

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 6** *RESOLUCIÓN de 23 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Fundación Once del Perro Guía (código número 28010382011998).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Fundación Once del Perro Guía, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de noviembre de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de abril de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ONCE
DEL PERRO-GUÍA Y SU PERSONAL**

Capítulo Primero

*Ámbito de aplicación***Artículo 1. Partes que lo conciertan**

El presente convenio colectivo se pacta entre la Dirección de la Fundación ONCE del Perro-Guía y el comité de empresa de esta entidad, como representantes legales de sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal

1. El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Fundación ONCE del Perro-Guía (en adelante, Fundación).
2. Quedan excluidos de este convenio los profesionales y colaboradores de todo tipo, relacionados con la Fundación por cualquier contrato distinto del laboral.

Artículo 3. Ámbito funcional y territorial

Las condiciones de trabajo de este convenio colectivo se aplicarán a todo el personal de la Fundación, en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de Diciembre de 2013. No obstante, algunas materias podrán surtir efectos retroactivos o diferidos respecto de la fecha de firma cuando así se señale expresamente en cada caso.

Artículo 5. Prórrogas y denuncia

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de un mes respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.
2. No serán de aplicación, para el personal sujeto al presente convenio, las disposiciones contenidas en cualquier otro documento de carácter colectivo ya sea convenio, acuerdo o pacto.

Artículo 7. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo compensan, en su totalidad, las que anteriormente rigieran, por mejora concedida unilateralmente por la Fundación, por imperativo legal, judicial, pacto de cualquier clase, contrato individual, o por cualquier otra causa.

Capítulo Segundo

*Comisión paritaria***Artículo 8. Comisión de interpretación, estudio y vigilancia**

1. Se acuerda la creación de una comisión con la denominación del epígrafe, en cumplimiento de lo previsto en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de dos miembros de cada una de las partes, debiendo constituirse como máximo dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio.
3. Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:
 - a) Interpretación auténtica del presente convenio.
 - b) Control y seguimiento de la aplicación del convenio, y de su desarrollo normativo.
 - c) Mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos que se susciten en relación con el convenio.
 - d) Todas aquellas actividades que tiendan a asegurar la eficacia del convenio, así como las que le sean delegadas por la representación de las partes firmantes.
4. En su primera sesión, la comisión elegirá al Presidente y al Secretario, cuyas funciones serán: convocar y moderar sus reuniones, levantar acta de las mismas, llevar el registro y archivo de los asuntos tratados en ella, y certificar sus acuerdos. Asimismo, la comisión aprobará sus propias normas de funcionamiento.
5. La comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada cuatro meses, y con carácter extraordinario siempre que existan asuntos urgentes a tratar y las partes que la integren lo decidan.

Capítulo Tercero

*Organización del trabajo***Artículo 9. Facultad**

1. De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Fundación, sin merma de las atribuciones que la Ley y el presente convenio colectivo confiere a los trabajadores y sus representantes legales.

2. El trabajador está obligado a realizar los trabajos encomendados bajo la dirección de las personas responsables en cada momento.

Artículo 10. Compromisos de permanencia y de no concurrencia

1. Los Entrenadores de perros guía y los Instructores de movilidad con perro guía que hayan recibido formación y especialización profesional para el puesto con cargo a la FOPG estarán sujetos a un compromiso de permanencia en la Empresa durante dos años contados a partir de la fecha en que finalizaron dicha formación. Si el profesional abandona la FOPG antes del plazo, o solicita excedencia voluntaria, la FOPG tendrá derecho a percibir una indemnización por daños y perjuicios, por importe del 20% de su remuneración bruta anual.

2. Mientras tengan contrato en vigor con la FOPG, los Entrenadores de perros guía y los Instructores de movilidad con perro guía deberán abstenerse de realizar, por cuenta propia o ajena, tareas que impliquen concurrencia o competencia con las actividades propias de la FOPG.

Asimismo, estos profesionales deben guardar la máxima reserva y no divulgar ni utilizar, directamente ni a través de terceras personas o empresas, los datos, análisis, protocolos y demás información confidencial a la que tengan acceso durante su relación laboral con la Empresa.

Artículo 11. Uniforme de trabajo

1. La Fundación facilitará anualmente dos uniformes a los trabajadores fijos que estén prestando servicios en los Departamentos de Perreras, Crianza, Cachorros y Entrenamiento e Instrucción, así como a los que ostenten el puesto de trabajo de ordenanza, de acuerdo con la composición y períodos de renovación que se detallan en el número 3 de este artículo.

El uso del uniforme podrá extenderse, por decisión de la Fundación, a aquellos otros trabajadores que por las necesidades de su puesto, sea de forma permanente o esporádica, así lo requieran.

2. El uniforme de trabajo será de uso obligatorio durante el servicio, no pudiendo ser utilizado fuera de las actividades de la Fundación.

3. Las prendas del uniforme serán de una calidad idónea en función del trabajo a realizar. Se entregará el mismo número de prendas para todos los trabajadores, siendo la composición del uniforme la siguiente:

- A) Uniforme de verano:
 - Dos polos de manga corta.
 - Dos pantalones.
 - Un par de zapatillas deportivas.
- B) Uniforme de invierno:
 - Dos polos de manga larga.
 - Dos sudaderas.
 - Dos pantalones.
 - Un par de botas de invierno.
 - Una prenda de abrigo y agua tipo Gore-tex.

La Fundación repondrá cada año los uniformes, a excepción de las botas de invierno y la prenda tipo Gore-tex, que serán repuestas cada dos años.

El uniforme de verano se entregará, como máximo, el 15 de mayo, y el de invierno, como máximo, el 15 de noviembre.

Los trabajadores adquirirán directamente las zapatillas deportivas y las botas de invierno. En este caso, la Fundación abonará a los trabajadores el importe invertido en la compra, con un límite máximo de 40 euros para cada par de zapatillas deportivas, y de 100 euros para el par de botas de invierno, contra la necesaria presentación de una factura en regla.

Capítulo Cuarto

*Clasificación profesional***Artículo 12. Grupos y puestos de trabajo**

1. Se establece el sistema de clasificación por medio de Grupos profesionales. Se entiende por Grupo el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. El personal que presta sus servicios en la Fundación se clasificará, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 del E.T., en dos Grupos Profesionales:

- Personal de Soporte.
- Personal Técnico.

Dentro de estos Grupos el personal se clasificará, en atención a las funciones prevalentes que desarrolle, en los puestos de trabajo que se reflejan en los Anexos del presente Convenio Colectivo.

3. Los requerimientos exigidos para cada puesto de trabajo aparecen reflejados en el Anexo 1 y las definiciones funcionales en el Anexo 2.

4. Son puestos de trabajo equivalentes los que cuenten con similares requerimientos de titulación o competencia.

5. La definición de los Grupos profesionales se ajustará a criterios que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Artículo 13. Movilidad

1. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen, por el tiempo imprescindible para su atención. La Dirección de la FOPG deberá comunicar su decisión y las razones de ésta al Comité de Empresa.

2. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Capítulo Quinto

Contratación

Artículo 14. Contratación

1. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito, y en ellos se reflejarán los elementos esenciales del contrato y las condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Los contratos de trabajo se realizarán conforme a las modalidades de contratación legalmente existentes, pudiendo celebrarse cualquier tipo de contrato recogido en la legislación laboral vigente en cada momento.

2. Todos los contratos incluirán el período de prueba, de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del período de prueba, si no se pacta otra cosa en contrato, será de tres meses para Ordenanzas y Auxiliares Administrativos y de seis meses para los restantes puestos de trabajo. La situación de IT interrumpirá el período de prueba, salvo que en el contrato se pacte lo contrario.

3. El contrato en prácticas podrá concertarse con las personas que cumplan los requisitos legalmente exigidos.

4. Todos los contratos de trabajo generarán las retribuciones previstas para el respectivo puesto de trabajo, según el detalle de la tabla salarial del presente convenio, o la parte proporcional que corresponda en los supuestos de contrato a tiempo parcial.

5. Por parte de la Fundación se entregará al comité de empresa una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito de conformidad con el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, será firmada por el comité de empresa, y enviada a la Oficina de Empleo.

Artículo 15. Trabajo a tiempo parcial

1. La Fundación podrá efectuar contrataciones a tiempo parcial para la cobertura de cualquier puesto de trabajo, con carácter indefinido o por tiempo determinado. En particular, tendrán la consideración de contratos a tiempo parcial las contrataciones realizadas para la cobertura de las necesidades propias del puesto en sábados, domingos y festivos, a lo largo del año.

La retribución correspondiente a estos contratos será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, en cómputo anual, por referencia a la retribución prevista para el mismo puesto de trabajo en jornada completa en el presente Convenio Colectivo.

2. Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

3. En materia de realización de horas complementarias regirán las siguientes especialidades:
- a) El número máximo de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias objeto del contrato o del máximo permitido por la legislación vigente en cada momento.
 - b) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas cuya realización podrá ser requerida por la Fundación. La distribución y la forma de realización de las horas complementarias se pactarán con cada trabajador. En cada pacto se establecerá la anticipación con la cual los trabajadores deban conocer el día y las horas de realización de las mismas, no siendo de aplicación el preaviso de siete días previsto en el art. 12.5.d) ET.

Capítulo Sexto

*Régimen de trabajo***Artículo 16. Funciones superiores**

1. Cuando la Fundación aprecie la necesidad de realizar funciones superiores, designará al trabajador que deba realizarlas de entre aquellos que, cumpliendo los requerimientos del puesto, estén ubicados en puestos de trabajo de nivel retributivo inferior. De tal designación se dará traslado al Comité de Empresa, notificándose igualmente por escrito al trabajador designado la encomienda de las tareas.

2. Cuando un trabajador sea designado para realizar funciones superiores, se le abonará la diferencia de sueldo entre el puesto de trabajo que ostenta y las funciones que efectivamente desempeña desde el primer día de la realización de los trabajos.

3. Si el trabajador realizase funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o diez meses durante dos años podrá solicitar de la Fundación la cobertura de la plaza vacante correspondiente a las funciones por él efectuadas a través del procedimiento previsto en el artículo 17 (Cobertura de vacantes) de este Convenio. A estos efectos, se entenderá que no existe plaza vacante si las funciones superiores se han realizado en concepto de sustituciones de otros profesionales.

4. Los puestos de trabajo provisionalmente vacantes a causa del desempeño por sus titulares, de suplencias de funciones superiores podrán cubrirse mediante contratos de interinidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18 (Sustituciones temporales) de este Convenio.

Artículo 17. Cobertura de vacantes

1. La provisión y cobertura definitiva de plazas vacantes, sean o no de nueva creación, y para todos los Departamentos, se efectuará por la Fundación atendiendo a los criterios establecidos en este artículo.

2. Previamente a la cobertura de puestos de trabajo mediante la contratación directa de personal ajeno a la Fundación, se posibilitará la promoción profesional de los trabajadores, articulando en su caso un turno de ascenso entre todo el personal fijo de plantilla que cuente con el correspondiente certificado de aptitud.

3. El ascenso del personal afectado por la presente norma se basará en los principios de aptitud, cualificación, perfil personal y profesional del candidato, y conocimiento del puesto a cubrir.

4. La Fundación dará publicidad en los tablones de anuncios al puesto de trabajo a cubrir, con especificación de:

- Conocimientos que se exigen y perfil requerido.
- Puesto a ocupar con definición de las funciones y tareas a desempeñar.
- Condiciones retributivas.
- Composición del tribunal calificador.
- Programa y fechas de las pruebas.
- Criterios básicos de selección,

Y señalando un plazo máximo de diez días para la admisión de solicitudes. De este aviso se dará traslado asimismo al Comité de Empresa con tres días de antelación con respecto a su publicación, a fin de que pueda emitir las sugerencias que estime pertinentes.

La presentación de solicitudes lleva implícita la aceptación de todas las condiciones previstas en la convocatoria.

5. El tribunal calificador estará compuesto por personas expertas, designadas por la Dirección de la Fundación, que podrán ser o no empleados de la misma, y por un miembro del Comité de Empresa.

Las pruebas podrán ser en el mismo centro de trabajo o fuera de él. El tribunal decidirá, en virtud del puesto a cubrir las pruebas que deberán realizarse, incluyendo exámenes de conocimientos teóricos y prácticos, exámenes psicotécnicos, trayectoria profesional y entrevista personal con el candidato.

Los criterios de selección tendrán carácter objetivo y técnico y estarán encuadrados dentro de las líneas generales marcadas por la Federación Internacional de Escuelas de Perros Guía sobre la materia.

6. La Fundación podrá recurrir libremente a la contratación directa, con carácter temporal o indefinido, en cualquiera de las modalidades previstas por la legislación en vigor, una vez que se agote el turno de promoción sin que los candidatos reúnan los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, a juicio del tribunal calificador.

Artículo 18. Sustituciones temporales

1. La cobertura temporal de sustituciones por cualquier causa y con reserva de puesto de trabajo podrá ser realizada por aquellos trabajadores fijos del mismo puesto de trabajo, que presten servicio en turnos o jornadas diferentes, y que soliciten efectuar estas suplencias.

2. La Fundación facilitará que los trabajadores que lo soliciten puedan acceder a la realización de estas sustituciones, siempre que lo aconsejen las necesidades del servicio, y evitando las sustituciones en cadena.

3. Las sustituciones temporales que resulten por cualquier causa podrán dar lugar a la cobertura del puesto mediante contratos de interinidad.

Artículo 19. Formación

1. La Formación será diseñada, coordinada y supervisada por un Comité de Formación, del que formará parte un miembro del Comité de Empresa.

Los cursos de formación podrán ir destinados a todos los trabajadores, expidiendo los correspondientes certificados.

Los criterios de Formación tendrán carácter objetivo y técnico, y estarán encuadrados dentro de las líneas generales marcadas por la Federación Internacional de Escuelas de Perros Guía sobre la materia.

Asimismo, la Fundación abordará la formación informática y de nuevas tecnologías, exigibles para el desempeño de cada puesto de trabajo, tal y como figura en los requerimientos de los Anexos 1 y 2.

2. La Fundación promoverá procesos de formación y cualificación profesional, con el fin de que sus trabajadores estén en posesión de las habilidades, conocimientos y certificados de aptitud adecuados para la cobertura futura de las necesidades de la Fundación. En estos casos, la superación de los cursos de formación será una condición previa a la participación en procesos de ascenso de puesto de trabajo.

La Fundación articulará adecuadamente los cursos de formación para que todo el personal interno que lo desee pueda acudir a dichos cursos, en la medida de lo posible, sin ser excluidos por motivos de organización del trabajo, horarios o incompatibilidades, respetando siempre las necesidades del servicio.

Artículo 20. Jornada laboral

1. La jornada laboral se establece en treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo como promedio, con las excepciones previstas en este Convenio.

2. Por necesidades del servicio, la Fundación podrá articular jornadas que, en cómputo diario y semanal, no se ajusten al Apartado 1 de este Artículo, y ello para el personal vinculado a la atención y cuidado de los perros guía, así como al personal de instrucción y entrenamiento, no superándose como jornada diaria las nueve horas y respetándose siempre el cómputo mensual.

Artículo 21. Reducción de jornada

1. El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor cumpla los diez años.

Tendrán el mismo derecho aquellos trabajadores que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Las discrepancias surgidas entre la Fundación y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento legalmente establecido.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional 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, siempre de mutuo acuerdo entre la Fundación y la trabajadora.

Artículo 22. Carácter de la jornada

1. La jornada laboral, se desarrollará ordinariamente de lunes a viernes, con las excepciones recogidas en este Capítulo.

2. Cuando se produzcan vacantes definitivas, en cualquier turno de trabajo, se ofertará su cobertura a trabajadores ubicados en el mismo puesto de trabajo, atendiendo sus solicitudes por orden de antigüedad. Igualmente, y con el mismo criterio, se facilitará el acceso de los trabajadores con contratos a tiempo parcial a ocupar vacantes de su mismo puesto de trabajo en jornada completa.

3. La articulación de los horarios de entrada y salida del Centro, se realizará mediante acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 23. Régimen de jornada flexible

Con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de la Fundación, el Comité de Empresa podrá pactar con la Dirección el establecimiento de dos horarios de entrada y salida del centro, con un margen de treinta minutos entre uno y otro, pudiendo acogerse los trabajadores al horario que más les interese de ambos.

En todo caso quedarán correctamente cubiertas las necesidades del servicio, especialmente en lo referente a los equipos de profesionales que comparten vehículo para sus desplazamientos.

Artículo 24. Descanso diario y semanal

1. Dentro de la jornada laboral el trabajador tendrá derecho a un descanso de treinta minutos diarios, que se computarán como trabajo efectivo. La concreción exacta del disfrute de este descanso se fijará de común acuerdo entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores, teniendo siempre presentes las necesidades del servicio.

2. Los trabajadores tendrán derecho, como regla general, a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y el domingo, con las excepciones de los puestos de trabajo de Cuidadores de Perreras e Instructores de movilidad con perro guía, a los que podrá exigírseles la prestación de servicios en días no laborables para atender las necesidades del servicio, con arreglo a las especificaciones siguientes:

- a) A los Cuidadores de perreras podrá exigírseles la prestación de servicios en sábados y domingos, sin que pueda hacerse en fines de semana consecutivos, y siempre que los servicios de fin de semana no queden atendidos en función de ausencia por cualquier causa. En todo caso, la asignación de estos trabajos en fin de semana se realizará de forma rotativa. Los días trabajados se compensarán con igual descanso en la semana siguiente.
- b) A los Instructores de movilidad con perro guía podrá exigírseles la prestación de trabajo en jornadas de lunes a sábados cuando se encuentren impartiendo cursos de usuarios o realizando los preceptivos seguimientos. Los sábados y festivos, comprendidos en cada curso que haya de prestarse servicio, se compensarán en igual descanso una vez terminado el curso y seguimiento preceptivos.

Por estas tareas los instructores percibirán un “Complemento por unidad graduada”, a tanto alzado, por el importe y en las condiciones reguladas en el Art. 39.4 de este Convenio.

3. Lo dispuesto en el apartado 2 no será de aplicación a los trabajadores en cuyo contrato figure la obligación de trabajar en sábados, domingos o festivos.

Artículo 25. Vacaciones.

1. Se disfrutarán veintitrés días hábiles de vacaciones anuales retribuidas que el trabajador podrá fraccionar en tres períodos, con independencia del número de días que cada uno de ellos comprenda, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. En caso de fraccionamiento de vacaciones el interesado en ejercer este derecho deberá solicitarlo con dos meses de antelación.

Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, dentro del año natural a que correspondan y no podrán ser compensadas en metálico.

2. Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado.

3. La dirección podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con una mayor actividad, o limitar en él el número de trabajadores que pueden disfrutar de descanso, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

4. Anualmente la dirección, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, fijará los turnos de vacaciones atendiendo para su concesión las solicitudes de los trabajadores, por orden de antigüedad e hijos en edad escolar, propiciando, en todo caso, la rotación de períodos de disfrute. El calendario recogerá el número de trabajadores que pueden encuadrarse en cada período compatibilizando en la concesión las preferencias de los trabajadores en aplicación de los criterios reseñados y las necesidades del servicio.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Fundación coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo Séptimo

*Licencias, permisos y excedencias***Artículo 26. Permisos retribuidos**

El trabajador tendrá derecho, mediante la oportuna justificación a permiso retribuido, por los tiempos y causas siguientes:

- a) Once días laborables en caso de matrimonio o pareja de hecho, presentando, en este caso, la correspondiente certificación.
- b) Dos días laborables en caso de nacimiento de un hijo en la misma provincia de residencia, o cuatro naturales, al menos dos de ellos laborables, fuera de la misma.
- c) Dos días laborables por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. La enfermedad se considerará grave cuando así sea dictaminada por un médico especialista, o exija hospitalización, y en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando se produzca tal circunstancia en distinta provincia de la del domicilio del trabajador el plazo de licencia será de cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables.
- d) Dos días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. Si el fallecimiento o el sepelio se producen en provincia distinta a la del domicilio del trabajador, y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, la licencia comprenderá cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables, contados desde la fecha del hecho causante.
- e) Un día laborable al año por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del derecho de sufragio activo, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral.
- g) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del médico especialista de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador y se justifique esta necesidad mediante volante del facultativo.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de cada hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en treinta minutos, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas; en este caso la duración del permiso será de quince días laborables.
Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderán al trabajador dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Estos permisos se disfrutarán siempre en días consecutivos, a partir del momento en que se producen los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras fechas distintas.

Artículo 27. Permisos retribuidos para gestiones particulares

1. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta cuatro días cada año natural para realizar gestiones particulares, no incluidas en otros artículos del convenio.

De estos cuatro días, dos de ellos podrán ser disfrutados en forma de medias jornadas, y los otros dos deberán disfrutarse en jornadas completas.

2. Podrán acumularse a las vacaciones un máximo de dos días de permiso por este concepto.

3. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización expresa de la dirección y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por necesidades del servicio la Fundación deniegue esta licencia vendrá obligada a notificárselo por escrito al interesado, motivando tal denegación.

Artículo 28. Licencia para estudios

Los trabajadores que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios, y demás pruebas de aptitud y evaluación como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a licencia retribuida. Esta licencia abarcará los días de celebración de exámenes cuando estos coincidan con la jornada de trabajo, mediando la oportuna comunicación previa y justificación por escrito, y sin que excedan, en su conjunto, de seis días laborables al año. En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para la obtención del permiso de conducir.

Artículo 29. Permiso para acompañar a familiares a consulta médica

El trabajador tendrá derecho, previo aviso y con la oportuna justificación por escrito, a permiso no retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica en la Seguridad Social, acompañando a hijos menores de edad o familiares a cargo, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

El tiempo de permiso será recuperado según las necesidades del servicio, preavisando al trabajador, y dentro de los cuatro meses siguientes al hecho causante.

Artículo 30. Licencia no retribuida

Los trabajadores fijos que hayan cumplido un año de servicio efectivo en la Fundación podrán solicitar licencia no retribuida por una duración máxima de seis meses al año, sin posibilidad de fraccionarla. Esta licencia tendrá los efectos de una excedencia con reserva del puesto de trabajo, implicará la baja en Seguridad Social y no se computará a efectos de antigüedad.

Las licencias serán solicitadas con antelación suficiente. No podrá disfrutarse esta licencia durante dos años consecutivos.

Podrán formalizarse contratos de interinidad para cubrir las ausencias generadas por las licencias reguladas en este artículo.

Artículo 31. Suspensión

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

- a) En los supuestos de parto, de adopción, y de acogimiento, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, sin cómputo de antigüedad.
- c) En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente total para la profesión habitual, permanente absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, cuando a juicio del órgano calificador la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación a su puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declara la invalidez permanente.

Artículo 32. Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Fundación. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a seis años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado, sin que pueda exceder de seis años en cómputo total. De no efectuar esta opción en tiempo y forma, se entenderá extinguido su contrato de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de hijos y familiares en las condiciones previstas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Excedencia forzosa

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

Capítulo Octavo

*Retribuciones***Artículo 34. Estructura retributiva**

1. La estructura retributiva está constituida por:
 - a) Salario base.
 - b) Complementos salariales.
 - c) 2. A su vez, los complementos salariales se clasifican en:
 - d) Personal.
 - e) Funcionales.
 - f) De vencimiento periódico superior al mes.
 - g) De responsabilidad y disponibilidad.
 - h) Por coordinación de perreras.
 - i) Por formación.

Artículo 35. Salario base

1. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su puesto de trabajo, con independencia de los complementos que, en su caso, correspondan por el desempeño de tareas específicas.

2. Cada trabajador tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo del puesto que desempeñe, y conforme a los niveles previstos en la tabla salarial vigente.

3. Los importes del salario base durante la vigencia del presente Convenio Colectivo son los reflejados en la siguiente tabla:

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL
INSTRUCTOR DE MOVILIDAD CON PERRO GUÍA	2.204,57 €
ADMINISTRADOR (a extinguir)	2.204,57 €
CONTABLE	1.837,14 €
ENTRENADOR DE PERROS GUÍA	1.732,89 €
SUPERVISOR DE CRIANZA	1.732,89 €
SUPERVISOR DE CACHORROS	1.732,89 €
CUIDADOR DE PERRERAS	1.397,76 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.312,34 €
ORDENANZA	838,69 €

Artículo 36. Incentivo por objetivos para 2012

1. Los trabajadores podrán percibir en 2012 un incentivo por objetivos no consolidable, por una sola vez, por importe de cien euros lineales por trabajador.

2. Para percibir esta paga será condición necesaria que a lo largo del año 2012 se hayan graduado directamente, por parte de los Instructores con contrato laboral en la Fundación, y entregado a usuarios, al menos ciento diez perros guía en perfectas condiciones.

3. Esta paga se percibirá en enero de 2013 por los trabajadores fijos de plantilla que se encuentren en activo a 31 de diciembre de 2012, y que hayan prestado servicios en la FOPG durante al menos seis meses en 2012.

Artículo 37. Incentivo por objetivos para 2013

1. Los trabajadores podrán percibir en 2013 un incentivo por objetivos no consolidable, por una sola vez, de acuerdo con las condiciones reguladas en este artículo.

2. Para percibir esta paga será condición necesaria que a lo largo del año 2013 se hayan graduado directamente, por parte de los Instructores con contrato laboral en la Fundación, y entregado a usuarios, el número de perros guía que se indica en el siguiente punto.

3. La cuantía de este incentivo es variable, en función del número de unidades graduadas, de acuerdo con la siguiente tabla:

NÚMERO DE UNIDADES GRADUADAS	IMPORTE DEL INCENTIVO
110 unidades	80 €
111 unidades	110 €
112 unidades	140 €
113 unidades	170 €
114 ó más unidades	200 €

4. Esta paga se percibirá en enero de 2014 por los trabajadores fijos de plantilla que se encuentren en activo a 31 de diciembre de 2013, y que hayan prestado servicios en la FOPG durante al menos seis meses en 2013.

Artículo 38. Complemento personal

Tiene carácter personal exclusivamente el complemento por antigüedad.

Cada trabajador percibirá en concepto de complemento personal de antigüedad por cada trienio perfeccionado la cantidad de 24,04 euros mensuales.

Se devengarán con efectos del día primero del mes en que se cumplan.

Artículo 39. Complementos salariales funcionales

Estos complementos no tienen carácter consolidable, y sólo se percibirán mientras se desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos.

1. Trabajo nocturno. Por el trabajo realizado de noche comprendido entre las veintidós y las seis horas se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial funcional. El importe de dicho complemento queda fijado en un 3,50 por 100 del salario base mensual.

No será de aplicación dicho plus en ningún caso cuando en el contrato el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, habiéndose tenido en cuenta tal circunstancia al fijar el salario.

2. Trabajo en festivos. Por el trabajo realizado, por necesidades de la Fundación, en alguno de los doce días festivos anuales que forman parte del calendario laboral publicado en "Boletín Oficial del Estado", o de las dos fiestas locales, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial funcional. El importe de dicho complemento queda fijado en un 75 por 100 del salario base mensual.

3. Secretaría de Dirección. Es el complemento que perciben los empleados que realicen funciones de secretaría de un directivo de la Fundación, con la confianza y responsabilidad inherentes al puesto, en régimen de libre y plena disponibilidad. Su designación será libre por parte de la dirección.

La cuantía de este complemento será de 420,71 euros mensuales. Será incompatible con los que se regulan en el artículo siguiente.

4. Complemento por unidad graduada. Los Instructores de Movilidad con Perro Guía percibirán, cuando impartan cursos de usuarios, un complemento a tanto alzado por cada perro guía graduado y entregado, por importe de 35 euros.

Artículo 40. Complementos por responsabilidad y disponibilidad

1. Plus de responsabilidad. Es el complemento que percibe el trabajador en razón de las características del desempeño de sus tareas efectivamente realizadas, y de la responsabilidad inherente a ellas. Su concesión será discrecional por parte de la Dirección de la Fundación.

Su cuantía podrá oscilar entre un mínimo de 60,10 euros y un máximo de 300,51 euros.

2. Libre disponibilidad. Es el complemento que percibirán los trabajadores a los que, por el carácter de las funciones que desempeñen, se les compense por la posibilidad de disponer de sus servicios en cualquier momento, fuera de la jornada ordinaria. Su concesión será discrecional por parte de la Fundación.

Su cuantía podrá oscilar entre un mínimo de 60,10 euros y un máximo de 300,51 euros.

Artículo 41. Complemento por coordinación de perreras

Este complemento no tiene carácter consolidable, y sólo se percibirá cuando se desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a él.

Por el desempeño de actividades de coordinación de toda la atención y cuidado de los perros a través de los Cuidadores de Perreras, así como por ocuparse de la planificación y distribución de los trabajos propios de este área, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial cuyo importe queda fijado en la diferencia entre el nivel salarial base del trabajador y el nivel salarial correspondiente al puesto de "Entrenador", en caso de ser éste superior.

Para desempeñar el puesto de Coordinador de Perreras será requisito imprescindible contar, como mínimo, con la titulación de Cuidador de Perreras.

Artículo 42. Complementos salariales por formación

Estos complementos no tienen carácter consolidable, y sólo se percibirán cuando se desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos.

1. Clases teóricas. Por el desempeño como monitor de actividades de preparación y cualificación de terceras personas, impartiendo formación de carácter teórico, relacionada con los objetivos de la Fundación o con las funciones propias de sus profesionales, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial cuyo importe queda fijado en 24,04 euros/hora.

2. Clases prácticas. Por el desempeño como monitor de actividades de preparación y cualificación de terceras personas, impartiendo formación práctica, relacionada con los objetivos de la Fundación o con las funciones propias de sus profesionales, cuando se forme a dos o más personas simultáneamente se tendrá derecho al percibo de un complemento de 150,25 euros/mes mientras se desarrolle la formación práctica.

3. Preparación exámenes. Por las actividades de preparación y elaboración de exámenes adecuados para evaluar la capacitación de personas que han realizado cursos de formación, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial a tanto alzado de 180,30 euros.

4. Corrección de exámenes. Por las actividades de corrección de exámenes a las personas que han realizado cursos de formación, determinando su grado de aprovechamiento, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial a tanto alzado de 180,30 euros.

Artículo 43. De vencimiento periódico superior al mes

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año en devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias será equivalente a una mensualidad del sueldo base y antigüedad.

Artículo 44. Horas extraordinarias

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que exceda del cómputo semanal fijado en este convenio.

2. Aquellas horas extraordinarias que se realicen para prevenir o reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, o en caso de riesgo de pérdida de materiales, así como las horas extraordinarias necesarias para atender períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos de mantenimiento y las derivadas de la naturaleza de los servicios propios de la Fundación, serán obligatorias para los trabajadores designados al efecto.

3. El valor de las horas extraordinarias tendrá un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias serán compensadas en descanso, dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización salvo que la Fundación opte por su compensación en metálico.

Artículo 45. Pago del salario

El pago del salario se efectuará por meses y se hará efectivo dentro del mes natural por transferencia. Se entregará a cada trabajador un duplicado del recibo de salarios, en el que se harán constar todos los conceptos retributivos que establece la normativa vigente, y las retenciones que se le practiquen.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta de las cuantías ya devengadas de su salario, en las condiciones y con los límites que se pacten entre el Comité de Empresa y la Fundación.

Artículo 46. Exhibiciones

La participación en las Exhibiciones programadas con perros en fase de entrenamiento o instrucción es obligatoria para todos los profesionales de carácter técnico (Instructores de Movilidad y Entrenadores de Perros Guía) como una de las tareas propias y definitorias del puesto.

Con estos profesionales, siempre que sea posible se atenderá preferentemente al criterio de voluntariedad para cubrir la necesidad de efectuar exhibiciones. Solamente será obligatoria la asistencia cuando se hayan agotado otras posibilidades, y ningún profesional se preste de manera voluntaria para realizar la exhibición. Los criterios para determinar esta obligatoriedad serán pactados entre la Dirección y el Comité de Empresa.

El profesional que se hubiera comprometido, o que hubiera sido designado en su caso, para participar en una exhibición, y por razones de acreditada necesidad no pudiera asistir a ella, deberá comunicarlo a la Dirección de la FOPG lo antes posible, y en todo caso con 72 horas de antelación, como mínimo, a la celebración de la exhibición. En este caso, la FOPG podrá designar a un nuevo profesional para reemplazarle.

En las exhibiciones podrán participar asimismo, de forma voluntaria, los Cuidadores de Perros, y el resto del personal que desempeñe sus funciones en cualquier puesto de trabajo, adscrito a los restantes departamentos, y solicite expresamente participar en exhibiciones. Para el resto del personal (excepto Instructores de Movilidad y Entrenadores de Perros Guía) será preciso que tenga acreditada la titulación mínima de Cuidador de Perros y las sesiones prácticas requeridas.

Las condiciones económicas de compensación por la realización de exhibiciones y por los tiempos de desplazamiento, así como el resto de condiciones para su organización serán las establecidas en el Anexo 3 del presente Convenio Colectivo.

Capítulo Noveno*Faltas y sanciones***Artículo 47. Potestad disciplinaria**

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos de dirección de la Fundación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este capítulo.

Artículo 48. Graduación

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser, en atención a su importancia, reincidencia, reiteración o intencionalidad: Leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. La incorrección o falta de atención con el público, compañeros, subordinados y superiores.
2. La negligencia, retraso o descuido excusable en el cumplimiento de sus deberes.
3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de puntualidad, sin causa justificada, al horario de trabajo establecido en el centro, hasta tres días en el período de un mes.
5. El descuido en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentos de los servicios.
6. No comunicar a la entidad los cambios de domicilio o residencia.
7. La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez y toxicomanías, si repercuten negativamente en el trabajo, así como cualquier conducta o actitud, durante el ejercicio del trabajo, que suponga perjuicio para la imagen de la Fundación.
8. Ausentarse del centro, puesto o lugar de trabajo sin autorización expresa de la Dirección.

b) Serán faltas graves:

1. La indisciplina y desobediencia en el trabajo; el incumplimiento de órdenes e instrucciones de los superiores en relación con el trabajo.
2. El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y las negligencias de las que se deriven, o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, para los animales, o material de la entidad.

3. El retraso inexcusable en el cumplimiento de las instrucciones recibidas, o su obstaculización.
4. La no comunicación inmediata de las circunstancias relevantes para el desempeño del trabajo asignado.
5. La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.
6. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante un día en el período de un mes.
7. Las faltas de puntualidad al horario de trabajo establecido en el centro, sin causa justificada, de cuatro a seis días en el período de un mes.
8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, o de otros trabajadores.
9. No comunicar con la puntualidad debida los partes de baja o confirmación de IT.
10. Emplear para usos propios, sin autorización, material e instalaciones de la Fundación, si se producen perjuicios o el trabajador obtiene de ello un beneficio particular.
11. El abandono o desatención de las funciones propias del puesto de trabajo sin causa justificada.
12. Acceder, sin autorización, a locales, dependencias, despachos, vehículos o procedimientos de comunicación no autorizados.
13. La utilización de técnicas no ajustadas a criterios profesionales que pudieran distorsionar la conducta y/o comportamiento del perro.
14. Utilizar el nombre de la Fundación para intereses personales o comerciales.
15. Realizar valoraciones a perros que se ofrecen a esta Fundación o pertenecientes a la misma, sin ajustarse a las directrices y/o pautas establecidas.
16. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo semestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo. Incurrirá también en esta falta el instigador o inductor a la misma.
3. La negativa a prestar trabajo de carácter extraordinario, imprevisto e inaplazable, cuando se ordene por escrito por el responsable correspondiente.
4. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio.
5. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante dos días o más en el período de un mes.
6. Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, más de seis días en el período de un mes, o más de doce días en el período de tres meses.
7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
8. Las ofensas verbales siempre que supongan perjuicio grave y manifiesto para la dignidad o imagen de los compañeros, superiores, subordinados o público.
9. Agresiones físicas a los compañeros, superiores, subordinados o público.
10. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.
11. La simulación de enfermedad o accidente.
12. Realizar actividades particulares durante la jornada de trabajo, en detrimento grave del servicio.
13. Falsear los datos contenidos en las fichas de control de entrada y salida, y simular la presencia de otro trabajador. Asimismo, incurre en esta falta el trabajador por quien se ficha.
14. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones por parte de sus superiores.
15. Los malos tratos tanto físicos como psicológicos a perros pertenecientes a la Fundación.
16. El acoso moral, sexual, y por razón de sexo, ejercidos sobre un trabajador de la FOPG.
A estos efectos, se entiende por acoso moral el ejercicio de la violencia psicológica, de manera sistemática y de forma prolongada, sobre otro trabajador, en el lugar de trabajo, con la finalidad de dañarle o perjudicarlo, por acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
17. La realización, por cuenta propia o ajena, de actividades profesionales de entrenamiento de perros guía para ciegos, formación para entrenadores o instructores de perros guía, y de cualquier otra actividad que suponga concurrencia con las que lleva a cabo la FOPG.
18. La violación del deber de reserva, y la divulgación o utilización, directamente o a través de terceras personas y empresas, de los datos, conocimientos, protocolos, y demás información confidencial a la que tenga acceso durante su relación laboral con la FOPG.
19. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 49. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el día siguiente al de su notificación al interesado. El tiempo de suspensión disciplinaria no dará lugar a ninguna percepción retributiva.

2. La falta continuada de asistencia al trabajo sin causa justificada que se prolongue durante un período de quince días, se entenderá como abandono o dimisión, quedando extinguida la relación contractual de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. Procedimiento

1. En los casos de faltas calificadas como leves, no será necesaria la instrucción de expediente.

2. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente contradictorio incoado al efecto en que se dará audiencia al interesado, haciéndole saber el derecho que le asiste a ser oído en el expediente. El interesado dispondrá de un plazo de cinco días naturales, contados desde la notificación del pliego de cargos para presentar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos.

3. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma, y la sanción adoptada por la Fundación. En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la Jurisdicción Laboral.

4. Será oído el comité de empresa de forma previa a la resolución de despido. En el supuesto de despido disciplinario, la Fundación dará traslado por escrito al comité de empresa de la sentencia recaída y del sentido de la opción que se ejercite en su caso.

Artículo 51. Prescripción

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

Capítulo Décimo*Previsión social***Artículo 52. Complemento por incapacidad temporal y maternidad**

1. Durante la vigencia de este convenio, los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo, y en situación de maternidad, de paternidad, o de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a que la Fundación les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, en su caso, en dichas situaciones desde el primer día de incapacidad temporal, y hasta el 100 por 100 de su salario base y complemento por antigüedad.

Igualmente, aquellos trabajadores que precisen de hospitalización que derive de procesos graves, tendrán derecho al abono del complemento de la prestación por incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de su salario base y antigüedad, desde el día del ingreso hasta el alta médica y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses desde el inicio de la incapacidad.

2. En los supuestos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, exceptuando los periodos de hospitalización, se establece un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base y complemento por antigüedad, desde el trigésimo primer día de cada baja hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses desde el inicio de la incapacidad.

Asimismo, los trabajadores podrán percibir, con cargo a la Fundación, el 100 por 100 del salario base y complemento de antigüedad durante los primeros días de inactividad por enfermedad hasta un máximo, en todo caso, de seis días naturales cada año, y siempre que la enfermedad sea justificada documentalmente por el facultativo del Servicio Público de Salud.

3. No obstante, con carácter trimestral, si el índice anual de absentismo por contingencias comunes registrado por la plantilla de la Fundación, en el periodo de los doce meses anteriores, fue-

ra inferior al cinco y medio por ciento, la Empresa procederá a complementar durante el siguiente trimestre el 100% de la prestación por I.T., desde el primer día de inactividad.

4. Por el contrario, si dicho índice anual fuera superior al siete y medio por ciento, la Fundación cesará totalmente en el abono del complemento durante el siguiente trimestre, a excepción de lo estipulado en el apartado 1 de este artículo.

5. El percibo del complemento previsto en este artículo estará condicionado a la presentación puntual, en tiempo y forma, de los partes de baja y confirmación de I.T.

Capítulo Undécimo

Seguridad y salud d en el trabajo

Artículo 53. Derechos y obligaciones

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales.

2. El comité de empresa asume las funciones específicas de seguridad y salud previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La Fundación deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

4. Se dotará al personal del Departamento de Perreras de unas botas de agua que cumplan los requerimientos ergonómicos y de calidad para el correcto desempeño de su actividad laboral. Además, tendrán que cumplir las exigencias requeridas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Capítulo Duodécimo

Desplazamientos

Artículo 54. Desplazamientos

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Fundación podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas fijados en el artículo siguiente.

2. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamiento de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

3. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los supuestos a que se refiere este artículo.

Artículo 55. Dietas y kilometraje

1. Los trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que desplazarse fuera del término municipal donde radica su centro de trabajo percibirán dietas en concepto de alojamiento y manutención de acuerdo con lo siguiente:

- Gastos de estancia. En el caso de que el desplazamiento del trabajador exceda de una jornada laboral completa y le obligue, necesariamente, a pernoctar fuera de su domicilio habitual, serán por cuenta de la Fundación los gastos de alojamiento en hotel de hasta tres estrellas, y con un límite máximo de 78 euros, contra la presentación de una factura en regla.
- Gastos de manutención. Durante el tiempo de desplazamiento, si éste obliga a efectuar sólo alguna comida fuera del domicilio: 18,03 euros en concepto de media dieta.

Si el trabajador se ve obligado a efectuar más de una comida en el lugar del desplazamiento: 42,07 euros en concepto de dieta completa.

2. Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan o hagan posible al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho a percibir dieta.

Los desplazamientos que se desarrollen durante más de un día darán lugar a tantas dietas completas como noches tuviera que pernoctar fuera de su domicilio. El día de regreso dará derecho al percibo de media dieta.

En el supuesto de que la manutención y/o alojamiento sean facilitados por la Fundación, no se tendrá derecho al percibo de cantidad alguna en concepto de dietas.

3. El medio de transporte para efectuar el desplazamiento, y las circunstancias de éste, serán, en todo caso, autorizados por la Fundación.

4. La utilización del vehículo particular dará lugar a una indemnización de 0,14 euros por kilómetro recorrido

Capítulo Decimotercero

*Solución de discrepancias***Artículo 56. Procedimientos de solución de discrepancias**

1. Los procedimientos para la solución de las discrepancias que puedan surgir sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, son:

- a) Negociación en el seno de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8 de este Convenio Colectivo.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

2. De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en este convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial o de no aplicación, se someterá la cuestión, con carácter previo y preceptivo, a la Comisión Paritaria del Convenio, a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al reglamento interno de funcionamiento aprobado por la Comisión.

3. En el caso de que no fuese posible llegar a una solución en el seno de la Comisión Paritaria del convenio, las partes podrán someter, de mutuo acuerdo, la cuestión a un mediador o a un árbitro, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas.

DISPOSICIÓN FINAL

Los trabajadores que, a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, desempeñan su trabajo específicamente en sábados, domingos y festivos como Cuidadores de perreras a tiempo parcial, y en cuyo contrato indefinido figura una jornada inferior a la completa con una retribución del 50 por 100 del salario base a jornada completa, mantendrán en el futuro las mismas retribuciones que se venían percibiendo. A tal fin cobrarán:

- Su sueldo base en la cuantía prevista en este convenio para su puesto de trabajo, en proporción a la jornada efectivamente realizada en cómputo anual, y
- Un complemento "ad personam" por el importe de la diferencia entre el sueldo base que percibían a la fecha antes indicada y el Sueldo Base convenio, complemento que no podrá en el futuro absorberse ni compensarse, ni sufrir merma alguna. Este complemento "ad personam" se revalorizará en el mismo porcentaje en que lo haga el salario base pactado en cada momento en negociación colectiva y se percibirá en pagas extras, vacaciones y permisos retribuidos.

Así, anualmente se calculará el salario convenio en función de las jornadas hábiles de este personal, que se restará de la mitad del salario anual a tiempo completo, percibiéndose la diferencia como complemento "ad personam", prorrateado, junto al salario, en catorce mensualidades.

ANEXO 1

REQUERIMIENTOS**Grupo I Personal de Soporte****Ordenanza**

Bachillerato Elemental, Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, o equivalente. Conocimientos de mantenimiento de instalaciones.

Auxiliar administrativo

Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, F. Profesional I, F.P. Grado Medio Rama Administrativa, o equivalente. Conocimientos de informática.

Cuidador de perreras

Graduado Escolar, o Graduado en Educación Secundaria. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Acreditados con Título de Cuidador de perreras obtenido en Escuela Homologada.

Grupo II Personal Técnico**Supervisor de crianza**

BUP, Bachillerato Superior, Bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Haber finalizado satisfactoriamente el Curso de Supervisor de Crianza.

Supervisor de cachorros

BUP, Bachillerato Superior, Bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Haber finalizado satisfactoriamente el Curso de Cuidador de Perreras

Entrenador de perros guía

BUP, Bachillerato Superior, Bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Título de Entrenador de perros guía obtenido en Escuela Homologada.

Contable

Título universitario de grado medio en estudios afines al puesto. Conocimientos de informática.

Instructor de movilidad con perro guía

BUP, Bachillerato Superior, Bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Título de Instructor de movilidad con perro guía obtenido en Escuela homologada.

Administrador (A extinguir)

Título de Licenciado en Derecho, Económicas, Empresariales. Conocimientos de informática.

ANEXO 2

DEFINICIONES

Grupo I Personal de Soporte

Ordenanza

Realiza la recogida y entrega de la correspondencia y documentación, paquetería, fotocopias, anuncia visitas, hace recados y pequeñas gestiones, repone materiales a los almacenes y los entrega a las distintas dependencias, mantenimiento de las instalaciones y reparaciones sencillas, jardinería y otras funciones análogas.

Auxiliar administrativo

Dar soporte administrativo a sus superiores, mediante la realización de tareas de mecanografiado, archivo y envío de documentación, ficheros, tramitación de correspondencia, fotocopias, tareas auxiliares de ofimática, preparación y organización de los documentos de cada departamento, atención telefónica y otras análogas.

Cuidador de perreras

Tener en óptimas condiciones, tanto físicas como mentales, a los perros, para que puedan realizar su trabajo con los Entrenadores e Instructores de movilidad con perro guía. Reforzar parte de sus entrenamientos, mantener limpio el hábitat del perro y otras funciones análogas. Colaborar en tareas de divulgación de la figura del perro guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos. Colaborar en la formación del personal.

Grupo II Personal Técnico

Supervisor de crianza

Realizar todas las acciones necesarias para conseguir efectividad en los cruces de los reproductores, supervisar el buen estado de los cachorros hasta la sexta semana de vida y supervisar también el buen estado de los reproductores, colaborar en la ubicación en familias de los perros no aptos para guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos. Colaborar en la formación del personal.

Supervisor de cachorros

Supervisión y control del desarrollo del programa de Cachorros en Familias, mediante la selección, formación, atención y seguimiento de familias de Educadores para los cachorros. Supervisar a todas las familias educadoras, comprobando y cubriendo sus necesidades formativas y de atención. Colaboración con el resto de los Departamentos de la Fundación ONCE del Perro-Guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos. Colaborar en la formación del personal.

Entrenador de perros guía

Dotar a los perros durante el adiestramiento, de las experiencias, preparación y responsabilidad básicamente necesarias para su entrenamiento como perros guía, situando al perro en el nivel adecuado requerido para su encuadramiento en la etapa de instrucción. Colaborar en tareas de divulgación de la figura del perro guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos. Colaborar en la formación del personal.

Contable

Elaboración de Estados Financieros que reflejen la realidad económica de la Fundación. Elaboración del presupuesto anual de gastos e ingresos, y preparación de las cuentas anuales, bajo la

supervisión del Director de la Fundación, para ser presentados ante la Administración Pública y Auditoría Externa. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.

Instructor de movilidad con perro guía

Adiestrar y cualificar perros guía, acoplarlos con el invidente adecuado, e instruir a éste en las técnicas de orientación y movilidad con perro, hasta alcanzar el adecuado y requerido nivel de seguridad y autonomía, así como asistir al usuario en sus necesidades y asegurar la eficacia posterior de la unidad formada hasta su disolución. Colaborando en tareas de divulgación de la figura del perro guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos. Colaborar en la formación del personal.

Administrador (A extinguir)

Bajo las líneas marcadas por la Dirección, proponer, desarrollar y ejecutar la política de Recursos Humanos, así como el diseño, control y seguimiento de la política económica y presupuestaria de la Fundación. Asesorar en cuestiones laborales y fiscales. Realizar el control de proveedores, y la gestión de compras y de servicios. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.

ANEXO 3

REGULACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE EXHIBICIONES CON PERRO GUÍA

De acuerdo con lo previsto en el artículo 43 del vigente Convenio Colectivo de la FOPG y su personal, el presente Anexo establece los criterios que se seguirán a partir de su publicación para la designación de los profesionales de la FOPG para la participación en exhibiciones de perros guía, así como la compensación que percibirán por ella.

Participantes

El equipo estándar para la realización de exhibiciones es de dos profesionales. Es imprescindible que, al menos uno de ellos, tenga la titulación de Instructor de Movilidad con Perro Guía o de Entrenador de Perro Guía, con independencia del puesto de trabajo que ocupe en la FOPG o de las funciones que desarrolle en ella. El segundo profesional podrá carecer de estos títulos, siempre que haya realizado las sesiones prácticas requeridas por la Dirección. En todo caso, es competencia de la Dirección decidir el número exacto de profesionales que se requieren para realizar cada una de las exhibiciones.

La previsión de celebración de exhibiciones se publicará entre los profesionales que puedan realizarlas con la antelación suficiente para proporcionarles la posibilidad de ofrecerse como voluntarios para participar en ellas, facilitando al menos los siguientes datos: fecha, hora y lugar previstos para la realización de la exhibición.

La participación en las exhibiciones será voluntaria. Para ello, se ofrecerá a los profesionales un plazo suficiente para permitirles que se presenten voluntarios.

Sólo en caso de que no se presenten voluntarios o que estos no sean suficientes para atender la exhibición, la Dirección podrá designar a algún profesional que tendrá la obligación de asistir a ella. En caso de que, por cualquier motivo, no le resulte posible asistir, será su responsabilidad proponer a la Dirección un sustituto adecuado, de acuerdo con la definición de equipos antes realizada.

Los criterios que la Dirección deberá seguir para elegir a uno o varios profesionales que deberán realizar la exhibición de forma obligatoria serán los siguientes:

- Se atenderá a la definición de equipos arriba indicada.
- El orden de designación será alfabético atendiendo a los apellidos, priorizando entre los profesionales con puesto de trabajo de Entrenador de Perro Guía y continuando con los profesionales con puesto de Instructor de Movilidad con Perro Guía. Los profesionales que no ostenten estos puestos, no serán designados en el turno de obligatoriedad.
- Para una exhibición no se llamará a aquellos profesionales que hayan participado en alguna de las cuatro exhibiciones inmediatamente anteriores, para lo cual se saltará su turno en la lista.

Desplazamientos

Cuando la realización de la exhibición requiera desplazamiento se seguirán los siguientes criterios:

1. Siempre que sea posible, el desplazamiento al lugar de la exhibición, la realización de ésta y el regreso a las instalaciones de la Fundación se realizarán en un mismo día.
2. Cuando el desplazamiento al lugar de la exhibición, la realización de ésta y el regreso a las instalaciones de la Fundación no puedan razonablemente realizarse dentro de un mismo día, el desplazamiento de ida se realizará, como regla general, el día anterior a la exhibición, pernoctando el trabajador en destino. En este caso la salida de las instalaciones de la Fundación se efectuará tras la finalización de la jornada laboral del trabajador, salvo que se aprecie la necesidad de efectuarla dentro de dicha jornada en función de la previsible duración del desplazamiento.

3. En caso de duda sobre la posibilidad de realizar los viajes de ida y regreso en el mismo día, además de realizar la exhibición, la Dirección solicitará la opinión del Comité de Empresa sobre este extremo.
4. En caso de que la hora de realización de la exhibición lo aconseje, la salida se realizará el mismo día, pernoctando el trabajador en destino tras la exhibición y efectuando el viaje de regreso a las instalaciones de la Fundación a la mañana siguiente.
5. Corresponde a la Gerencia, a propuesta del Coordinador de los Departamentos Técnicos, acordar las condiciones del desplazamiento para cada exhibición, en aplicación de los criterios expuestos.

Compensación del tiempo de desplazamiento

El tiempo empleado en los desplazamientos para la realización de exhibiciones se compensará al trabajador de acuerdo con los siguientes criterios:

1. El tiempo de desplazamiento que quede incluido en la jornada laboral del trabajador no dará derecho a compensación alguna.
2. El tiempo de desplazamiento no incluido en la jornada laboral del trabajador tendrá la consideración de horas extraordinarias, por lo que su compensación incluye un recargo del 25%. De acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo de la FOPG y su personal, la Dirección podrá optar por su compensación en metálico o en tiempo de descanso, si bien se tendrá en cuenta la opción del trabajador en uno u otro sentido.
3. El tiempo de desplazamiento realizado fuera de la jornada laboral en el día anterior a la exhibición, cuando se pernocte en destino, dará lugar a la generación de horas extraordinarias en cuantía de una jornada laboral y, por consiguiente, a nueve horas y quince minutos de compensación.

Compensación del tiempo de exhibición

El tiempo dedicado a la realización de la exhibición se compensará del siguiente modo:

1. El tiempo de exhibición comprendido en la jornada laboral del trabajador no dará derecho a compensación alguna.
2. El tiempo de exhibición que quede fuera de la jornada laboral tendrá la consideración de horas extraordinarias, compensándose como tal y sumándose, en su caso, a las horas extraordinarias generadas por tiempo de desplazamiento ese mismo día.
3. A estos efectos, el tiempo de compensación se contará a partir de las 09,00 h. de la mañana, hasta la finalización de la exhibición.

Compensación económica por realización de exhibiciones

La realización de la exhibición generará para el trabajador el derecho a una compensación económica cuya cuantía ascenderá a 60 euros por día si realiza uno o varios pases en día laborable y a 90 euros si se realiza uno o más en día no laborable.

Gastos y dietas

Respecto de los demás gastos generados por el desplazamiento para la realización de exhibiciones se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la FOPG vigente.

ANEXO 4

PLAN DE IGUALDAD

1. Objetivos del Plan

El presente Plan de Igualdad es resultado de la negociación entre la Dirección de la Fundación ONCE del Perro Guía (en adelante, FOPG) y el Comité de Empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se pacta en cumplimiento del compromiso adquirido en la firma del V Convenio Colectivo de la FOPG y su personal y se integra en el VI Convenio Colectivo. Ambas partes se comprometen a colaborar para asegurar el cumplimiento de su contenido.

Este Plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla laboral sujeta al Convenio Colectivo de la FOPG del que forma parte.

Su fin es convertirse en una herramienta que permita avanzar de forma eficaz hacia la igualdad real y efectiva de oportunidades entre las personas que trabajan en la FOPG, a través del logro de los siguientes objetivos generales:

- a) Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección. Para ello, se les ofrecerán las mismas oportunidades de ingreso y de promoción a todos los niveles. Además, se evitará cualquier forma de discriminación y de tratamiento estereotipado por razón de sexo.

- b) Procurar una representación equilibrada de ambos sexos en los distintos grupos profesionales y Departamentos.
- c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos más cualificados. Para ello, se trabajará para reducir los desequilibrios entre sexos que pudieran darse en el seno de la FOPG.
- d) Garantizar que en las decisiones relacionadas con el acceso a la formación en la FOPG no se producirá discriminación por razón de sexo. Asimismo, la formación se utilizará como un vehículo para la sensibilización de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- e) Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- f) Implantar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la FOPG.
- g) Velar para que en la comunicación interna y externa de la FOPG se utilice un lenguaje no sexista.
- h) Integrar la perspectiva de género en todas las actividades de la FOPG.

2. Definiciones

- La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente la derivada de la maternidad y de la asunción de obligaciones familiares.
- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una trabajadora que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra persona en situación comparable. En concreto, se considerará discriminación directa por razón de sexo cualquier trato desfavorable o peyorativo a las trabajadoras por razones relacionadas con el embarazo o la maternidad.
- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en las personas que trabajan en la FOPG como consecuencia directa de la presentación por su parte de reclamaciones, denuncias, demandas o recursos destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

3. Áreas de intervención para la consecución de los objetivos del plan

Para cumplir el fin de este Plan y los objetivos generales en él definidos, se articulan medidas en diversas áreas de intervención, que se detallan a continuación.

En todas ellas, para facilitar su ejecución y alcanzar los objetivos y el fin establecidos, es imprescindible contar con la colaboración activa del Comité de Empresa.

Por otra parte, se dará la máxima publicidad entre el personal a este Plan de Igualdad, y a las normas con él relacionadas, procurando que alcancen la máxima difusión posible.

a) Selección y contratación

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se aplicará desde el momento de la selección para el acceso al empleo.

Se perseguirá alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la FOPG. Si fuera preciso, a igualdad de méritos y de capacidad podrán tener preferencia las mujeres para acceder a un puesto de trabajo en el que estén subrepresentadas.

La Dirección de la FOPG se compromete a mantener en sus procesos de selección y contratación procedimientos transparentes, que aseguren que los puestos de trabajo en los diferentes niveles y ámbitos son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de oportunidades y con ausencia de cualquier discriminación por razón de género.

En los trabajos con contrato a tiempo parcial se fomentará el acceso al empleo por parte de las mujeres.

Las comunicaciones destinadas a la selección de personal utilizarán un lenguaje no sexista, emplearán imágenes no estereotipadas y se circunscribirán sólo a aspectos relativos a la cualificación, capacitación y, en su caso, experiencia requerida para el puesto a cubrir.

Se utilizará un lenguaje no sexista en la definición de las funciones, tareas, y actividades de los puestos de trabajo de la FOPG, así como en las comunicaciones destinadas a la selección de personal, centrándose exclusivamente en aspectos relativos a la cualificación, capacitación y, en su caso, experiencia requerida para el puesto a cubrir.

Se utilizarán canales que faciliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.

Se hará un seguimiento de la incidencia del sexo en los abandonos y renuncias voluntarias al puesto de trabajo.

b) Promoción y Desarrollo Profesional

El principio de igualdad de oportunidades se mantendrá asimismo a la hora de la promoción y del desarrollo profesional de las personas que trabajan en la FOPG. Se seguirán procedimientos objetivos y neutrales que garanticen la ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Se establece el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre mujeres y hombres, reconociendo las aportaciones que todos los profesionales pueden realizar a la FOPG.

Se fomentará la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno u otro sexo para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.

Se facilitará la promoción, y en general la movilidad, de las mujeres trabajadoras en aquellas áreas o funciones en que estén menos representadas.

El personal que por motivos familiares esté en situación de excedencia o con el contrato de trabajo suspendido, podrá participar, en su caso, en las convocatorias de ascenso que pudieran promoverse por la FOPG, así como concurrir a exámenes de capacitación.

c) Formación

Las acciones formativas que organice la FOPG tenderán a la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias, sin establecer distinción por razón de género.

En la organización de las acciones formativas se tendrá en cuenta la perspectiva de género, y en su desarrollo se ofrecerá información para sensibilizar a todo el personal sobre los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, así como sobre el uso de lenguaje no sexista en el lugar de trabajo.

Los canales de comunicación interna de la FOPG podrán utilizarse para informar de las reformas legales en materia de igualdad por razón de sexo, no discriminación y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se facilitará la participación de las personas que por motivos familiares estén en situación de excedencia o con contrato de trabajo suspendido, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

d) Acoso sexual y por razón de sexo

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se considerarán en todo caso discriminatorios.

El capítulo de régimen disciplinario del Convenio Colectivo contempla la definición de faltas producidas por comportamientos considerados como acoso sexual y por razón de sexo, así como las medidas sancionadoras que les corresponden.

e) Lenguaje no sexista en las comunicaciones

Se establecerán los mecanismos de revisión necesarios en el nivel de la comunicación interna que garanticen que el lenguaje de los documentos y normativa interna respondan en todo caso a formas no sexistas.

Asimismo, se revisarán las prácticas de comunicación externa de la FOPG para garantizar la no discriminación y el uso de un lenguaje no sexista.

Los criterios para la uniformidad y la ropa de trabajo se establecerán de forma objetiva, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo.

f) Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a las personas que trabajan en la FOPG, al objeto de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y del cuidado de personas dependientes, evitando toda discriminación basada en el ejercicio de estos derechos.

La FOPG desarrollará iniciativas tendentes a sensibilizar a todo su personal en materia de igualdad de oportunidades, y favorecerá la implantación de medidas que posibiliten que los varones se impliquen en la conciliación.

La FOPG garantizará que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga ningún perjuicio en las condiciones laborales de las personas que trabajan en ella, ni generen ningún tipo de discriminación.

Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar son las pactadas en el Convenio Colectivo vigente. La FOPG y el Comité de Empresa velarán por su efectiva implantación.



4. Seguimiento del Plan

Se creará una Comisión de Seguimiento constituida por dos representantes de la FOPG y dos miembros del Comité de Empresa, que se reunirá al menos semestralmente.

Serán cometidos de esta Comisión:

- Verificar la efectiva aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.
- Efectuar un seguimiento de las reclamaciones que tengan lugar en materia de igualdad, en cualquiera de las áreas de intervención.
- Para las áreas de intervención descritas, fijar objetivos específicos y medidas concretas a aplicar, así como programar su implantación. Asimismo, la Comisión podrá identificar posibles nuevas áreas de actuación en esta materia.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento y consecución de objetivos del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de las mujeres trabajadoras en la FOPG.
- Colaborar con el Comité de Formación en el ámbito de sus competencias. En concreto, podrá sugerir y proponer acciones de formación y sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, y verificar que las acciones formativas que se desarrollen en la FOPG cumplen los parámetros definidos en el presente documento.
- Sugerir y proponer acciones de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

(03/16.667/13)

