complemento de grupo

Es el complemento que perciben algunos grupos profesionales y que se establece en la tabla salarial del presente convenio. Es revalorizable y absorbible.

1.2 Complemento «ad personam»: Es el complemento que perciben las personas trabajadoras, en función de la «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo. Este complemento no será compensable, ni absorbible ni revalorizable.

Se incluye en este complemento entre otros: los denominados "plus de antigüedad y plus consolidado" que se mantienen en las cuantías y en las



personas trabajadoras que los venían percibiendo desde el 31 de diciembre de 2013.

1.3 Complemento Salarial Personal: Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir las personas trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla salarial incluida en este convenio.

1.4 Complemento de nocturnidad. El trabajo efectuado en horario nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) de lunes a viernes será compensado en la forma establecida en este apartado por las horas efectuadas en dicho horario. De mutuo acuerdo, podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente. En el caso de compensación económica, ésta será del 25 % de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

1.5 Complemento de Coordinación:

Es un complemento que remunera la responsabilidad por la función que desarrolla las personas trabajadoras y que figura como tal en las Tablas Salariales.

Este complemento se aplicará únicamente durante el espacio de tiempo que la persona trabajadora desempeñe la responsabilidad que da derecho a este plus. Este plus se prorrateará conforme al periodo generado, si es inferior al mes, así como en vacaciones y pagas extraordinarias, y estará sujeto a la actualización salarial que pueda producirse.

Este plus será establecido en las siguientes Áreas de Responsabilidad:
Coordinación de Servicio, centro o Programa.

1.6 Complemento de Experiencia profesional: De manera general, se establece que todo el personal incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la empresa o entidad, percibirán las cantidades recogidas en el anexo de tablas salariales.

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones de las personas trabajadoras.

2. Otras percepciones compensatorias.

2.1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos. Quienes realicen su jornada habitual u ordinaria de trabajo de acuerdo a lo establecido en su contrato, en sábados, domingos y/o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Se considera fin de semana a partir de las 6 de la mañana del sábado hasta las 6 de la mañana del lunes. En la situación de turnos especiales se abonará el 25% del precio de la hora ordinaria del turno de trabajo que engloba todos los complementos anteriores como complemento de festividad.



2.2 Complemento por festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá además del complemento por festivo equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, otro complemento del 25 por 100 del precio de la hora ordinaria o un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada a elección de la empresa.

Artículo 45.- Pagas Extraordinarias

Se abonarán 2 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una en los meses de junio y diciembre, debiendo abonar las mismas antes del 20 de cada uno de los meses indicados, pudiendo ser prorrateadas por mutuo acuerdo entre el empleado solicitante y la FAMR.

Las pagas extraordinarias comprenderán al menos, el salario base, complemento de grupo, complemento ad personam, complemento salarial personal, complemento de coordinación y complemento de experiencia profesional.

Artículo 46.-Traslado de centro. Plus de transporte

Se establece este complemento para las personas trabajadoras que, individualmente y a iniciativa de la Entidad, cambien de centro de trabajo a uno situado en otra localidad. En las Tablas Retributivas se establecen tramos de distancias con las cuantías asignada a cada uno de ellos. De entre las distancias que resulten entre Valencia y el centro en cuestión o entre el domicilio de la persona y este centro de trabajo.

Se establecerá un complemento mensual, plus de transporte, en las tablas salariales.

Artículo 47.- Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la entidad no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la titulación académica o profesional pudiendo efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

Cuando se encomiende al personal, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquella en tanto subsista tal situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año, el interesado tendrá derecho a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, siempre que posea la titulación requerida.

Si por necesidades imprevisibles de la empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional.

Una vez ejercida la movilidad funcional, no tendrá lugar argumentar causas de despido objetivo la falta de adaptación, ineptitud sobrevenida o falta de



adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de dicha movilidad funcional.

Artículo 48.- Desplazamientos.

Cuando haya que realizar un desplazamiento fuera del centro de trabajo, la empresa pondrá a disposición de sus empleados medios de transporte ajustados al horario de trabajo o abonará el importe del billete en un medio de transporte público si lo hubiere o el kilometraje estipulado en las tablas salariales.

**CAPITULO 13
PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

Artículo 49.- Permisos retribuidos

1.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, excepto en aquellos permisos que supongan una mejora:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. A petición de la persona interesada podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración del matrimonio. La persona trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.
- b) Un día por matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad debiendo coincidir el día de permiso con el de la celebración de la boda.
- c) Para consultas médicas propias y de familiares de primer grado, el tiempo que dure la consulta y los traslados pertinentes. La persona trabajadora presentará justificante por escrito de la consulta en cuestión.
- d) Un máximo de dos días naturales laborables por enfermedad de familiares de 1º grado. Este permiso se podrá disfrutar un máximo de 3 veces al año.
- e) Cinco días naturales como máximo en caso de fallecimiento del cónyuge, padres e hijos. Hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, tres días, de los cuales al menos dos serán laborables y en caso de desplazamiento dos días adicionales.
- f) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual (se computará bienalmente).
- g) Un día laborable por razones de nulidad matrimonial o divorcio.
- h) Para concurrir a exámenes, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza, durante el tiempo que duren éstas y los desplazamientos.



i) Todo el personal tendrá derecho a 3 días al año de libre disposición, o los días proporcionales al tiempo de servicios prestados, previa solicitud a la dirección con la debida antelación para la organización del servicio.

j) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

k) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 46.7 del ET.

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

ll) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

-Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.

m) Los progenitores tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

-Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

Para las personas trabajadoras sujetas a este Convenio, y a efectos de interpretación de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: cónyuge, padres, hijos e hijas, suegros, yerno y nuera.
- Segundo grado: abuelos, hermanos, cuñados y nietos.



Se deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute de condiciones de igualdad de los permisos que se establecen en el presente convenio.

Artículo 50.- Permisos no retribuidos

Las personas trabajadoras que lleven como mínimo dos años en la Entidad podrán solicitar permiso sin sueldo hasta un máximo de 30 días naturales al año, con posibilidad de añadirlos a las vacaciones, y habrá de otorgarlos la Entidad, salvo que no resulte factible por necesidades del servicio. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez transcurridos otros dos años.

Permiso no retribuido por nacimiento, adopción, acogimiento, a petición de los progenitores, las semanas del periodo de suspensión por nacimiento, adopción, o acogimiento podrán ser ampliadas hasta en dos más debiendo ser disfrutadas de forma consecutiva a la finalización de aquel. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la persona trabajadora.

Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que la persona cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa. La persona trabajadora interesada deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de 15 días naturales. La persona trabajadora podrá, además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad. La concesión de este permiso por parte de la dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Artículo 51.- Excedencia voluntaria

Las personas trabajadoras podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses, ni superior a 5 años. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la persona excedente conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Entidad. No es computable a efectos de antigüedad.

La persona trabajadora acogida a esta opción deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la Entidad y no podrá optar a una nueva excedencia hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.



Artículo 52.- Excedencia por cuidado de hijos

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 21 meses en los casos de familia numerosa especial y/o parto múltiple. Este tiempo será computable a efectos de antigüedad.

El período en que el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 53.- Excedencia para el cuidado de familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La situación de discapacidad deberá estar acreditada mediante certificado médico.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de la persona trabajadora.

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

Durante los primeros 12 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 24 meses en los casos de familia numerosa especial. Este tiempo será computable a efectos de antigüedad.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. La entidad puede disponer de hasta un mes para reincorporar a la persona trabajadora.

Artículo 54.- Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por:

- a) Designación o elección para un cargo público.
- b) Cualquier otra que legalmente se establezca.



Artículo 55.- Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales

La persona trabajadora que sea elegida para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá así mismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si la persona desea incorporarse a la Entidad, tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período. La Entidad deberá ratificar por escrito la fecha de reincorporación solicitada.

Artículo 56.- Solicitud de excedencias y reincorporación tras su finalización

En cualquiera de los casos la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la entidad FAMR en el plazo máximo de 15 días.

Durante la situación de excedencia con derecho de reserva de puesto, la vacante podrá quedar cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular.

En el supuesto de amortización del puesto de trabajo, la entidad ofrecerá durante el tiempo que dure el derecho la reserva de puesto a la persona en excedencia, un puesto de igual o similar categoría al extinguido.

Artículo 57.- Permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses/ Permiso en supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

La entidad FAMR se atenderá a lo regulado en la legislación en la materia.

Artículo 58.- Cuidado de lactantes.

Para facilitar la lactancia natural o artificial la persona trabajadora podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

a) Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores. Si los dos progenitores trabajan en el mismo centro de trabajo, lo disfrutará una de las partes, no a la vez.

b) Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.



Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, se podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordando con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar. Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

Artículo 59.- Reducción de la jornada

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores que dispone:

Artículo 60.- Incapacidad temporal

Las personas afectadas por el presente Convenio desde el primer día de Incapacidad temporal por cualquier contingencia, se le completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización durante un plazo máximo de 18 meses siempre y cuando se mantenga la relación contractual. Será de aplicación a los procesos iniciados a partir del 1 de enero de 2025.

El personal que cause baja por incapacidad temporal, está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar durante el mismo día la situación de baja.

El personal afectado, deberán prestarse a requerimiento de los responsables de la gestión de la prestación de incapacidad temporal a reconocimiento o pruebas médicas necesarias, al objeto de una más pronta recuperación.

Artículo 61.- Accidentes de trabajo

En caso de accidente de trabajo, la Entidad complementará el cien por cien de la base reguladora de cotización, a partir del día siguiente al accidente.

Artículo 62.- Incapacidad Permanente

Se estará a la legislación que resulte de aplicación, en especial los artículos 48 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63.- Jubilaciones

Se establece para todo el personal afectado por este Convenio la solicitud de su pase a jubilación conforme a la legislación vigente. Asimismo, la contratación devenida por esta circunstancia, en caso de jubilación anticipada y/o parcial se estará a la legislación vigente.



CAPITULO 14 COMPLEMENTOS SOCIALES

Artículo 64.- Kilometraje

El personal afectado por el presente Convenio que utilice su vehículo por motivos laborales de la entidad para desplazarse durante su jornada de trabajo, tendrá derecho a percibir una cantidad por kilómetro recorrido. La cantidad a percibir, será la establecida por la reglamentación del Impuesto sobre las Personas Físicas, y figurará en las tablas salariales.

Artículo 65.- Seguro de Responsabilidad Civil y Accidentes

La entidad FAMR efectuará la contratación de un seguro colectivo de accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán a todas las personas trabajadoras que formen parte de su plantilla con contrato laboral y dados de alta en la Seguridad Social. Las cantidades garantizadas serán las siguientes: 50.000 euros para los casos de muerte derivada de accidente de trabajo, y 60.101,22 euros para todos los tipos de invalidez permanente derivada de accidente de trabajo y gran invalidez.

La Entidad dará a conocer a los trabajadores la cantidad individual garantizada en la póliza de seguros contratada. Esta cantidad será actualizada anualmente conforme al incremento que experimenten los salarios.

CAPITULO 15 DERECHOS SINDICALES

Artículo 66.- Derechos Sindicales

El Comité de Empresa, las personas delegadas de personal y las secciones sindicales tendrán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, CAIS II y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española.

Artículo 67.- Asambleas

Los delegados de personal, comité de empresa, secciones sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y trabajadoras y el 30% en los de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la FAMR.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y la misma tendrá lugar fuera de horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de FAMR.

CAPITULO 16 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 68.- Principios de ordenación

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la



dirección de las entidades en relación con la plantilla. Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no de la persona trabajadora afectada. Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia. La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora podrán ser sancionadas por la dirección de la Entidad de acuerdo a la graduación establecida en el presente capítulo. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Entidad a la persona trabajadora.

Para la imposición de sanciones por falta grave o muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité del centro o Delegados de Personal para que, por ambas partes y en el plazo de seis días puedan manifestar a la Entidad lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque la representación legal de las personas trabajadoras o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Personal del Centro, Delegados de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Personal del Centro o Delegados de Personal.

Artículo 69.- Graduación de las faltas

1.-Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.



- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la Entidad.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.
- g) Falta de aseo y limpieza personal no habitual.
- h) La desatención a las advertencias del superior hasta en tres ocasiones.
- i) Las ofensas de palabra proferidas contra alguna persona dentro del centro de trabajo cuando sean de carácter leve.
- j.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a.-La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones y el abandono del puesto de trabajo por un tiempo total de hasta 60 minutos.
- b.-La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c.-El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d.-La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra e del punto 3e.
- e.-La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Entidad, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Entidad o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f.-La falta de comunicación a la Entidad de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Entidad.
- g.-La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la Entidad para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.
- h.-El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Entidad.
- i.-El consumo a cualquier sustancia legal o ilegal en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Entidad.
- j.-La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- k.-Las ofensas de palabra proferidas de forma reiterada contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.



- l.-Ofensas de palabra que atenten contra la libertad sexual la orientación, Identidad sexual y la expresión de género.
 - ll.-La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
 - m.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos se derivasen perjuicios graves.
- 3.- Se considerarán como faltas muy graves:
- a.-La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.
 - b.-el abandono del puesto de trabajo por un tiempo total de hasta 120 minutos.
 - c.-La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - d.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Entidad, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Entidad.
 - e.-La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - f.-El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Entidad.
 - g.-La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo.
 - h.-La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Entidad.
 - i.-La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - j.-La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - k.-El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - l.-El acoso sexual.
 - ll.-La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
 - m.-La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante un año.
 - n.-Ofensas de palabra o hechos que atenten contra la libertad sexual la orientación, Identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras de carácter grave.
 - o.-El acoso sexual y cualquier comportamiento grave que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género.

Artículo 70.- Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
 - a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
 - b) Por falta grave: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días .



- c) Por falta muy grave: Por suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes de despido disciplinario/ Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- 2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 71.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Entidad tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 72.- Infracciones de la Entidad

Ante la supuesta omisión o acción cometida por la entidad que sea contraria a lo dispuesto en este Convenio o demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de los representantes legales de las personas trabajadoras, tratará en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la Entidad.

Si en el plazo de 15 días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá dirigirse a la Comisión Paritaria prevista en el presente Convenio. Si no hubiese acuerdo dentro de ésta, se podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de 20 días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Conselleria de Empleo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

CAPITULO 17 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 67.- Grupos profesionales

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales conforme con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, salvo el personal de alta dirección que se estructura en un grupo profesional 0.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.



La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Así pues, los criterios de selección se establecerán de forma objetiva, de tal forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas trabajadoras.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, a través de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.

El factor de responsabilidad podrá ser objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específico reflejado en las tablas salariales. Podrán asumir labores de coordinación de un centro o servicio las personas trabajadoras encuadrados en cualquiera de los grupos profesionales que a continuación se detallan, siempre que sus competencias se adecuen a las descritas en la descripción del puesto, recibiendo por ello el complemento salarial correspondiente.

GRUPO PROFESIONAL 0.-

Criterios Generales. - Son puestos de confianza, designados por el Patronato FAMR y desempeñan funciones directivas con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa.

Son puestos que por su especial dedicación se encuentran fuera de la aplicación salarial del presente convenio.

GRUPO PROFESIONAL 1.-

Criterios Generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la entidad, realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. El grupo se dividirá en dos subgrupos.

Subgrupo 1A

Formación: Titulación universitaria de licenciatura o grado universitario con especialización obligatoria a través de máster universitario vinculado al desempeño de su labor profesional o Titulación homologada consolidada en el ejercicio de su sector profesional.



Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Licenciados o grados: Psicólogo general sanitario o habilitado, Médicos, Abogados/as,

Subgrupo1B Titulados de grado universitario o titulación homologada consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende a título orientativo Educadores/as sociales, trabajadores/as sociales, gobernanta,...

GRUPO PROFESIONAL 2.-

Criterios Generales:

Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Formación. Titulación de Técnico de grado superior o Medio y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Programador, Técnico de integración social, técnico de administración.

GRUPO PROFESIONAL 3.-

Criterios Generales:

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: Tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico de Grado Medio, complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Profesionales de oficio de 1ª y 2ª, auxiliares administrativos de 1ª y 2ª, Monitores comunidad...

GRUPO PROFESIONAL 4.-

Criterios generales:

Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.



Formación: la formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación

A título orientativo: Portería, Ordenanza, Conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, Telefonista.



**ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION
ARZOBISPO MIGUEL ROCA**

**PROTOCOLO DE ACTUCION PARA LA ATENCION DEL
ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS
LGTBI**



1. PREÁMBULO

El presente documento, denominado PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+, en adelante "Protocolo LGTBI", se desarrolla en cumplimiento de 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, y tiene como propósito fundamental establecer un conjunto de directrices y procedimientos que garanticen la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género en el ámbito laboral de los centros de trabajo con que cuenta La Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre.

Este Protocolo se desarrolla en consonancia con la Misión, la Visión y los Valores propios y característicos Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre, buscando siempre el respeto a la dignidad de todas las personas y la promoción de un ambiente inclusivo y seguro.

Reconociendo la diversidad como un valor inherente a la sociedad y a nuestra institución, este Protocolo se compromete a respetar y proteger la libertad individual, así como a promover la comprensión y el respeto mutuo entre todos los miembros, personal laboral, voluntariado y participantes. En este sentido, se pretende que el Protocolo LGTBI sea una herramienta efectiva para la prevención, detección y actuación ante cualquier situación de discriminación o violencia que pueda surgir, asegurando, así, a) el pleno desarrollo personal de todos los participantes; y b) un entorno laboral respetuoso para el personal laboral y voluntariado de cada centro de trabajo.

El Protocolo LGTBI se alinea con los principios de igualdad y no discriminación recogidos en la Constitución Española, así como en la normativa internacional sobre derechos humanos y en la legislación específica que protege los derechos de las personas LGTBI. Asimismo, este Protocolo se ajusta a las directrices de la Misión, la Visión y los Valores propios de cada Centro de Trabajo, en cuanto al respeto a la persona, independientemente de su condición sexual, y a la enseñanza social que promueve la inclusión y la justicia social.

Con la implementación de este Protocolo, la Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre reafirma su compromiso con la creación de un entorno de convivencia basado en el respeto a la diversidad, la tolerancia y la solidaridad, elementos fundamentales de la Misión, la Visión y los Valores. Este documento es, por tanto, un paso adelante en nuestro esfuerzo por garantizar espacios en los que todos y todas puedan sentirse acogidos, valorados, seguros y libres de cualquier forma de discriminación.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

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.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que



dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la entidad.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. Deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable.

Por todo ello, para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI se suscribe este Protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar, en los centros de trabajo de la Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre, 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, ya que se considerará falta muy grave.

Con el fin de garantizar un entorno laboral y de intervención seguro, así como un ámbito de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes lo integran, la Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre, se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiere darse. En este sentido, el presente Protocolo tendrá una relación directa y complementaria al Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso por Razón de Sexo y Acoso Moral en el Ámbito Laboral.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo LGTBI, elaborado conforme a lo previsto 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.

Este documento ha sido concebido para alinearse con los valores de la entidad, promoviendo la dignidad de todas las personas y la no discriminación por razones de identidad de género y/o preferencia sexual.

El protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas con la Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre, así como con las empresas que presten servicios en la entidad tanto de forma mercantil como laboral. También será de aplicación al personal de empresas subcontratadas que presten sus servicios en la entidad. Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y empresas proveedoras.

La entidad garantizará, un entorno laboral que sea inclusivo y respetuoso, que favorezca la igualdad de trato y oportunidades y que impida cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI.



4. MARCO CONCEPTUAL

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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.

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.

Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más 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, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, 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.

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.

Represalia Discriminatoria: Un trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona por una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que se somete o somete.

5. MARCO JURÍDICO

El presente Protocolo LGTBI se ha elaborado teniendo en cuenta el marco legal vigente y las disposiciones normativas aplicables en el ámbito de la no discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género. A continuación, se enumeran las principales referencias legales que han sido consideradas para la redacción de este documento:
Constitución Española de 1978: Artículos 14 y 9.2, que consagran el principio de igualdad y no discriminación.



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 4/2023, de 28 de febrero: Normativa específica que regula los derechos y libertades de las personas LGTBI y establece medidas contra la discriminación en este ámbito.

Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.

Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: Tipifica como delito las conductas que supongan discriminación, incluyendo aquellas basadas en la orientación sexual o identidad de género.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que prohíbe la discriminación por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, que ha ido conformando el entendimiento y aplicación de los derechos de las personas LGTBI en España.

Este Protocolo se ajustará a cualquier otra normativa, desarrollo reglamentario o modificación de las leyes expuestas en el marco jurídico que, en el futuro, pueda afectar a la protección y garantía de los derechos de las personas LGTBI.

6. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto de este protocolo es definir el marco de actuación en la Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre, ante situaciones de acoso laboral y violencia laboral descritas en el apartado 4 del MARCO CONCEPTUAL de este documento, con las debidas garantías con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias y tomando en consideración la normativa que salvaguarda el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de un contexto laboral sin discriminación de ningún tipo, en sus tres niveles de prevención.

Los objetivos del presente Protocolo son:

Informar, formar y sensibilizar a todo el personal contratado de la entidad en las materias que trata este protocolo.

Disponer de un procedimiento de intervención y acompañamiento, para poder atender y resolver situaciones que pudieran producirse con la mayor celeridad y en los plazos establecidos en el presente protocolo.

Prevenir actitudes o comportamientos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género mediante medidas preventivas para evitar que se produzcan estas situaciones de acoso.



Garantizar un trato justo y confidencialidad de las personas afectadas.
Fomentar un entorno inclusivo y respetuoso creando un espacio seguro que respete la diversidad y promueva la inclusión de las personas LGTBI, creando un espacio seguro y libre de discriminación tal y como exige la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, en su Artículo 3, apartado j).

Establecer criterios y prácticas de contratación y selección que aseguren la igualdad de acceso al empleo y eviten la discriminación. Igualmente garantizar que las oportunidades de promoción y desarrollo profesional están disponibles para todas las personas, sin discriminación por su orientación sexual o identidad de género.

Realizar un seguimiento continuo y evaluaciones periódicas, a efectos de tomar conciencia de su efectividad y, en su caso, efectuar los ajustes necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas preventivas son esenciales para evitar situaciones de discriminación y acoso por orientación sexual e identidad de género en el entorno laboral. Estas medidas están diseñadas para crear un ambiente inclusivo y respetuoso, donde todas las personas, independientemente de su identidad LGTBI, puedan desarrollarse profesional y personalmente sin temor a ser objeto de prejuicios o agresiones.

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso, discriminación o cualquier actuación que vaya en contra de la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI se establecerán las siguientes medidas:

Divulgación y comunicación del Protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este Protocolo al personal de nueva incorporación.

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 Plan de Formación de la entidad.

Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal laboral los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad.

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.

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.

Garantizar la privacidad en todos los espacios de trabajo.

La implementación de estas medidas preventivas, entre otras, es fundamental para construir un entorno seguro y acogedor para todas las personas, y para cumplir con los principios de igualdad y no discriminación.

8. DENUNCIA

Podrá presentar la denuncia:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.



c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegados/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.

d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

9. COMISIÓN INSTRUCTORA

a) Comisión Instructora: Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.

b) Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

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

c) Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
 - Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
 - Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
 - Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

10. INTERVINIENTES Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el canal de denuncia, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que la empresa está excediendo



ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

11. CANAL DE DENUNCIA

En cumplimiento de la Ley 2/2023, como herramienta para poder recibir y gestionar las quejas o denuncias en el ámbito laboral, la entidad pone a disposición de las personas informantes su Canal de Denuncia, y ello a través de la página web de Fundación Arzobispo Miguel Roca-Proyecto Hombre.

El uso del Canal de Denuncia es voluntario y las reclamaciones deben hacerse, en todo caso, de buena fe, no amparándose actuaciones que resulta indispensable excluir de la protección, tales como la remisión de informaciones falsas, tergiversadas, así como aquellas que se han obtenido de manera ilícita. Hay que tener en cuenta que "comunicar o revelar públicamente información a sabiendas de su falsedad" se considera infracción muy grave y que la Ley prevé multa desde 30.001 hasta 300.000 euros para las personas físicas que la cometan [Artículos 63.1.f) y 65.1.a) de la Ley 2/2023, de 16 de febrero].

La entidad velará por la investigación de las posibles irregularidades y evaluará las mismas, siendo la encargada de resolver las cuestiones planteadas conforme al procedimiento descrito.

Tanto el informante como las personas afectadas por la denuncia tendrán derecho a la preservación de su identidad, en los términos previstos en el Artículo 32 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero. Además, las personas informantes cuentan con una serie de derechos, cuando las informaciones que proporcionen cumplan con los requisitos de los Artículos 2 y 35 de esa norma, entre los que destaca la prohibición de represalias (Artículo 36).

12. FINALIZACIÓN

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.



b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.
La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

Cada dos años se realizará una evaluación del Protocolo LGTBI, en concreto:

- Evaluar el cumplimiento de las acciones y medidas establecidas en el Protocolo.
- Evaluar la efectividad de las intervenciones y procedimientos llevados a cabo.
- Proponer mejoras o modificaciones al Protocolo, como de las políticas de igualdad de la entidad, en función de las necesidades detectadas.
- Registrar el número de personas informadas y el número de personas formadas en protocolo LGTBI.

Los resultados de la referenciada evaluación y seguimiento se recogerán mediante informe interno, respetando siempre la confidencialidad y protección de datos personales. La implementación de estos mecanismos de seguimiento y evaluación es esencial para garantizar un entorno educativo y laboral inclusivo, respetuoso y seguro para las personas LGTBI.



ANEXO I TABLAS SALARIALES 2025

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL (€)	Complemento grupo mensual	Salario anual (14 pagas)
GRUPO 0			
Director	2.137,05		29.918,7
GRUPO 1A			
Psiquiatra/Médico	1.822,78	30,72	25.949
Psicólogo General Sanitario/Habilitado	1.822,78	30,72	25.949
GRUPO 1B			
Psicólogo/a sin habilitación	1.822,78		25.518,92
Trabajador/a Social	1.822,78		25.518,92
Diplomado/a en enfermería	1.822,78		25.518,92
Otros grados universitarios	1.822,78		25.518,92
Educador/a social	1.822,78		25.518,92
GRUPO 2			
Oficial Primera Administrativo/a	1.644,99	9,58	23.163,98
Administrativo/a contable	1.644,99	9,58	23.163,98
Gobernanta	1.644,99	9,58	23.163,98
Técnico/a de integración social	1.644,99	9,58	23.163,98
GRUPO 3			
Auxiliar administrativo	1.442,06	27,49	20.573,75
Monitor/a comunidad	1.442,06	27,49	20.573,75
PLUS DE TRANSPORTE (mensual)			
Centro situado entre 15 y 30 Kms	129,57	PICASSSENT	
Centro situado entre 31 y 75 Kms	376,55	GANDIA	
Centro situado de 76 Kms en adelante	453,57	ONTINYENT	
PLUSES COORDINADORES/AS (mensual)			
Comunidad Terapéutica	450		
Subcoordinación Comunidad Terapéutica	260,38		
Centro de Día Gandia	226,41		
Centro de Día Valencia	400		
Centro de Día Ontinyent	226,41		
Prevención	243,40		
Comunidad Intrapenitenciaria	226,41		
Servicios Comunes	243,40		
OTROS COMPLEMENTOS (mensual)			
Complemento de experiencia G1	65,10		
Complemento de experiencia G2	59,71		
Complemento de experiencia G3	54,32		
Plus nocturnidad y festivos (monitores)	3,04 hora.		
Kilometraje	0,30 km		

