

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Fundación Vital Fundazioa**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024-2025 para la empresa Fundación Vital Fundazioa. Código convenio 01001952011992.

ANTECEDENTES

El día 5 de diciembre de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 30 de noviembre de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Fundación Vital Fundazioa, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 13 de diciembre de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Fundación Vital Fundazioa
Convenio colectivo
2022-2025

Artículo 1: Ámbito personal y funcional

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la Fundación Vital Fundazioa y el personal que preste servicios en los centros de trabajo que posee la fundación y situados en:

- Casa del Cordón, calle Cuchillería, 24, 01001, Vitoria-Gasteiz.
- Centro de Exposiciones Fundación Vital, calle Postas 13-15, 01003, Vitoria-Gasteiz.
- Vital Fundazioa Kulturunea, centro comercial Dendaraba, La Paz, 5-1ª planta, 01005, Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2: Ámbito territorial

Lo regulado en el presente convenio será de aplicación a las personas incluidas en su ámbito personal y funcional.

Artículo 3: Ámbito temporal

La vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

Una vez finalizado el periodo de vigencia pactado, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de 2 meses, las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente que, una vez finalizada la duración pactada, este convenio se mantendrá vigente hasta la suscripción de otro que lo sustituya.

Artículo 4: Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio por la parte social y por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria de dicha comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio colectivo.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La comisión se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

El delegado de los trabajadores/as, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistido de 1 asesor/a como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales- PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Artículo 5: Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

En caso de que la Fundación pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos u organizativos), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del periodo de consultas al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores/as en el periodo de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Fundación y mayoría de la representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios) o, en su caso, a la CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

Artículo 6: Jornada de trabajo

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio se entienden para jornadas anuales de trabajo efectivo, sin que tengan tal consideración las interrupciones sin disponibilidad.

La jornada real de trabajo fijada en cómputo anual queda establecida en 1600 horas.

Asimismo, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar anualmente de las siguientes horas de libre disposición:

- 5 horas para el año 2022.
- 7 horas para el año 2023.
- 10 horas para los años 2024 y 2025.

La determinación práctica de la jornada laboral durante el periodo de vigencia del convenio queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen en la empresa.

Si por necesidades de la actividad de la Fundación Vital Fundazioa fuera necesario prestar servicios en domingo o en festivo se compensará con libranzas, en proporción de 1,5 por cada hora trabajada.

Lo indicado en el párrafo anterior no será de aplicación a aquellos trabajadores/as cuyas tareas, por su propia naturaleza, sean realizadas habitualmente en domingo o festivo.

Flexibilidad: cada centro de trabajo podrá distribuir de forma irregular su jornada, atendiendo a las necesidades del mismo y previo acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

A tal efecto, se mantendrán vigentes los acuerdos alcanzados en cuanto a distribución irregular de la jornada y suscritos con anterioridad a la firma del presente convenio durante toda la vigencia del presente convenio, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 7: Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período o períodos de vacaciones de 27 días hábiles al año, retribuidos con arreglo al salario real.

El periodo o períodos de su disfrute, que en todo caso estarán fijados antes del uno de marzo y que podrán extenderse hasta la primera semana de enero del año siguiente, se fijará

de común acuerdo entre el representante de la empresa y el trabajador, garantizando en todo momento que el servicio quede cubierto, rigiéndose por las siguientes normas:

A. Un periodo ininterrumpido de 15 días hábiles durante las tres primeras semanas de agosto, a contar desde el primer sábado de ese mes, en que la Casa del Cordón permanecerá cerrada.

B. 10 días hábiles que se disfrutarán preferentemente de forma interrumpida en el resto del año, cabiendo la posibilidad de disfrutarlos en dos periodos.

C. Dos días sueltos de libre disposición.

Excepcionalmente, en el supuesto de que no se disfrutasen entre los dos periodos los 10 días indicados en el apartado B), los días no disfrutados podrán acumularse, bien al periodo de 15 días indicado en el apartado A) o bien a uno de los dos días sueltos de libre disposición indicados en el apartado C).

En ningún caso esto supondrá la creación de ningún día de libre disposición añadido.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 48. A y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

Artículo 8: Permisos retribuidos

Previo aviso y justificación, los trabajadores/as podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo que a continuación se detalla:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral: el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

c) Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutar los días durante el periodo en el que dure la situación que da derecho al disfrute del permiso. Cuando por tales motivos, sea necesario hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días naturales.

d) Dichos días podrán ser disfrutados de forma interrumpida, siempre que se presente solicitud previa del trabajador y autorización expresa de la empresa para hacerlo.

e) Dado que en todos los supuestos señalados están al artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores se trata de días naturales, el disfrute de los mismos de forma interrumpida no podrá suponer un incremento en días hábiles del número de tales días de disfrute que le hubieran correspondido al trabajador en el supuesto de haber sido disfrutado el permiso de forma ininterrumpida:

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en este convenio.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes finales de enseñanza homologadas.

i) Al objeto de seguir avanzando en la completa equiparación de las parejas de hecho con las de derecho, ambas partes conscientes de la uniformidad de trato que debe darse a otras formas de convivencia plenamente implantadas en la sociedad actual como es el caso de las uniones de hecho estables, vienen a reconocer la efectiva equiparación de estas situaciones, así como su reconocimiento pleno a todos los efectos que se deriven de la Normativa Laboral.

j) A estos fines se considera “pareja de hecho” a la unión de dos personas, con independencia de la orientación sexual, a fin de convivir de forma estable, en una relación de afectividad análoga a la conyugal. La convivencia debe ser pública y notoria y constar inscrita en el correspondiente Registro Oficial de uniones de hecho habilitadas al efecto en cada Comunidad Autónoma mediante la cumplimentación de los requisitos exigidos.

k) La obligación de la Fundación de satisfacer el salario real en los casos señalados anteriormente conlleva la obligación del trabajador/a de justificar y acreditar la causa de la licencia retribuida.

l) Los permisos establecidos en el presente artículo se iniciarán el primer día hábil siguiente a producirse la causa que los originó.

Artículo 9: Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia la Fundación complementará la prestación de la seguridad social hasta el 100 por ciento del salario que tenga cada trabajador/a y por todo el tiempo que dura dicha situación.

Los periodos de incapacidad temporal, por cualquier contingencia, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo a los efectos del devengo y percibo íntegro de cada una de las pagas extraordinarias, por lo que se percibirán en su integridad con independencia de los periodos de incapacidad temporal.

Artículo 10: Grupos profesionales

Los grupos profesionales serán los establecidos en el presente Convenio. En concreto, el personal de los centros de trabajo que posee la Fundación Vital Fundazioa se distribuye de la siguiente forma:

Grupo A. Responsables de centros o áreas.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo organizan y lideran los proyectos o áreas más relevantes y/o los centros de trabajo. Asimismo, dirigen y supervisan a aquellas personas trabajadoras que han de llevar a cabo estos proyectos o áreas, así como su motivación, integración y formación.

Toman decisiones o participan en la definición de los objetivos de sus proyectos o áreas funcionales. Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre las actuaciones encomendadas.

En este grupo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes funciones:

- Ejercen el mando y el liderazgo de forma explícita.
- Generan y presentan propuestas nuevas.
- Conocen el sector de referencia y actúan con competencia.
- Programan y planifican las acciones y determinan los recursos necesarios.

- Organizan y distribuyen la tarea y evalúan los resultados.
- Lideran y dan apoyo a sus equipos, y se preocupan por su motivación y formación.

Los criterios de acceso a este grupo requieren de los siguientes conocimientos y requisitos:

- Licenciatura o grado superior.
- Capacidades y competencias profesionales y relacionales.
- Sólida profesionalidad comprobada.
- Motivación profesional. Capacidad creativa. Iniciativa.
- Habilidades como persona emprendedora y para el liderazgo.
- Cualidades personales para dirigir y para trabajar en equipo.

El nivel salarial de los puestos encuadrados en este Grupo vendrá establecido por las funciones y responsabilidad de cada uno de ellos.

Este Grupo, a su vez, se distribuye en los siguientes niveles:

Nivel A1.

Las personas integradas en este nivel desarrollan un conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros/as, asignadas por la Dirección de la Fundación, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Se incluyen en este nivel aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios centros/áreas de la empresa, con consideración de estratégica, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a la Dirección de la Fundación.

Nivel A2.

Se incluyen en este nivel aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre un centro o un área de la Fundación, partiendo de directrices generales amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a la Dirección de la Fundación o a alguna de las personas incluidas en el nivel A1, que tendrán una responsabilidad superior.

Grupo B. Personal técnico.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo gestionan los proyectos, los programas y servicios de la Fundación, así como colaboran y apoyan en su creación al personal de grupo A, con distintos grados de autonomía y responsabilidad.

Se desarrollan en base a procedimientos de mayor o menor complejidad, dentro de un área especializada o funcional y, dentro de sus competencias, cuentan con un grado alto o medio/alto de autonomía y bajo la supervisión del responsable o director del área.

En este grupo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes funciones:

- Precisar los detalles técnicos de los trabajos que se les encargan dentro de su especialidad, con un conocimiento amplio de las alternativas técnicas.
- Participar en la definición y creación de proyectos y objetivos de su área de responsabilidad.
- Gestionar los proyectos económica y técnicamente.
- Pueden desarrollar nuevos planteamientos, valorando e integrando los puntos de vista de los demás.

- Identificar oportunidades de mejora en su área o departamento y proponer soluciones nuevas y eficaces.

- Gestionar los recursos técnicos, materiales, económicos y humanos necesarios para la consecución de los objetivos de los proyectos y programas de acuerdo con criterios de eficiencia y sostenibilidad.

- Evaluar los resultados del servicio prestado, de acuerdo con los criterios de calidad acordados.

- Coordinarse con otros departamentos y áreas.

Cada puesto encuadrado en este grupo tiene establecido un nivel salarial determinado según las funciones y la responsabilidad del mismo.

Los criterios de acceso a este grupo requieren de los siguientes conocimientos y requisitos:

- Formación genérica y específica para dar respuesta competente en la gestión, creación o apoyo técnico de los proyectos, programas o servicios.

- Diplomatura, licenciatura o formación técnica especializada en Ciclo Formativo de Grado Superior (para las nuevas incorporaciones).

Este grupo, a su vez, se distribuye en los siguientes niveles:

Nivel B1.

Las personas trabajadoras encuadradas en este nivel poseen una alta experiencia y cualificación para la realización de proyectos. Tienen la capacidad necesaria para realizar los proyectos más complejos y de mayor envergadura.

Tienen un grado de autonomía medio/alto y una mayor implicación en la eficiencia de los resultados.

Nivel B2.

Las personas encuadradas en este nivel poseen una responsabilidad media en la realización de los proyectos de menor complejidad que los realizados por el grupo B1.

Grupo C. Administración/Soporte/Operativo.

Las personas trabajadoras encuadradas en este nivel poseen poca experiencia para la realización de proyectos y en muchas ocasiones realizan tareas complementarias en la gestión de los proyectos. Se trata de tareas accesorias de los proyectos o de la Fundación y pueden ser de mantenimiento o administrativas.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo actúan bajo la supervisión de personas trabajadoras de los grupos A y/o B, su grado de autonomía es medio/bajo y se les requiere iniciativa de actuación dentro del marco de los proyectos profesionales correspondientes.

En este grupo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes funciones:

- Se encargan, por delegación, de gestionar y controlar los proyectos, comparativamente, de menor complejidad.

- Participar en equipos de trabajo, comités o grupos específicos para impulsar cambios.

- En el proceso de análisis de los problemas cotidianos necesitan supervisión.

- Identifican los problemas sencillos o repetitivos y priorizan la resolución.

- Participan en los procesos de evaluación de programas y proyectos como forma de aprendizaje.

- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

- Tareas de mantenimiento u oficios necesarios para la actividad de la Fundación.
- Tareas de tratamiento de datos mediante soporte informático.
- Trabajos de redacción.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- En ocasiones, coordinar la labor de algún auxiliar.

Los criterios de acceso a este grupo requieren de los siguientes conocimientos y requisitos:

1. Formación adecuada para las tareas a realizar.
2. Formación adecuada para el lugar de trabajo.

Este grupo, a su vez, se distribuye en los siguientes niveles:

Nivel C1.

Las personas trabajadoras integradas en este nivel ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos. Con un nivel de responsabilidad medio/bajo.

Nivel C2.

Poseen capacidad para organizar y resolver tareas auxiliares y para ejecutar los trabajos en el ámbito de su competencia profesional, siguiendo siempre unas directrices marco establecidas y con un nivel de responsabilidad muy bajo.

Artículo 11: Incremento salariales

Para los años de vigencia del presente convenio se acuerdan los incrementos salariales que se detallan para cada una de las anualidades:

- Año 2022: 6,5 por ciento.
- Año 2023: 6,5 por ciento.
- Año 2024: 3 por ciento.
- Año 2025: 2,5 por ciento.

Artículo 12: Gratificaciones extrasalariales

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias por devengos semestrales, cuyo importe será de una mensualidad y que serán abonadas en las siguientes fechas:

- Extraordinaria de verano: entre el 15 y el 20 de julio.
- Extraordinaria de Navidad: entre el 15 y el 20 de diciembre.

Artículo 13: Complemento antigüedad

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio en cada nivel, consistentes en el abono de trienios, en número ilimitado, y en la cuantía del 4 por ciento sobre el salario base.

Los trienios tendrán efectos al día 1 del mismo mes en que se produzcan.

Los trienios se adquieren en cada nivel y su importe es el correspondiente al nivel de adquisición. El hecho de posteriores ascensos no implica que todos los trienios se pierdan ni tampoco implica que todos ellos se abonen sobre el sueldo del nuevo nivel. Los trienios adquiridos se seguirán abonando en la cuantía correspondiente al nivel de origen. Ello no obsta para que se vayan actualizando, en su caso, conforme se actualizan los salarios o tablas.

Para regular situaciones de cambio de nivel, que ocurran durante el tramo de devengo de un trienio, se establece que, al variar el nivel, a la persona trabajadora se le reconocerá la fracción de trienio ya devengada como un trienio especial de cuantía singular, ya que ésta consistirá en el resultado de aplicar la parte proporcional correspondiente al tiempo de fracción de trienio corrido de nivel de procedencia. Establecido este trienio especial de cuantía singular, se iniciará el cómputo de nuevo trienio en la fecha de adquisición del nuevo nivel.

Artículo 14: Kilometraje

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a una compensación por los gastos justificados y justificables ocasionados.

Cuando, con motivo de lo señalado en el párrafo anterior, se tenga que usar para el desplazamiento un vehículo particular del trabajador/a se abonará por kilómetro realizado la cantidad de 0,29 euros.

Artículo 15: Seguro colectivo de vida

La Fundación Vital Fundazioa se compromete a contratar una póliza con cobertura de 30.000,00 euros de indemnización por muerte o invalidez permanente absoluta, por cualquier causa, de sus trabajadoras y trabajadores en activo.

Una copia de la póliza suscrita será entregada a la representación de los trabajadores/as, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber a la Fundación Vital Fundazioa las observaciones que en su caso procedan.

Artículo 16: Formación

La formación del personal se considera como objetivo estratégico y de la máxima importancia para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional y personal.

Es por ello que, la Fundación Vital Fundazioa apoyará y contribuirá a la formación del personal y, para ello, previa aprobación de los cursos y formaciones solicitadas voluntariamente por las personas trabajadoras permitirá la realización del 50 por ciento de los mismos en horario laboral.

Asimismo, la Fundación Vital Fundazioa fomentará en el ámbito de la formación el estudio del euskera.

Artículo 17: Prevención de riesgos laborales y salud laboral

La Fundación Vital observará y cumplirá rigurosamente toda la normativa vigente referida a la prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores/as de la Fundación Vital Fundazioa tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo de la Fundación. Dicha revisión médica estará orientada a detectar y/o prevenir las dolencias propias de la actividad específica de los trabajadores/as de la Fundación.

Formación de las personas trabajadoras.

1. La Fundación deberá garantizar que toda la plantilla reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador y trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

En todo caso, la Fundación deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba, en el plazo de tres meses desde la aprobación del presente convenio, así como previamente a cada asignación a un puesto de trabajo, una formación específica de dicho puesto, teórica y práctica, que incluirá, como mínimo, los contenidos que se refieren a continuación:

- a) Riesgos del puesto de trabajo.
- b) Medidas de protección y prevención a adoptar.
- c) Medidas de emergencia adoptadas (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de la plantilla).
- d) Cualquier otro aspecto relativo a la seguridad y salud en el puesto de trabajo, siempre que así lo soliciten.

2. La formación a la que se refiere el apartado anterior, así como toda aquella otra formación en materia preventiva, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. A tal efecto, la Fundación deberá acordar con delegadas y delegados de prevención, previamente a su impartición, la fecha y la hora de dicha formación. En todo caso, el tiempo dedicado a formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

En caso de que la formación se imparta fuera de la jornada de trabajo, las y los trabajadores disfrutarán del descuento referido en el párrafo anterior en horas de trabajo de su libre elección. A tal efecto, comunicarán la elección de dichas horas a la Fundación con antelación suficiente, sin que pueda ésta, en ningún caso, oponerse al disfrute referido.

En sustitución de dicho disfrute, los trabajadores/as podrán optar a la compensación económica de las horas invertidas en formación. Dichas horas tendrán la consideración de extraordinarias y la Fundación deberá acordar con delegadas y delegados de prevención, previamente a la impartición de la formación, la cuantía económica a abonar. Por su parte, la Fundación realizará el pago correspondiente a las personas formadas en un plazo de 7 días una vez finalizada la formación.

En caso de que la formación se imparta fuera del lugar de trabajo, el tiempo de desplazamiento se considerará tiempo de formación a todos los efectos, entendiéndose como tales dos horas por jornada como ausencia necesaria del puesto de trabajo. En este caso, las y los trabajadores disfrutarán de la compensación económica de los gastos en que les repercuta la asistencia a la formación, que incluirán, como mínimo, los gastos de kilometraje y aparcamiento. Dichos gastos tendrán la consideración de dietas y la Fundación deberá acordar con delegados y delegadas de prevención, previamente a la impartición de la formación, la cuantía económica a abonar.

Por su parte, la Fundación realizará el pago correspondiente a las y los trabajadores en un plazo de 7 días una vez finalizada la formación.

La formación se podrá impartir por la Fundación mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre la plantilla.

A tal efecto, en el plazo de tres meses desde la aprobación del presente convenio, así como el último trimestre de cada año, la Fundación deberá acordar con las y los delegados de prevención un programa formativo anual, que incluirá como mínimo la elección de los medios o servicios de impartición, así como los destinatarios, los contenidos, la duración y la modalidad de dicha formación, para su puesta en práctica a partir del primer mes de año siguiente. En el caso de los Servicios de Prevención Ajenos, será de aplicación la Orden TIN 2504/2010.

Artículo 18: Principio de igualdad

Se respetarán en la Fundación los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan su compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas trabajadoras.

Artículo 19: Régimen disciplinario**A) Faltas.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurren los y las trabajadoras se tipifican, según su índole y circunstancias que concurren en cada caso, en faltas leves, graves y muy graves.

A.1) Son faltas leves:

1. Tres faltas injustificadas de puntualidad en un período de un mes.
2. La desobediencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en cuestiones de escasa trascendencia.
3. La negligencia y el descuido si no causa perjuicio a la entidad o a los usuarios/as.
4. Las indiscreciones causantes de daño leve, en materias relacionadas con la actividad de la Fundación.
5. Descuidos en la conservación del material que no causen desperfectos al mismo, así como la utilización indebida del material e instalaciones.
6. La no atención con la diligencia y corrección debidas, o la desconsideración con los compañeros/as, usuarios/as, o con cuantas personas se relacione en la prestación de los servicios, siempre que se trate de materia sin trascendencia.
7. No cursar a su debido tiempo los partes de baja o confirmación por enfermedad, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.
8. La no comunicación dentro de la 1.ª hora laboral siguiente de la no asistencia al trabajo por cualquier motivo, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

A.2) Son faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en un mes o cinco en dos meses.
2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo de dos días consecutivos o de 4 días alternos durante el periodo de un mes.
3. La ocultación de errores propios que causen perjuicio a la entidad y la no comunicación maliciosa al superior/a de errores, retrasos y anomalías graves cometidas o conocidas por el empleado o empleada.
4. La desobediencia en materia del trabajo cuando quebrante la disciplina.
5. La negligencia, desidia y demora inexcusable en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio para la entidad o los usuarios/as de la Fundación.
6. Simular la presencia de otro u otra empleada.
7. La falta notoria de respeto o consideración al público, usuarios/as y compañeros/as, así como los malos tratos de palabra u obra.

8. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

9. No cumplir con las normas de actuación y operativas que la entidad haya señalado para realizar las actividades propias del servicio, si de ello se derivase perjuicio grave para la Entidad o los usuarios/as.

10. La retención no autorizada debidamente de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto de los que les correspondan.

11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción.

12. La simulación de enfermedad o accidente.

13. Sostener en público discusiones o riñas que alteren la disciplina del trabajo. Si tales discusiones implican escándalo notorio se considerará falta muy grave.

A.3) Son faltas muy graves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, si tienen perjuicios irreparables o muy graves para la Entidad o si dan lugar a reclamaciones justificadas de los/las usuarios/as. En todo caso, la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses o bien más de veinte en un año.

2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las tareas encomendadas.

4. Realizar actividades en concurrencia o competencia con las que realiza la Entidad sin su conocimiento o contra su voluntad expresamente manifestada y fundada.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o falsear la documentación y expedientes de la Fundación o causar voluntariamente desperfectos graves en las cosas.

6. El robo, hurto, malversación o apropiación cometidos dentro de la Fundación, o fuera de ella, en su condición de empleado/a.

7. La violación del secreto profesional.

8. El abuso de autoridad.

9. Aceptar remuneraciones o hacerse asegurar directa o indirectamente por los/as usuarios/as, proveedores o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género tanto por cumplir como por incumplir un servicio de la entidad.

10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo, entendiéndose por rendimiento normal el habitual en otros empleados/as de igual especialidad y categoría profesional.

11. La ocultación de hechos o faltas graves cometidos o conocidos por el empleado/a que causen perjuicio grave a la Entidad o al prestigio e imagen de la propia Entidad o de su personal, así como la falta de asistencia a los servicios de inspección encargados de su esclarecimiento.

12. La desobediencia en materia de trabajo en caso de manifiesto quebranto de la disciplina.

13. La negligencia y la desidia inexcusable en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio muy grave para la Entidad.

14. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

15. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

16. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

17. La reincidencia en falta grave que haya sido sancionada.

a. Los incumplimientos contractuales anteriores y los demás considerados causa de despido por el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Sanciones.

Las y los trabajadores podrán ser sancionados por la Fundación por incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en el presente convenio colectivo.

Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:

B.1) Por faltas leves:

a) Amonestación escrita en la que se haga constar el carácter sancionador de la misma.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a tres días.

B.2) Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días.

B.3) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a 60 días.

b) Despido disciplinario.

Lo dispuesto en este apartado de sanciones se entiende con independencia de la indemnización por el infractor o infractora, de los daños y perjuicios que hubiera causado a la Fundación, así como de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la infracción cometida pueda ser constitutiva de delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

C) Cancelación de faltas y sanciones.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de las y los empleados por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes:

En las faltas leves, al año; en las faltas graves, a los dos años; en las faltas muy graves, a los cuatro años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado/a, pudiendo, en casos muy destacados, reducirse el plazo, previo expediente especial instruido por la Fundación a petición del interesado/a.

La cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que la sanción dio lugar.

D) Prescripción de faltas.

Las faltas de las y los trabajadores prescribirán en los plazos y términos que señala el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

E) Procedimiento sancionador.

E.1) En caso de falta leve o grave: la sanción se aplicará por la dirección o jefe o jefa inmediato/a sin necesidad de instruir diligencias preliminares, aunque deberá ser comunicada por escrito al afectado/a.

E.2) En caso de falta muy grave: cuando se trate de faltas que la Fundación estime constituyan motivo de sanción por falta muy grave, se iniciará la instrucción del oportuno expediente.

La iniciación del expediente comenzará en el momento de la remisión fehaciente al expedientado/a del pliego de cargos, en el cual deberán figurar con claridad los hechos y circunstancias que lo motivan.

La entidad podrá acordar la suspensión de empleo como medida preventiva, por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que pueda proponerse.

Al afectado/a se le dará un plazo de dos días hábiles para que alegue cuanto considere para su defensa y proponga las pruebas y descargos que estime conveniente.

A la representación de los trabajadores/as se le notificará la apertura del expediente para que, si lo desea, en el plazo de dos días hábiles emita informe.

El expediente quedará concluso con la propuesta de sanción, que se remitirá al órgano competente para que sancione, en su caso. El tiempo de tramitación de un expediente sancionador, que no superará el plazo de un mes, interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, aunque en todo caso éstas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, a excepción de las faltas continuadas.

E.3) Para el caso de abuso de autoridad: específicamente, en caso de abuso de autoridad, la o el que manifieste haberlo sufrido deberá ponerlo en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, la cual, a la vista de la información que aportará el o la denunciante con los hechos y circunstancias en que se sustenta su afirmación, resolverá la instrucción del oportuno expediente.

Vitoria-Gasteiz, 30 de noviembre de 2022.