

ACTA DE APROBACIÓN POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL PLAN DE CONCILIACIÓN 2022 EN ASPRONA-LEÓN

Siendo las 13.00 horas del día 30 de septiembre de 2022, se reúnen:

Por parte de la Entidad Asociación protectora de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, ASPRONA-LEÓN, así como por GRUPO EMPLEA, S.L. (en adelante, la **ENTIDAD**):

- Enrique Martínez Santiago, Responsable de Recursos Humanos.

De otra parte, en nombre de la representación legal de los trabajadores (en adelante, la **REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**):

- Margarita Díez Díez, en representación legal de los trabajadores de los Centros de Atención Especializada (**CAE**) de la Entidad.
- Cristina Uamazares Villafañe, en representación legal de los trabajadores del Centro Especial de Empleo (**CEE**) de la Entidad.
- Manuel Gutiérrez Martínez, en representación legal de los trabajadores del **Grupo Emplea**.

ORDEN DEL DÍA:

I.- Negociación y aprobación, en su caso, del Plan de Conciliación 2022.

SESIÓN:

ÚNICO.- Tras la entrega previa por la Entidad del borrador del Plan de Conciliación 2022, se realiza una explicación del mismo. No teniendo nada que objetar salvo la tediosidad de un texto tan técnico, se realiza una versión definitiva que facilite la información sobre la conciliación, así como la consulta de las medidas que pueden ser solicitadas por los interesados. En su consecuencia, se **APRUEBA** el Plan de Conciliación 2022 mediante el documento que se adjunta a la presente acta,

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, se suscribe la presente acta ratificando los acuerdos en ella contenidos.

Por el Comité de Empresa de
GRUPO EMPLEA


Fdo.:
Manuel Gutiérrez Martínez

Por el Comité de Empresa de Centros
de Atención Especializada
ASPRONA-LEÓN


Fdo.:
Margarita Díez Díez

Por el Comité de Empresa de Centro
Especial de Empleo ASPRONA-LEÓN


Fdo.:
Cristina Uamazares Villafañe

Por la Entidad ASPRONA-LEÓN y
GRUPO EMPLEA, S.L.


Fdo.:
Enrique Martínez Santiago

 PLAN DE CONCILIACIÓN
2022

 **ASPRONA
LEÓN**

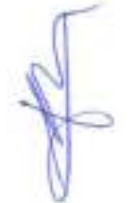


**Plena
inclusión**
Castilla y León

ÍNDICE

- 
- I. INTRODUCCIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN
 - II. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
 - III. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD
 - IV. DIAGNÓSTICO DE ASPRONA-LEÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN
 - V. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. PLAN DE CONCILIACIÓN.
 - A. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO Y QUE SUPONEN UNA MEJORA DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN LA NORMATIVA
 - B. MEDIDAS DE FAVORECEN UNA CULTURA BASADA EN LA CONCILIACIÓN
 - C. MEDIDAS PARA ACERCAR LOS SERVICIOS AL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES
 - VI. MEDIDAS LEGALES, CONVENCIONALES Y/O PACTADAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN
 - A. MEDIDAS CONTENIDAS EN NORMA LEGAL
 - B. MEDIDAS CONTENIDAS EN NORMA CONVENCIONAL
 - C. MEDIDAS CONTENIDAS EN ACUERDO COLECTIVO

ANEXOS:

- 
- I. MEDIDAS LEGALES, CONVENCIONALES Y/O PACTADAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN
 - II. PROTOCOLO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
 - III. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN
 - IV. MANUAL DE ACOGIDA
 - V. PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROMOCIÓN INTERNA.
 - VI. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO EN EL TRABAJO.
 - VII. MANUAL DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE.
 - VIII. PROTOCOLO DE TELETRABAJO.

FORMULARIOS:

- COMPROMISO ÉTICO - PROTOCOLO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
- ENCUESTA SOBRE EL PLAN DE CONCILIACIÓN Y DE IGUALDAD

I. INTRODUCCIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN

Ya en 2020 el estudio en materia de conciliación que se realizó con ocasión de la elaboración del I Plan de Igualdad de ASPRONA-LEÓN, procurando identificar las principales dificultades que las personas que trabajan en esta Entidad encuentran a la hora de compatibilizar la vida laboral con la familiar y personal. Ya entonces se desprendía de tal estudio una serie de extremos que la organización subsanó y sigue subsanando en materia de igualdad de género durante los últimos años. Se pretende con ello colaborar tanto en el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria, como en el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En aquel estudio se fijaba como punto de inicio que las entidades del tercer sector, como ASPRONA-LEÓN, tienen una gran capacidad de influencia y, por tanto, tienen un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que permita una verdadera conciliación familiar con la vida profesional, más allá del cumplimiento de la legislación vigente: por coherencia y justicia, vinculada con la misión y por oportunidad (por innovación, contexto social y necesidades detectadas estos últimos años).

No obstante, el protagonismo creciente de la igualdad hace ver que no siempre se han enfocado con la adecuada sensibilidad respecto del necesario equilibrio entre géneros. Así es recogido en la Investigación promovida por el Instituto de la Mujer y realizada por GPI Consultores en el año 2007, cuyos datos daban cuenta de la pervivencia de la división tradicional del trabajo (los hombres se responsabilizan de lo laboral y las mujeres de lo doméstico), que convive con una creciente tendencia de las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo. En aquella fecha, ya se indicaba que la convivencia de los dos modelos deriva en una mayor carga de trabajo para las mujeres, que suman los tiempos otorgados a la esfera doméstica y extradoméstica y ven recortado su tiempo libre.

En aquel estudio se recoge que, a pesar de que las personas entrevistadas en aquel momento reconocen en su mayor parte el derecho a la incorporación de las mujeres a la ocupación remunerada y la igualdad en la asignación de responsabilidades domésticas y familiares, tienden también a atribuir a aquéllas el rol de dispensadoras de cuidados familiares, su posición como principales responsables de las tareas domésticas: así, casi una tercera parte de las personas entrevistadas considera que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre, con el fin de que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares.

El peso de las estructuras tradicionales es muy evidente al analizar los aspectos considerados en la toma de decisiones relativas a un puesto de trabajo: en las mujeres estas decisiones se ven altamente condicionadas por las circunstancias familiares, llegando incluso a subordinarse a éstas. Para las mujeres entrevistadas en aquel estudio, las posibilidades que un puesto de trabajo ofrece para su compaginación con la vida familiar son casi tan importantes como el salario. En los hombres, este condicionamiento familiar es absolutamente marginal: el salario se revela, con diferencia, como lo más importante.

Tradicionalmente las mujeres muestran una mayor sensibilidad hacia la igualdad de género. Y esta sensibilidad se incrementa, diferenciándose progresivamente de los hombres a medida que aumenta el nivel de estudios y desciende la edad. Parece que las mujeres están modificando intergeneracionalmente sus actitudes de modo más rápido, de forma más marcada que los hombres, cuya actitud es, con frecuencia, más bien de resistencia al cambio.

El incremento de la escolarización femenina, la participación creciente en la esfera pública y muchos de los esfuerzos y cambios que están protagonizando las mujeres suponen un éxito decisivo, aunque inacabado, porque están permitiendo a las mujeres acceder a la actividad extradoméstica sin que ello suponga que se haya alcanzado en términos generales la paridad de carrera profesional con los varones ni el acceso de muchas más mujeres a puestos laborales de primer nivel.

Al hilo de estas demandas surge la necesidad de revisar el concepto mismo de conciliación, identificándolo con el de corresponsabilidad, tal y como se ha concretado jurídicamente, en el sentido de equilibrar el esfuerzo que deben realizar tanto hombres como mujeres, mediante el establecimiento de políticas de conciliación orientadas a los hombres (pensando sobre todo en un mayor equilibrio en la pareja), ello con múltiples fines, entre otros:

- Eliminar las discriminaciones respecto a las responsabilidades domésticas y familiares;
- Difundir un nuevo modelo de paternidad (instituyendo mecanismos para que el hombre asuma mayores responsabilidades familiares, tales como el permiso de paternidad individual e intransferible, favorecer la jornada a tiempo parcial tanto para hombres como para mujeres con responsabilidades familiares, etc.).

II. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc. Las empresas, como entidades empleadoras, ponen a disposición de su personal una serie de medidas que tienen como objetivo la compatibilización de su puesto de trabajo con el tiempo que necesitan para realizar otras actividades. Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Conciliar implica cuestionar, primero, y transformar, después, el modelo tradicional de división sexual del trabajo. Para las mujeres, trabajar fuera del hogar es una opción legítima, incluso apoyada por la sociedad, pero difícil de llevar a cabo. Los cambios en la composición de la fuerza de trabajo tienen sin duda una incidencia clara en la organización familiar. El modelo tradicional, en el que el curso de la vida de hombres y mujeres se regulaba por diferentes patrones, ha sufrido cambios significativos.

En términos de definición social, derechos y obligaciones deben ser iguales e idénticos. Esa igualdad en el ser y de derechos y obligaciones hace que, cuando se emparejan y les corresponde cuidar de personas dependientes integradas en la unidad familiar, la asignación de tiempos y cargas haya de ser distribuida entre hombre y mujer y compartida por ambos en toda equidad y sin predestinación, ni natural ni social, alguna.

El trabajo doméstico y los cuidados ha venido recayendo tradicionalmente sobre las mujeres trabajadoras. Esto supone una doble jornada para el sector femenino e incluso una triple, cuando la mujer participa en otros trabajos a la comunidad, o se sigue formando. Esto conduce a una sobrecarga y una desigualdad en el uso del tiempo y en la carga de trabajo que afecta directamente al sector femenino. Personas dependientes, mayores, enfermas, niños, subsisten principalmente por el cuidado de las redes familiares: el trabajo reproductivo supone el mantenimiento de la sociedad, un trabajo sin valor remunerado. Para poder llevar a cabo la mayor parte de ese trabajo reproductivo, de trabajo doméstico y de cuidados, implica una disminución en la disposición de su tiempo para trabajar en el mercado laboral, así como formarse y desarrollarse personalmente, de ahí el concepto de feminización de la pobreza.

Para eliminar estas desigualdades es necesario desarrollar la corresponsabilidad y promocionar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal, para que todas las personas, mujeres y hombres hagan compatibles, las tareas profesionales, y puedan atender las necesidades familiares, individuales, la gestión del ocio, etc. La corresponsabilidad se debe desarrollar dentro de la familia, equilibrando tareas y responsabilidades, en la Administración, impulsando derechos y medidas en materia de conciliación, cubriendo las necesidades de las personas dependientes y sensibilizando a la organización sobre los beneficios de la conciliación, en la propia

sociedad, concienciando a la ciudadanía y también en la entidad, ampliando derechos de conciliación con medidas que mejoren o complementen los derechos laborales.

Como señala Carlos Prieto (en Casado Aparicio y Gómez Esteban, 2006), conciliar supone la existencia de una combinación justa y equilibrada entre dos clases y ámbitos de actividad y dos clases de sujetos, definidos éstos por la posición que ocupan en cada uno de aquellos ámbitos:

- Los dos ámbitos de actividad a los que se refiere son los de la vida profesional y el de la vida familiar; la actividad que se realiza en el primero es el trabajo (productivo-asalariado); la que se realiza en el segundo es la de cuidado (trabajo reproductivo: cuidado del hijo, cuidado de familiares, cuidado de la familia).
- Las clases de sujeto son la de trabajadores-hombres-padre y la de trabajadores-mujeres-madre; trabajadores/as en el ámbito de la vida laboral (trabajo productivo), hombres-padre y mujeres-madre en el de la vida familiar (trabajo reproductivo).

El trabajo productivo, se define por ser desarrollado en el ámbito de lo laboral, al que se le asigna un valor monetario determinado por el mercado: nos referimos, esencialmente, al trabajo asalariado, aquel que se realiza bajo control ajeno, con medios de producción ajenos y a cambio de un salario. El trabajo reproductivo, por su parte, es desarrollado en el ámbito doméstico-familiar, al que no se le asigna normalmente un valor monetario: se trata del trabajo mediante el cual se atiende a la familia tanto en la subsistencia directa como en los cuidados asistenciales, el mantenimiento del hogar, etc.

Sería conveniente visualizar las dos esferas para entender cómo se está resolviendo actualmente la necesidad de cuidados y comprobaríamos que los mercados no son los únicos que satisfacen estas necesidades, sino que la calidad de vida de las personas depende de muchos más elementos, a menudo desconsiderados (Pérez Orozco, 2006).

La conciliación de la vida familiar y laboral nunca será una realidad si no la identificamos con la corresponsabilidad dentro de la familia, entre los cónyuges fundamentalmente, y corresponsabilidad de todos aquellos que de alguna manera tienen en sus manos la posibilidad de facilitar o dificultar esa conciliación: empresa, Estado y sociedad en general (M^a Teresa López López en Casado Aparicio y Gómez Esteban, 2006).

Tampoco se pueden dirigir exclusivamente las medidas de conciliación a las personas que tienen responsabilidades familiares o están a cargo del cuidado de otras personas. En un concepto más amplio, las medidas de conciliación tienen que hacerse extensibles a cualquier persona que trabaje en la empresa, independientemente de su situación personal. Supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

La conciliación no sólo redundará en la igualdad efectiva y, por tanto, en beneficios para la sociedad en su conjunto, las empresas también obtienen beneficios apreciables en la cuenta de resultados. Las empresas que favorecen la conciliación cuentan con: ♣ Trabajadores y trabajadoras motivadas, por lo que aumenta la productividad ♣ Atracción y retención del talento cualificado, tendrán en su plantilla a las/los mejores profesionales ♣ Menor índice de absentismo laboral, con el consiguiente ahorro en gastos de personal ♣ Mejor imagen externa, por lo que atraerán a nueva clientela

III. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

En este contexto y con ese sentido las políticas de conciliación tomaron impulso en los años 90, cuando por primera vez una Directiva Europea (96/34/CE) acuerda la concesión de un derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses. A nivel estatal, la primera ley específica que reguló este ámbito fue la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Pero será la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la

que, además de ampliar los derechos en esta materia, se propone como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres. La Ley de Igualdad, introduce mejoras sustantivas en los derechos de conciliación, en los permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia por cuidados a menores y familiares.

Con tal marco, la principal normativa que regula la conciliación en España es la siguiente:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto -Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

IV. DIAGNÓSTICO DE ASPRONA-LEÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

ASPRONA-LEÓN, a través de este estudio, pone a disposición de las personas que trabajan y/o colaboran con la Entidad, una serie de medidas que tienen como objetivo la compatibilización de su puesto de trabajo con el tiempo que necesitan para realizar otras actividades. Estas medidas se hacen extensibles a toda la plantilla, independiente de su situación personal. Supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio. De ahí la importancia del término de corresponsabilidad, que hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijos ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrece la Asociación en la misma medida que las mujeres.

Especialmente durante los últimos años, esta Entidad ha ido intentando corregir ciertos síntomas en cuanto a la relación de géneros se refiere, y para ello con el presente documento se pretende identificar las principales dificultades que el personal encuentra a la hora de compatibilizar la vida laboral, con la familiar y personal con tal de formular propuestas realistas para facilitar la conciliación, es decir, que puedan ser aplicables a la casuística de la organización.

Así las cosas, en el año 2020 se procedió a realizar una encuesta con escasa participación y que arrojó las siguientes conclusiones:

La valoración media realizada en las encuestas arroja un resultado de nivel muy alto (por encima de 3 sobre 4) en ASPRONA-LEÓN en materia de:

- igualdad trato y oportunidades en la Entidad,
- la sensibilización y compromiso por parte de la dirección de la Entidad,
- la compatibilidad de la igualdad de oportunidades con la filosofía y cultura de la Entidad,
- la selección de personal se realiza de forma objetiva,
- la formación que ofrece la organización es accesible con igualdad,
- la promoción a puestos directivos se ofrece con las mismas posibilidades,
- el avance y progreso en la carrera profesional se ofrece con las mismas oportunidades,
- la retribución se establece desde criterios de igualdad,
- se favorece en la Entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
- las medidas de conciliación de la vida personal y laboral aplicadas superan las establecidas por la ley,
- las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo.

No resulta ninguna valoración media mala o muy mala, si bien, descienden en las puntuaciones, llegando a ser una valoración alta (por encima de 2 sobre 4) en los siguientes extremos:

- Información de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo,
- Información de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

Se concluye de lo anterior, que la Entidad ha de realizar un esfuerzo en materia de formación e información en materia de igualdad y las medidas establecidas en tal ámbito, razón por la que en el presente documento se realiza una información y explicación sintetizada de los mecanismos creados para permitir la igualdad tanto en materia de conciliación familiar como en el ámbito profesional.

Más allá de la valoración realizada por los/as trabajadores/as a través de quien participó en la encuesta realizada, según el estudio realizado sobre igualdad en ASPRONA-LEÓN en 2020 se ha podido comprobar por la Comisión de Igualdad, conformada por miembros de la representación legal de trabajadores/as y de la Entidad, la siguiente situación conforme los datos objetivos extraídos. Ha de hacerse constar que, en términos generales, la situación descrita en 2020, actualmente persiste en la Entidad:

En términos totales existe una mayoría de mujeres trabajadoras, pero sin que pueda considerarse una característica de feminización de la plantilla. Ahora bien, analizando de manera sesgada por cada área expuesta, se evidencia una mayor feminización de la plantilla en el área de Atención Especializada, mientras que en las otras dos áreas de los Centros Especiales de Empleo la tendencia es hacia una masculinización.

El análisis comparado de géneros por edad no arroja un resultado de gran desigualdad entre mujeres y hombres, ni en términos absolutos, ni en términos desagregados por cada área de actividad, reflejando una mayor proporción de mujeres cuanto mayor es la edad, causado por la mayor representatividad femenina, en especial en el área de atención especializada.

Ambos géneros siguen la misma tendencia en cuanto antigüedad, al igual que con lo referido a edad, existiendo además una mayor representación femenina en los contratos indefinidos a tiempo completo, y masculina en los contratos indefinidos a tiempo parcial.

En cuanto a los distintos niveles jerárquicos, la línea comparativa coincide separándose los datos de ambos géneros en las categorías de personas titulado y personal técnico, con una mayor representación femenina, y masculina en los puestos de personal no cualificado (en especial los ocupados por operarios con discapacidad).

Ahora bien, mujeres y hombres siguen una tendencia dispar en cuanto a los distintos niveles de estudios, resultando una clara mayor formación académica por parte de las mujeres, en consonancia con la mayor representatividad femenina en los puestos técnicos, también con mayor presencia femenina, y masculina en los puestos sin exigencia de cualificación académica, con la misma tendencia en este tipo de puestos de trabajo.

Se aprecia también una evolución dispar entre ambos géneros en cuanto a los rangos salariales. Así las cosas, existe una mayor proporción de hombres con salarios más bajos (propios de los puestos con menor cualificación). Por su lado, los rangos salariales intermedios son donde se sitúa un mayor porcentaje de las mujeres. Por último, la evolución porcentual se iguala hasta llegar al último rango salarial, propio de los puestos relacionados con la Gerencia de la Entidad.

El análisis comparado de las jornadas laborales se separa entre ambos géneros teniendo una mayor representación masculina en jornadas cercanas a la jornada completa, mientras que la mayor representación del género femenino se sitúa en la jornada completa. Su causa está relacionada directamente con la mayor presencia masculina en puestos propios de los Centros Especiales de Empleo, cuyo nivel de parcialidad es mayor que en el área de Atención Especializada.

En relación con las promociones profesionales internas, en los últimos años se han ido equiparando por géneros los puestos de dirección y/o responsables de centros y servicios, procediendo a una transición en tal aspecto,

evitando sustituciones sino cubriendo las vacantes mediante el criterio de selección de preferencia por el género subrepresentado ante candidaturas de igual competencia, capacidad y mérito, existiendo hoy en día una paridad en número en tales puestos de trabajo. Por su lado, el número de miembros (7) del equipo de dirección de la Entidad mantiene un predominio del género masculino, escogidos todos ellos de acuerdo con criterios objetivos de igualdad, capacidad y mérito, sin que se haya apreciado ni por la Entidad ni por la representación legal de los trabajadores/as desconsideración alguna en materia de igualdad en su selección, toda vez que ello supone la aplicación de criterios de preferencia ante situaciones objetivas iguales de capacidad y mérito.

Los datos analizados en relación a las responsabilidades familiares, evidencian una situación desigualdad en el reparto del trabajo de cuidados, ya que en los últimos años analizados desde el 2020, la totalidad de las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de familiares son solicitadas y disfrutadas por trabajadoras, siendo todas excepto una (6/1), mujeres del área de atención especializada. Ha habido dos bajas por maternidad con consideración además de riesgo durante el embarazo, las cuáles disfrutaron además del permiso acumulado de lactancia; se produjo también una baja por adopción. Todas estas bajas y permisos fueron solicitadas por mujeres. De las reducciones de jornada (6), una se produjo por cuidado de familiares.

Sobre la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación se ofrece un servicio para el cuidado de personas dependientes (con un coste), jornadas reducidas, flexibilidad de horarios, jornada coincidente con el horario escolar, teletrabajo y trabajo compartido (un puesto dividido en dos a tiempo parcial), además de los permisos no retribuidos que se especifican en este documento más adelante. El uso de estas medidas expuestas, son utilizadas por la generalidad de los trabajadores/as con independencia del sexo a excepción de la reducción de la jornada laboral que ha sido solicitada de manera exclusiva por mujeres.

Se ha venido realizando desde el 2020 además un registro salarial mediante la herramienta de registro retributivo facilitada por el Ministerio de Trabajo, concluyendo de acuerdo con lo recogido en el último acta de las reuniones mantenidas al respecto entre representación de la Entidad y de los trabajadores/as mediante la Comisión de Igualdad que, con carácter global, el género femenino cobra un 2% más que el masculino, en términos equiparables, esto es, la comparación entre salarios en proporción a la jornada, el promedio de retribución total de ambos géneros se diferencia en un 0%.

En análisis de los distintos grupos (categorías profesionales) y escalas (agrupación de puestos de trabajo según su valoración en la Entidad) se subraya que las diferencias salariales que pudieran existir en alguna categoría, se deben a la asunción de distintas responsabilidades dentro de cada una, siendo otorgadas tales responsabilidades en los procesos de selección de conformidad con criterios de igualdad, capacidad, competencia y confianza en los cargos de mayor responsabilidad, tal como ha podido venir comprobando por la representación legal de los trabajadores/as.

De este modo, los miembros del equipo de dirección se distribuyen casi en su totalidad entre el Grupo 01 de Titulados de Grado Superior, y el Grupo 02 de Titulados de Grado Medio, lo que desequilibra el salario en esos grupos a favor del género mayoritario en aquel equipo de dirección.

Por el contrario, en el análisis de puestos de trabajo equiparables, con una paridad entre géneros en la Escala 02 de Responsables de Centros y/o Servicios, la retribución total es superior en un 10% en el género femenino, a pesar de existir una igual atribución en las funciones. Se debe principalmente esta diferencia a las distintas categorías profesionales que desempeñan estas funciones, y que fueron acordadas previamente a la adscripción al puesto.

Analizando las diferencias entre géneros en los distintos conceptos salariales, se explica que se deben principalmente a la diferencia de mayor presencia de un género determinado en cada puesto de trabajo (ej. personal de atención directa-femenino/conductores-masculino), todo ello sin perjuicio de que, en términos de jornadas equiparables, la retribución total arroja porcentajes de diferencia mínimos, a excepción del 8%

resultante en favor del género femenino en la Escala D4 de Técnicos Superiores, debido a la asunción por parte de varias mujeres de funciones de una mayor responsabilidad y/o técnica dentro de su categoría. En el mismo sentido, el 4% en el que el género masculino supera al femenino en la Escala D3 de Técnicos Titulados se debe a que el menor número de hombres en esa escala también desarrollan funciones de responsabilidad además de las técnicas.

En análisis de los distintos conceptos salariales, hay que señalar que el concepto de ajuste recoge los complementos salariales consolidados históricamente que representaba un desequilibrio en favor el género masculino, si bien, se ha venido corrigiendo con el concepto de actividad durante los últimos años hasta alcanzar actualmente el equilibrio. Se concluye por ambas partes (representación legal de los trabajadores/as y Entidad), por tanto, que en términos globales la política retributiva de la Entidad alcanza un equilibrio entre géneros.

V. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. PLAN DE CONCILIACIÓN

Para lograr el desarrollo de la política de conciliación se ha procedido a la elaboración del I y del II Plan de Igualdad de oportunidades, buscando principalmente los siguientes objetivos:

- Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.
- Mejorar la motivación de la plantilla vinculado al salario emocional.
- Reducir el índice de absentismo laboral, con el consiguiente ahorro en gastos de personal y sobrecarga de trabajo al resto del equipo.
- Atraer y retener talento cualificado.
- Mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales.
- Favorecer la productividad.
- Mejorar la imagen externa, vinculada a la Responsabilidad Social Corporativa y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

En orden a lograr tales objetivos y con la iniciativa de la dirección de la Entidad, se han desarrollado los citados planes de igualdad en colaboración con la representación legal de trabajadores/as a través de la Comisión de Igualdad. Del mismo modo, se han elaborado otros protocolos de actuación en el marco de un Sistema de Gestión de Calidad y el sistema de COMPLIANCE PLENA INCLUSIÓN, que garantizan la transparencia de la actividad y su compromiso normativo, reafirmando así su cultura corporativa ética, e integrando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un beneficio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión. Los protocolos desarrollados hasta la fecha que tienen relación con la política de igualdad y conciliación serían los siguientes:

- i. PROTOCOLO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
- ii. PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROMOCIÓN INTERNA
- iii. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO EN EL TRABAJO
- iv. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN
- v. PROTOCOLO DE TELETRABAJO.
- vi. MANUAL DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE
- vii. MANUAL DE ACOGIDA
- viii. REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERNO

De todos estos protocolos y documentos de trabajo se recoge en los anexos del presente documento una síntesis informativa y formativa, al objeto de dotar al conjunto de las personas que trabajan en ASPRONA-LEÓN de los conocimientos y recursos adecuados en materia de igualdad y conciliación familiar.

En el mismo sentido y ambas partes han procedido a la elaboración del presente PLAN DE CONCILIACIÓN al objeto de potenciar la gestión de la organización en materia de conciliación y corresponsabilidad, estableciendo una

política transparente y neutral que permita ejercer de manera responsable la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal mediante las siguientes medidas. A tal fin se ha intentado personalizar las medidas de conciliación, en función de la casuística de cada puesto, centro de trabajo y de la situación de los profesionales. El derecho de poder acogerse a medidas que favorezcan la conciliación, como por ejemplo en el caso de las reducciones de jornada, no deben acabar generando un efecto perverso cuando se traduce en un incremento de la carga de trabajo al resto de compañeros del equipo.

A. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO Y QUE SUPONEN UNA MEJORA DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN LA NORMATIVA

- 1) Flexibilidad a la entrada y salida de trabajo en aquellos puestos en los que no repercuta el adecuado funcionamiento del centro o servicio donde estén asignados.
- 2) Adaptación del horario laboral al escolar, siempre respetando el número de horas y que no repercuta al adecuado funcionamiento del centro o servicio donde está asignado el profesional.
- 3) Posibilidad de realizar permutas de turnos, siempre que el servicio y la normativa lo permita.
- 4) Establecimiento generalizado de jornadas intensivas en aquellos puestos en los que no repercuta el adecuado funcionamiento del centro o servicio donde estén asignados.
- 5) Bolsa de horas: compensación con descanso de las horas de trabajo realizadas sobre la jornada ordinaria.
- 6) Posibilidad de realizar el trabajo desde casa parte de la jornada semanal conforme al Protocolo de Teletrabajo.
- 7) Posibilidad de transporte discrecional del personal al centro de trabajo cuando haya disponibilidad de plazas en la flota de la Entidad.
- 8) Servicio de comedor para personal de atención directa y centro especial de empleo.
- 9) Flexibilidad en la distribución de las vacaciones cuando no repercuta en el funcionamiento del centro o servicio.
- 10) Protocolo de actuación con aquellas trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo y que trabajen en atención directa (con personas con discapacidad intelectual): se informa al servicio de prevención de riesgos de la Entidad y estos ponen en conocimiento de la situación a la Mutua, tramitándose, en su caso, baja por riesgo en el embarazo.
- 11) Mejoras establecidas en el XV Convenio Colectivo general de Centros y Servicios de atención de personas con discapacidad, así como en el Acuerdo Colectivo suscrito el 3 de junio de 2021 por ASPRONA-LEÓN y la representación legal de trabajadores/as, y que son concretadas en el presente Plan.
- 12) Realización de campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación de las que dispone la Entidad.

B. MEDIDAS DE FAVORECEN UNA CULTURA BASADA EN LA CONCILIACIÓN

- 13) Realizar formación interna de la Entidad en horario laboral. La formación obligatoria que no coincida con el horario del personal, se computa como horas trabajadas.
- 14) Realizar formación on-line que no exija la presencia.
- 15) No programar reuniones en los tiempos límites de descanso.
- 16) Implantar sistema de reuniones por videoconferencia.
- 17) Informar a la plantilla que temporalmente estén ausentes, de las novedades de la organización, así como de los procesos internos en los que puedan participar, todo ello a través de canales de comunicación oficial ya establecidos, como es la mensajería instantánea y el correo electrónico.
- 18) Informar a la plantilla de ayudas y recursos externos que puedan favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, a través de canales de comunicación oficial ya establecidos, como es la mensajería instantánea y el correo electrónico.
- 19) Acciones formativas en el área de la sensibilización en igualdad de oportunidades para mujeres con discapacidad intelectual.
- 20) Uso del lenguaje no excluyente conforme el protocolo previsto a tal efecto.
- 21) Constitución de la Comisión de Igualdad para la negociación y seguimiento de las medidas de conciliación.

- 22) Acciones formativas de sensibilización y prevención en violencia de género a través de Plena Inclusión destinada a mujeres con discapacidad intelectual.

C. MEDIDAS PARA ACERCAR LOS SERVICIOS AL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

- 23) Difusión de información al personal sobre los servicios que ofrece la propia Entidad sobre cuidados de personas dependientes. Se dispone para ello del catálogo de servicios de ASPRONA-LEÓN publicado en la web corporativa.
- 24) Acceso a los servicios de ayuda a domicilio y asistencia personal para personal de la Entidad asociado/a.

VI. MEDIDAS LEGALES, CONVENCIONALES Y/O PACTADAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Los derechos laborales en materia de conciliación son comunes para todas las personas trabajadoras y se encuentran regulados por el Estatuto de los Trabajadores y por el XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, publicado en el BOE núm. 159, publicado en el BOE el 4 de julio de 2019, que mejora en gran medida los derechos establecidos por la normativa general, así como por el Acuerdo Colectivo suscrito el 3 de junio de 2021 por ASPRONA-LEÓN y la representación legal de trabajadores/as, que mejora aún más los derechos en materia de conciliación. Se relacionan a continuación siendo desarrollados en el Anexo I del presente Plan.

A. MEDIDAS CONTENIDAS EN NORMA LEGAL:

De acuerdo con el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica el Estatuto de los Trabajadores con fecha de efectos de 1 de enero de 2021, se establecen las siguientes:

- A.1. PERMISO POR NACIMIENTO. Artículo 48.4 Estatuto de los Trabajadores.
- A.2. PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO. Artículo 48.5 Estatuto de los Trabajadores.
- A.3. CASOS DE DISCAPACIDAD DEL HIJO O HIJA. Artículo 48.6 Estatuto de los Trabajadores.
- A.4. PERMISO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA. Artículo 48.7 Estatuto de los Trabajadores.
- A.5. PERMISO POR LACTANCIA. Artículo 37.4 Estatuto de los Trabajadores.
- A.6. AUSENCIAS JUSTIFICADAS. Artículo 37.3 Estatuto de los Trabajadores.
- A.7. EXCEDENCIAS. Artículo 46 Estatuto de los Trabajadores.
- A.8. REDUCCIONES DE JORNADA. Artículo 37.6 y 7 Estatuto de los Trabajadores.
- A.9. TRASLADOS. Artículo 40 Estatuto de los Trabajadores.
- A.10. DESPIDO NULO. Artículo 55 Estatuto de los Trabajadores.

B. MEDIDAS CONTENIDAS EN NORMA CONVENCIONAL:

El XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, publicado en el BOE núm. 159, publicado en el BOE el 4 de julio de 2019, mejora en gran medida los derechos relativos a la conciliación familiar y profesional establecidos por la normativa general; su eficacia es de fecha de 1 de enero de 2019 y continúa su vigencia en tanto no se vea sustituido por otra norma convencional. De acuerdo con esta norma se establecen las siguientes medidas:

- B.1. DESCANSO DIARIO Y SEMANAL. Artículo 47 XV Convenio Colectivo.
- B.2. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA. Artículo 50 XV Convenio Colectivo.
- B.3. VACACIONES. Artículo 51 XV Convenio Colectivo.
- B.4. AUSENCIAS JUSTIFICADAS. Artículo 52 XV Convenio Colectivo.
- B.5. PERMISOS NO RETRIBUIDOS. Artículo 53 XV Convenio Colectivo.

- 
- 
- 
- B.6. EXCEDENCIAS. Artículo 54 XV Convenio Colectivo.
 - B.7. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES QUE NO PUEDEN VALERSE POR SÍ MISMOS O DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE. Artículo 55 XV Convenio Colectivo.
 - B.8. LACTANCIA. Artículo 59 XV Convenio Colectivo.
 - B.9. PERMISOS PARA LA FORMACIÓN. Artículo 62 XV Convenio Colectivo.
 - B.10. MOVILIDAD GEOGRÁFICA. Artículo 28 XV Convenio Colectivo.
 - B.11. VIGILANCIAS, ALIMENTACIÓN Y ALOJAMIENTO. Artículo 42 XV Convenio Colectivo.
 - B.12. INCAPACIDAD TEMPORAL. Artículo 75 XV Convenio Colectivo.
 - B.13. ANTICIPO PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. Artículo 77 XV Convenio Colectivo.
 - B.14. AYUDAS POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN. Artículo 78 XV Convenio Colectivo.
 - B.15. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. Artículo 81 XV Convenio Colectivo.
 - B.16. PROMOCIÓN PROFESIONAL. Artículo 89 XV Convenio Colectivo.
 - B.17. FORMACIÓN EN CENTROS EDUCATIVOS. Artículo 115 XV Convenio Colectivo.

C. MEDIDAS CONTENIDAS EN ACUERDO COLECTIVO:

De acuerdo con el Acuerdo Colectivo suscrito el 3 de junio de 2021 por ASPRONA-LEÓN y la representación legal de trabajadores, que mejora aún más los derechos establecidos por la normativa general y el Convenio Colectivo de aplicación, con fecha de efectos de 1 de julio de 2021 y mientras continúe su vigencia, esto es, hasta que sea sustituido por otro acuerdo colectivo o hasta que sea acordado un convenio colectivo nuevo, se establecen las siguientes medidas:

- C.1. VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN. Artículo 23 XV Convenio Colectivo.
- C.2. VIGILANCIAS, ALIMENTACIÓN Y ALOJAMIENTO. Artículo 42 XV Convenio Colectivo.
- C.3. AUSENCIAS JUSTIFICADAS. Artículo 52 XV Convenio Colectivo.
- C.4. EXCEDENCIAS. Artículo 54 XV Convenio Colectivo.
- C.5. INCAPACIDAD TEMPORAL. Artículo 75 XV Convenio Colectivo.

ANEXOS

ANEXO I - MEDIDAS LEGALES, CONVENCIONALES Y/O PACTADAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

A. MEDIDAS CONTENIDAS EN NORMA LEGAL:

A.1. PERMISO POR NACIMIENTO, Artículo 48.4 Estatuto de los Trabajadores.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A.2. PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, Artículo 48.5 Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después

de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previa acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A.3. CASOS DE DISCAPACIDAD DEL HIJO O HIJA. Artículo 48.6 Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

A.4. PERMISO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA. Artículo 48.7 Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 26 Ley 31/1995. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adaptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos

profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

En tal sentido, cuando exista riesgo para la lactancia o para la salud del feto, la trabajadora tiene derecho a la reasignación del puesto de trabajo, y si no es posible, tiene derecho a una prestación equivalente al 100% de la base reguladora desde el momento en el que el Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, resuelva que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto.

A.5. PERMISO POR LACTANCIA. Artículo 37.4 Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

A.6. AUSENCIAS JUSTIFICADAS. Artículo 37.3 Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador, previa aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debida en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

A.7. EXCEDENCIAS. Artículo 46 Estatuto de los Trabajadores.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

A.8. REDUCCIONES DE JORNADA. Artículo 37.6 y 7 Estatuto de los Trabajadores.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstas en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona

trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

A.9. TRASLADOS. Artículo 40 Estatuto de los Trabajadores.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidas en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

A.10. DESPIDO NULO. Artículo 55 Estatuto de los Trabajadores.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia

natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

B. MEDIDAS CONTENIDAS EN NORMA CONVENCIONAL:

B.1. AUSENCIAS JUSTIFICADAS. Artículo 52 XV Convenio Colectivo.

Con carácter general y para todas las personas trabajadoras regulados por este Convenio colectivo general, previa aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. Así mismo se concederán dos días naturales adicionales para los casos de nacimiento por cesárea.

c) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

– 3 días laborables en caso de cónyuge, hijos y padres.

– 2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En ambos supuestos, cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará dos días naturales.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70 % de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

f) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

g) Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

h) Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su

horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de los mismos, será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el apartado 1c) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Artículo 96 XV Convenio Colectivo.

El trabajador/a con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días.

B.2. PERMISOS PARA LA FORMACIÓN. Artículo 62 XV Convenio Colectivo.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a 25 horas anuales de formación, que podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o en centro externo en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

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

El personal que preste sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán por tanto derecho también a las 25 horas de formación dentro de su jornada aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

2. Permisos individuales de formación (PIF). Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

3. Cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, la empresa siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de sus estudios, así como, siendo posible, le otorgará preferencia para elegir turno de trabajo.

4. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Este tiempo podrá ser computado dentro del tiempo dedicado a formación.

5. También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título, no computando como jornada efectiva de trabajo.

6. Tendrán prioridad para asistir a los cursos programados aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo relacionados directamente con el objeto de la formación ofertada, y dentro de estos, gozarán de prioridad de asistencia aquellos trabajadores menos cualificados.

7. Esta materia en relación a centros de educación especial se estará a lo dispuesto en el artículo 115.

B.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA. Artículo 28 XV Convenio Colectivo.

1. La movilidad geográfica se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las personas trabajadoras con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento.

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

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

B.4. VIGILANCIAS. ALIMENTACIÓN Y ALOJAMIENTO. Artículo 42 XV Convenio Colectivo.

1. El personal que de mutuo acuerdo con la empresa utilice los servicios de alimentación y alojamiento, abonará, como máxima, el 50 % de los honorarios establecidos para las personas usuarias.

2. El trabajador o trabajadora a quien se encomiende y que acepte voluntariamente la vigilancia durante el período de las comidas y descansos correspondientes, no formando parte de las funciones propias derivadas de su contrato de trabajo o de su horario habitual, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia no se computará como tiempo de trabajo.

3. El personal al que se encomiende la asistencia y vigilancia de las personas usuarias con discapacidad durante el período de las comidas y descansos correspondientes, por encontrarse entre sus funciones y horario de trabajo, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando el 50 % de los honorarios establecidos para las personas usuarias.

B.5. DESCANSO DIARIO Y SEMANAL. Artículo 47 XV Convenio Colectivo.

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/o por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general,

comprenderá la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

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

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

4. En las residencias y pisos tutelados el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas, salvo si se trata de trabajadores que únicamente presten servicios durante el fin de semana.

5. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este Convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente.

6. Todas las personas trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.

B.6. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA. Artículo 50 XV Convenio Colectivo.

1. La empresa podrá disponer de hasta un 10 % de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo. En el caso de los centros educativos será de un 5 % del total anual de la jornada. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

2. Este Convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria en tanto que ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de las personas usuarias de sus servicios y de las personas trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en la posible las horas extraordinarias por lo que empresa y comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

6. En cualquier caso, la prolongación de la jornada consecuencia de esta distribución irregular, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones reconocidas legalmente de salud laboral, reducción de jornada por cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia o por cualquiera de las derivas del artículo 55 del presente Convenio.

B.7. VACACIONES. Artículo 51 XV Convenio Colectivo.

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

Este apartado no será de aplicación al personal de los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula en el título quinto de este Convenio.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales solicitados y/o concedidos. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones en dos periodos, ninguno de ellas podrá ser menor de 14 días naturales continuados.

3. El periodo preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

4. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días

de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

5. Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

B.8. PERMISOS NO RETRIBUIDOS. Artículo 53 XV Convenio Colectivo.

1. Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

2. Una vez agotadas las 20 horas fijadas en el punto h) del artículo anterior tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes siguiente en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador.

A los trabajadores con relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo no se les aplica esta previsión sino que se regirán por lo previsto en el artículo 96 del presente Convenio.

Artículo 58. Licencias no retribuidas.

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

Artículo 97 XV Convenio Colectivo.

El trabajador/a con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los veinte días previstos en el artículo anterior.

B.9. EXCEDENCIAS. Artículo 54 XV Convenio Colectivo.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

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

3. La empresa concederá excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

– Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

– Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

– Por razones de ampliación de estudios relacionadas con la actividad de la empresa.

En estos supuestos la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

4. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

5. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación.

La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

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

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador con contrato de interinidad vinculado a la suspensión del trabajador excedente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

6. Todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en el grupo profesional en el que ejercía su actividad en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

B.10. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES QUE NO PUEDEN VALERSE POR SÍ MISMOS O DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE. Artículo 55 XV Convenio Colectivo.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

4. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se ejercerán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

5. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismas.

B.11. LACTANCIA. Artículo 59 XV Convenio Colectivo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Para el personal docente en pago delegado de los centros de educación especial concertados la acumulación del permiso de lactancia se ajustará a los términos pactados en el acuerdo que a tal fin se alcance con la consejería de educación competente o las instrucciones que sobre este derecho dicte unilateralmente la mencionada administración.

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

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados para contratos a tiempo completo.

En el caso del personal de pago delegado se estará a los acuerdos autonómicos en aquellas territorios donde éstos existan. El abono de salarios de dicho periodo corresponderá en todo caso a la Administración Pública competente para el personal docente en pago delegado.

B.12. INCAPACIDAD TEMPORAL. Artículo 75 XV Convenio Colectivo.

1. El presente Convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por incapacidad temporal se refiere en este Convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe el trabajador, computándose todos los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la incapacidad temporal, y durante la prórroga extraordinaria de la incapacidad temporal, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el periodo de incapacidad temporal. Los accidentes in itinere se regularán según la legislación vigente en cada momento.

3. A partir del momento de la publicación del presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

En la segunda baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60 % de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4.º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75 % de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

Cuando concorra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del período de esta baja.

Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia de su propia discapacidad tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido y no computarán en el período del último año a los efectos de este apartado.

Así mismo el trabajador percibirá el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

4. En el caso del personal de los centros de educación especial se estará a lo dispuesto en el artículo 110.

B.13. ANTICIPO PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. Artículo 77 XV Convenio Colectivo.

Las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

B.14. AYUDAS POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN. Artículo 78 XV Convenio Colectivo.

El nacimiento o adopción de hijo otorgará el derecho al trabajador/a de centro especial de empleo y de centro de atención especializada a percibir una ayuda de 150 euros que ascenderá a 300 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo con discapacidad.

B.15. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. Artículo 81 XV Convenio Colectivo.

1. En materia de protección de la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales vigente en cada momento.

2. Si de la aplicación de la legislación vigente fuera pertinente realizar evaluación de riesgos y como consecuencia de la misma, los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos o estos efectos.

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

B.16. PROMOCIÓN PROFESIONAL. Artículo 89 XV Convenio Colectivo.

La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad.

La promoción del trabajador/a se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de

condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

B.17. FORMACIÓN EN CENTROS EDUCATIVOS. Artículo 115 XV Convenio Colectivo.

1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Título tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral y que podrán acumularse en períodos de hasta 5 años, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional. Queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador o trabajadora y coincidan total o parcialmente las fechas del curso o cursos solicitados.
2. El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previa permiso de la empresa, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración, computándose el tiempo de ausencia por tal motivo como tiempo de trabajo efectivo incluido dentro de los cómputos de jornada máxima establecidos para cada grupo profesional.

C. MEDIDAS CONTENIDAS EN ACUERDO COLECTIVO:

C.1. VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN. Artículo 23 XV Convenio Colectivo.

(...) 3. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará en los procedimientos de selección que se convoquen, velando por la objetividad de trato del conjunto de los participantes conforme a los criterios establecidos por la empresa. (...)

C.2. VIGILANCIAS, ALIMENTACIÓN Y ALOJAMIENTO. Artículo 42 XV Convenio Colectivo.

(...) 3. El personal al que se encomiende la asistencia y vigilancia de las personas usuarias con discapacidad durante el período de las comidas y descansos correspondientes, por encontrarse entre sus funciones y horario de trabajo, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando el 50 % de las honorarias establecidas para las personas usuarias. El tiempo invertido en la comida se computará como tiempo de trabajo.

C.3. AUSENCIAS JUSTIFICADAS. Artículo 52 XV Convenio Colectivo.

Con carácter general y para todas las personas trabajadoras reguladas por este Convenio colectivo general, previa aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: (...)

h) Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas de su correspondiente médico de familia y/o de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de edad, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia, así como para casos de convalecencias del trabajador/a sin baja o de los familiares indicados, que sean prescritas por el correspondiente médico de familia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de edad. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso sólo podrá ser utilizado por uno de los progenitores cuando ambos trabajen en la misma empresa, salvo que se requiera de manera justificada la presencia de ambos, y deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Al objeto de evitar abusos al respecto y siempre que fuere posible, los trabajadores deberán solicitar las citas médicas fuera de la jornada laboral. Del mismo modo, el cómputo de aquellas horas se realizará con una adecuada flexibilidad al objeto de que la asistencia a las consultas médicas pueda realizarse de manera efectiva. (...)

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto o cuya existencia pudiera acreditarse mediante cualquier medio válido en Derecho. A estos efectos, se considerará relación de hecho la convivencia que implique una relación de afectividad actual análoga a la conyugal, durante al menos el año continuado inmediatamente anterior al hecho causante. (...)

C.4. EXCEDENCIAS. Artículo 54 XV Convenio Colectivo.

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

Cuando la excedencia voluntaria se deba al concurso de interinidades u otras de análoga naturaleza y el/la trabajador/a cuente con una antigüedad mínima de tres años en la Entidad, la Entidad deberá conceder aquélla cuando las necesidades del servicio así lo permitan, garantizando la reincorporación al puesto de trabajo siempre que para ello medie un preaviso mínimo de quince días y sin tener en consideración el tiempo transcurrido desde la última excedencia. (...)

C.5. INCAPACIDAD TEMPORAL. Artículo 75 XV Convenio Colectivo.

(...) 3. A partir del momento de la publicación del presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán las siguientes:

En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria, así como de las pagas extraordinarias previstas en el artículo 44 del Convenio Colectivo, hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja. (...)

ANEXO II - PROTOCOLO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Utilizando el documento del que es anexo el presente, podemos aprovechar para realizar una formación más extensa sobre el espíritu de ASPRONA-LEÓN. De este modo y de acuerdo al protocolo de Responsabilidad Social Corporativa, de modo extractado, y con remisión al mismo para una mayor comprensión, ha de entenderse que, dado que la Responsabilidad Social es el compromiso que tienen los ciudadanos, las instituciones -públicas y privadas- y las organizaciones sociales, para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad, ASPRONA-LEÓN, así como todos sus colaboradores, se han de comprometer al cumplimiento de los principios establecidos en este ámbito de manera que la justicia social ha pasado a ser mucho más que un concepto.

La Responsabilidad Social Corporativa es una forma de gestión que puede definirse como la contribución social, ética, económica y ambiental por parte de las empresas y organizaciones. Su principal objetivo es colaborar con el desarrollo sostenible tanto de las propias corporaciones, como de la sociedad. Este compromiso se traduce en acciones concretas que buscan el beneficio de todos los actores involucrados o grupos de interés (stakeholders), alcanzando un mejor desempeño y logrando su sostenibilidad y la de su entorno. Supone un planteamiento de tipo estratégico que afecta a la toma de decisiones y a las operaciones de toda la organización. Creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas.

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que se marcaron por Naciones Unidas con eficacia desde 2016 son los siguientes:

OBJETIVO 1: FIN DE LA POBREZA: Para lograr este Objetivo de acabar con la pobreza, el crecimiento económico debe ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad.

OBJETIVO 2: HAMBRE CERO: El sector alimentario y el sector agrícola ofrecen soluciones claves para el desarrollo y son vitales para la eliminación del hambre y la pobreza.

OBJETIVO 3: SALUD Y BIENESTAR: Para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es fundamental garantizar una vida saludable y promover el bienestar universal.

OBJETIVO 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD: La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible.

OBJETIVO 5: IGUALDAD DE GÉNERO: La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

OBJETIVO 6: AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO: El agua libre de impurezas y accesible para todos es parte esencial del mundo en que queremos vivir.

OBJETIVO 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE: La energía es central para casi todos los grandes desafíos y oportunidades a los que se enfrenta el mundo en la actualidad.

OBJETIVO 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO: Debemos reflexionar sobre este progreso lento y desigual, y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza.

OBJETIVO 9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS: Las inversiones en infraestructura son fundamentales para lograr un desarrollo sostenible.

OBJETIVO 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES: Reducir la desigualdad en y entre los países.

OBJETIVO 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES: Las inversiones en infraestructura son cruciales para lograr el desarrollo sostenible.

OBJETIVO 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES: El objetivo del consumo y la producción sostenibles es hacer más y mejores cosas con menos recursos.

OBJETIVO 13: ACCIÓN POR EL CLIMA: El cambio climático es un reto global que no respeta las fronteras nacionales.

OBJETIVO 14: VIDA SUBMARINA: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

OBJETIVO 15: VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

OBJETIVO 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS: Acceso universal a la justicia y la construcción de instituciones responsables y eficaces a todos los niveles.

OBJETIVO 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

La Responsabilidad Social Corporativa tiene como misión generar un movimiento internacional de empresas sostenibles para crear el mundo que queremos. Lograr la transformación del sector empresarial por uno más responsable, en el que las organizaciones sostenibles sean la tendencia mayoritaria y que los Diez Principios se generalicen como base de la gestión de las entidades.

De acuerdo con lo previsto en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas relativo a los derechos humanos, las normas laborales y la protección al medio ambiente, y existen diez principios que, encuadrados en cuatro categorías, todas las personas intervinientes en alguno de los procesos en los que ASPRONA-LEÓN desarrolla su actividad, han de comprometerse a respetar. Estos principios pueden clasificarse en cuatro grupos y son los siguientes:

A) DERECHOS HUMANOS

- Principio 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
Respetar los derechos humanos significa que las empresas deben actuar con la debida diligencia para evitar la violación de los derechos humanos («do no harm») y deben abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos que les afectan.
- Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

B) NORMAS LABORALES

- Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los trabajadores/as puedan discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Así como permitir que los trabajadores/as (y las organizaciones) ejerzan su derecho de defender sus intereses económicos y sociales.
- Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
El trabajo forzoso es aquel que se obtiene de una persona mediante amenazas o castigos y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Debe ser ofrecido libremente y los empleados deben tener libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido.
- Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
Los convenios de la OIT proporcionan el marco para la legislación nacional para fijar la edad mínima de admisión al empleo o trabajo que no debe ser inferior a la edad de finalización de la enseñanza obligatoria y, en cualquier caso, no menos de 15 años. Se permiten las edades más bajas para los períodos de transición – en los países donde las instalaciones económicas y educativas están menos desarrollados la edad mínima para el trabajo regular en general es de 14 años, y 12 años para “trabajos ligeros”. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos es mayor, a los 18 años para todos los países.
- Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
La discriminación en el empleo y la ocupación significa tratar a las personas de manera diferente o menos favorable debido a características que no están relacionadas con su mérito o los requisitos inherentes del trabajo.

C) MEDIO AMBIENTE

- Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces para impedir la degradación del medio ambiente.

Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Las empresas e industrias deben aumentar la auto-regulación, orientados por códigos apropiados, reglamentos e iniciativas integradas en todos los elementos de planificación y toma de decisiones, y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público.

Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

El término de tecnologías «ambientalmente saludables» hacen referencia a aquellas que protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma sostenible, reciclan más sus vertidos y productos, y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen.

D) LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Las empresas e industrias deben aumentar la auto-regulación, orientados por códigos apropiados, reglamentos e iniciativas integradas en todos los elementos de planificación y toma de decisiones, y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público.

La misión de la Asociación consiste en contribuir, desde un compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia, puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadanos/as de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria. En el cumplimiento de nuestra misión se exige un compromiso y unos deberes a quienes están implicados en la atención y desarrollo de las personas con discapacidad intelectual.

VISIÓN

Ser una Entidad sostenible, abierta e innovadora, de referencia en el desarrollo de proyectos de vida de las personas que se encuentran en situación de dependencia o de exclusión social y de sus familias, con especial atención al colectivo de discapacidad intelectual o del desarrollo, mediante la prestación de apoyos personalizados y el diseño y la implantación de acciones innovadoras que posibiliten su proyecto de vida.

Ser agente de cambio e interlocutor imprescindible en políticas y actuaciones de carácter sectorial y social, del ámbito local, provincial y autonómico.

Consolidar el posicionamiento en el entorno empresarial, generando más y mejores oportunidades de empleo sostenible para las personas con mayores dificultades de acceso al trabajo, contribuyendo al progreso económico y social del entorno, con especial atención al sector de la economía social y de servicios a las personas.

VALORES

La Asociación basa su actuación en los principios éticos de democracia interna, de transparencia en su actuación y de solidaridad entre sus miembros. Los valores que ASPRONA-LEÓN defiende son:

- Valores éticos: Dignidad y respeto por la identidad personal. El pleno ejercicio de los derechos. Compromiso y responsabilidad para posibilitar proyectos de vida. Integridad y confianza. Vida plena y felicidad. Altruismo y solidaridad. Diálogo y libertad de expresión. Valentía y prudencia (gracias a la prudencia podremos actuar con valentía cuando sea necesario).
- Valores de eficiencia: Cooperación, desarrollando equipos de trabajo. Interés por el trabajo bien hecho y la mejora continua.
- Valores de creatividad: Contagiarnos a diario de pasión e ilusión creando cohesión y unión. Ser flexibles, imaginar, soñar y buscar nuevas soluciones.

En ASPRONA-LEÓN seguimos en consecuencia, los valores del Código Ético propio de PLENA INCLUSIÓN, que fue elaborado con la participación de todos los grupos de interés implicados de forma directa o indirecta en este

movimiento asociativo. Se inspira en el modelo de atención centrado en la persona, y en los valores éticos, valores de eficiencia y valores de creatividad que identifican y dan sentido a la misión de ASPRONA-LEÓN.

VALORES QUE INSPIRAN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

- Orientación a la persona, ya que toda vida humana es de igual valor, cada persona es diferente y todas las personas tienen el derecho a ejercer el control sobre sus vidas, la Entidad debe adaptarse a los usuarios/as en función de sus preferencias, elecciones personales, intereses y sueños, teniendo en cuenta a la persona como sujeto activo y con capacidad de decidir. Así, éste es el valor central del servicio, que a su vez está relacionado con los siguientes valores: Calidad de Vida, Respeto, Dignidad, Libertad-Autodeterminación, Intimidad, Confidencialidad, Ética, Personalización, Individualidad y Empatía.
- Participación, es el acto de involucrarse en situaciones significativas para la persona e implica "formar parte de algo", sentirse identificado con ello y reconocido como miembro valioso. La participación facilita la transparencia, democracia, compromiso, y el sentido de pertenencia, a la vez que contribuye a la mejora y al desarrollo del Centro.
- Trabajo en equipo, implica la existencia de un grupo de personas trabajando de manera coordinada hacia un mismo fin. Se basa en reconocer que nos necesitamos mutuamente para trabajar y aceptar que éste, es mucho más que la suma de aportaciones individuales. Es una estrategia que se fundamenta en la confianza, la honestidad y el compañerismo. "No se trata de que sólo hagas bien lo tuyo, sino que contribuyas a que todo salga bien."
- Apertura, en el sentido de descubrir nuevas ideas y formas de hacer y de mostrar lo que se hace a los demás. También y dados los cambios que constantemente se producen en la sociedad, es esencial tener una visión y una actitud tolerante, creativa, entusiasta y flexible. Además, el valor de apertura contribuye a generar credibilidad en las personas e instituciones con las que se relaciona la Entidad.
- Calidad, que tiene que ver con hacer las cosas bien, con satisfacer las necesidades del cliente y con adoptar una actitud de aprendizaje permanente y de mejora continua. Para lograr esto, es necesaria la implicación de todos los miembros, una adecuada gestión de los procesos y realizar una evaluación y autocritica, que nos hagan reflexionar sobre los aspectos que se pueden mejorar para ser más eficaces y cumplir la misión que tenemos encomendada.

ANEXO III - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN

Con remisión al mismo para una mayor comprensión, de modo extractado, en desarrollo del protocolo de responsabilidad social corporativa y a través del mismo ASPRONA-LEÓN aprovecha para establecer de manera especial las medidas que deben prevenir y evitar la aceptación o el ofrecimiento de sobornos a cambio de recibir algo a cambio por parte de todos los actores involucrados en la actividad de la Entidad o grupos de interés (stakeholders). De este modo, ASPRONA-LEÓN por medio de sus máximos órganos de representación y dirección prohíbe de manera tajante las prácticas corruptas en cualquier nivel de la estructura y actividad de la Entidad, debiendo asumirse por cada uno de los colaboradores de la Asociación el compromiso expresado en el anexo que se acompaña.

En tal sentido, ha de entenderse como soborno lo contemplado en el artículo 86 bis del Código Penal, que regula el delito de corrupción en los negocios. Este delito castiga al directivo, al administrador, empleado o colaborador de una empresa mercantil o de una sociedad que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, u ofrecimiento o promesa de obtenerlo, para sí o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales. Del mismo modo se castiga a quien, por sí o por persona interpuesta, prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, un beneficio o ventaja no justificados, de cualquier naturaleza, para ellos o para terceros, como contraprestación para que le favorezca indebidamente a él o a un tercero frente a otros en la adquisición o venta de mercancías, contratación de servicios o en las relaciones comerciales.

El incumplimiento de cualquiera de las medidas y/o normas que a continuación se exponen, o cualquier conducta contraria al espíritu de este protocolo podrá llevar a sanciones disciplinarias y/o a las acciones legales oportunas.

Los incumplimientos de los que se tenga conocimiento, así como de las denuncias que se realicen se llevará un registro por quien tenga encomendada la función de compliance officer, quien deberá actuar de conformidad a lo previsto en el apartado de Canal de denuncia, así como en el Manual de cumplimiento normativo (compliance penal). Mediante esta actuación, el Director-Gerente de ASPRONA-LEÓN, y en su caso, la Junta Directiva realizarán la comprobación de la realización y corrección de los controles llevados a efecto.

1. CONTRATACIÓN LABORAL Y/O MERCANTIL/PROFESIONAL

Queda prohibido cualquier conflicto de intereses con ASPRONA-LEÓN, debiendo entenderse por tal la situación que implique un beneficio particular que perjudique el cumplimiento de manera independiente y leal de las obligaciones y/o de la responsabilidad que tiene encomendadas frente a ASPRONA-LEÓN y/o la legislación. Así las cosas y en el ámbito de las relaciones jurídicas, deberá ser autorizada por el Director-Gerente de la Entidad, y, en caso de que así se estime necesario, por la Junta Directiva, la relación laboral o actividad mercantil y/o profesional de persona física que no cuente con discapacidad intelectual o del desarrollo, o de una persona jurídica vinculada directa o indirectamente a la Entidad y/o sus cargos.

Del mismo modo, queda prohibido el uso para actividades ajenas a la actividad de ASPRONA-LEÓN de herramientas de trabajo o cualquier otro medio material o humano que sean titularidad de la Entidad.

2. OFRECIMIENTO O ACEPTACIÓN DE REGALOS, ATENCIONES U OBSEQUIOS ENTRE PARTICULARES

Salvo en aquellos casos admitidos por los usos sociales, esto es, en los que no concurra un especial valor y por motivo de una celebración personal y/o tradicional, queda prohibido cualquier ofrecimiento o aceptación de cualquier tipo de obsequio y a cualquier persona directa o indirectamente que perjudique el cumplimiento de manera independiente y leal de las obligaciones y/o de la responsabilidad que tiene encomendadas frente a ASPRONA-LEÓN y/o la legislación.

En tales casos, el actor involucrado en la actividad de la Entidad (stakeholder) deberá dirigirse a su superior inmediato o contacto dentro de ASPRONA-LEÓN, y, en su caso, al Director-Gerente para realizar cuantas consultas pudieran surgir al respecto.

3. SOBORNOS Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Salvo en aquellos casos admitidos por los usos sociales, esto es, en los que no concurra un especial valor y por motivo de una celebración personal y/o tradicional, queda prohibido cualquier ofrecimiento o aceptación de cualquier tipo de obsequio y a cualquier autoridad y/o funcionario directa o indirectamente que perjudique el cumplimiento de manera independiente y leal de las obligaciones y/o de la responsabilidad que tiene encomendadas por la legislación, al objeto de lograr cualquier actuación ilícita o lograr un beneficio indebido.

Del mismo modo, queda prohibido la utilización de cualquier situación derivada de relaciones personales al objeto de intentar influir en una autoridad y/o funcionario en el cumplimiento de manera independiente y leal de las obligaciones y/o de la responsabilidad que tiene.

En tales casos, el actor involucrado en la actividad de la Entidad (stakeholder) deberá dirigirse a su superior inmediato o contacto dentro de ASPRONA-LEÓN, y, en su caso, al Director-Gerente para realizar cuantas consultas pudieran surgir al respecto.

4. RELACIONES CON PARTIDOS POLÍTICOS

Las relaciones institucionales con partidos políticos se mantendrán en la defensa estricta de la actividad propia de ASPRONA-LEÓN y las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

5. PATROCINIOS

Sólo se realizarán patrocinios de aquellas actividades relacionadas directamente con las actividades propias de la Entidad y al objeto de dar visibilidad y participación social a la discapacidad intelectual o del desarrollo.

6. GASTOS DE VIAJE Y REPRESENTACIÓN

Los gastos de viaje y representación deberán ser ajustados a los usos sociales y conforme a los recursos limitados de ASPRONA-LEÓN. En todo caso deberán estar justificados y contar con el correspondiente documento que acredite su realización.

7. DONACIONES Y APORTACIONES A OTRAS ENTIDADES

Las donaciones y/o aportaciones que se realicen por ASPRONA-LEÓN deberán realizarse en el marco de su objeto social y/o con el fin de constituir u ofrecer más medios a entidades o personas jurídicas filiales a ASPRONA-LEÓN. Queda prohibida su realización a través de prácticas contrarias a la normativa y/o el presente protocolo.

8. PROVEEDORES

La selección de proveedores deberá regirse no sólo por criterios económicos, sino también por los criterios de responsabilidad social que aquí se contienen. Por consiguiente, no deberán formar parte de los proveedores de ASPRONA-LEÓN aquéllos que no cumplan con alguno de los principios, valores y compromisos aquí contenidos, se nieguen a aceptar los mismos. En tales casos, se requerirá la autorización por parte del Director-Gerente de la Entidad, y, en caso de que éste así lo considere necesario, de la Junta Directiva.

9. ABUSO DEL CARGO O DE SU CONDICIÓN EN ASPRONA-LEÓN Y/O DE CONFIANZA EN EL CARGO

Como figura que resulta adecuado asimilar a los efectos de este protocolo, queda prohibida cualquier actuación contraria a los principios, valores y compromisos aquí contenidos especialmente cuando sea realizada con abuso del cargo encomendado y/o de la confianza ofrecida por ASPRONA-LEÓN. De este modo, ha de considerarse como incumplimiento del presente protocolo ético las actuaciones que no se ajusten a las funciones encomendadas o a la normativa vigente, resultando de mayor reproche cuando sean realizadas prevaleciéndose de cargo o condición en ASPRONA-LEÓN y/o de la relación de confianza que se disfrute por aquellas condiciones.

CANAL DE DENUNCIA

Todas las personas vinculadas a ASPRONA-LEÓN, en cuanto actor involucrado en la actividad de la Entidad (stakeholder), están obligadas a informar inmediatamente del incumplimiento, incluso de la sospecha de incumplimiento de las medidas aquí expuestas.

Tal comunicación se realizará de manera confidencial mediante la cuenta de correo electrónico compliance@asprona-leon.es y en los mismos términos contenidos en el protocolo de denuncia de cumplimiento normativo.

Para su correcto funcionamiento, el canal de denuncias cumple una serie de garantías esenciales, tanto para el denunciante, como para el denunciado y para otras personas que puedan verse implicadas.

Garantías del denunciante:

- Confidencialidad: el canal de denuncias implantado permite y garantiza la confidencialidad del denunciante y de las comunicaciones.
- Indemnidad frente a represalias. La denuncia efectuada no puede dar lugar a represalias contra el denunciante. Por tanto, la Entidad no podrá imponer ninguna sanción al empleado denunciante que esté motivada o guarde relación con la denuncia.
- Derecho a ser informado del resultado y seguimiento de la denuncia.

Garantías del denunciado:

- El denunciado tiene derecho a conocer la existencia de una denuncia en su contra.
- El denunciado tiene derecho a ser oído en el expediente y a efectuar las alegaciones que considere procedentes.
- Los hechos denunciados han de ser ciertos, estando totalmente prohibidas las denuncias falsas. Si la denuncia resultara ser falsa, ASPRONA-LEÓN podrá aplicar una sanción al denunciante, de acuerdo a lo previsto en su Código de Conducta o Manuales Internos.

Garantías de otros afectados o implicados:

- Se garantiza la protección de la intimidad y dignidad de las demás personas que puedan resultar implicadas.
- El denunciante debe asegurarse de que la información consignada en la denuncia en relación al incumplimiento producido es correcta, ya que podría afectar a otras personas diferentes del denunciado.

Para asegurar la objetividad, transparencia e imparcialidad del proceso, la gestión del canal se ha encomendado al coordinador nombrado por la Junta Directiva a tal efecto con suficientes recursos y con competencias necesarias para desarrollar su función, que se encargará de la recepción de las denuncias, su análisis, investigación y, en su caso, la incoación de un expediente, propuesta de medidas cautelares y propuesta de resolución.

Las denuncias, así como los procedimientos a que las mismas puedan dar lugar, serán puestas en conocimiento del Director-Gerente de ASPRONA-LEÓN, y en los casos previstos, de la Junta Directiva de la Entidad.

ANEXO IV - MANUAL DE ACOGIDA

De acuerdo con lo expuesto en el citado manual y a modo de recordatorio, realizamos el siguiente extractado relacionando los VALORES QUE INSPIRAN EL CÓDIGO ÉTICO EN CUANTO AL PROFESIONAL Y AL VOLUNTARIADO:

Respecto de la **PERSONA** con discapacidad intelectual:

- Dignidad y valor de la persona: La persona con discapacidad intelectual, como individuo, como persona, en cuanto ser humano, tiene valor en sí y por sí misma. Con sus limitaciones y capacidades es un ser humano con su dignidad, en esencia como cualquier otro. Buscamos la calidad de vida, garantizando el derecho a una vida digna y al autogobierno, tratando a cada persona siendo conscientes de las diferencias individuales. En relación con este valor se desprende, por tanto, el principio de autodeterminación entendido básicamente como el derecho de toda persona a ser agente causal, actor, al menos parcial, del propio destino.

En su consecuencia, los PROFESIONALES y VOLUNTARIADO: Han de ejecutar prácticas y estrategias que favorezcan y fomenten la capacidad de elección y autodeterminación; Facilitarán a cada persona la información y comprensión acerca de los sistemas de apoyos y otras actuaciones, debiendo hacer un ejercicio de empatía constante; Deben denunciar situaciones cualquier otra acción que conlleve el incumplimiento del Código Ético; Han de actuar y garantizar que se actúe con la persona mediante un trato digno y respetuoso en todo momento, teniendo en cuenta los deseos, opiniones y entorno propio de la persona, sin realizar discriminación alguna; Fomentarán la autoestima de la persona y su reconocimiento social;

- Igualdad: La persona con discapacidad intelectual es un ciudadano de pleno derecho, con necesidades, derechos y obligaciones como todos los demás, teniendo derecho a una igualdad de oportunidades de participación, necesitando para ello de apoyos y de una promoción de relaciones interpersonales de calidad y significativas, basadas en principios de reciprocidad, de empatía, de confianza mutua y de competencia. En su consecuencia, los PROFESIONALES y VOLUNTARIADO: Deberán considerar que toda persona puede progresar si cuenta con el apoyo adecuado; Proporcionarán los apoyos cuidando mantener permanentemente una relación interpersonal cálida y significativa.

Respecto de la **FAMILIA**:

- Igualdad: La familia de la persona con discapacidad intelectual posee necesidades, derechos y obligaciones comunes en igualdad de condiciones con todas las demás familias miembros de la Comunidad. En su consecuencia, la familia tiene derecho a que la Comunidad ponga los medios imprescindibles para que la igualdad sea digna y se les permita alcanzar un nivel adecuado a las más desfavorecidas.

En su consecuencia, los PROFESIONALES y VOLUNTARIADO: Mostrarán respeto por la diversidad sociocultural de las familias y por las necesidades de la familia, promoviendo prácticas que muestren respeto por la diferencia, apoyando la oferta equitativa de los recursos que salvaguarden los derechos de igualdad e inclusión social, respetando a la familia sin discriminaciones; Promoverán condiciones de vida que les permitan el ejercicio cotidiano de la igualdad; Se comprometerán en la acción social y política que garantice que toda familia tenga un acceso igual a los recursos y oportunidades; Dinamizarán en el seno de la familia los valores de respeto, autodeterminación y solidaridad como medio para su inclusión en la Comunidad; Proporcionarán servicios de apoyo y canales de ayuda.

- Base de inclusión: Entendemos la familia, en cualquiera de sus tipologías (incluida a una institución tutelar), como primer marco de referencia y socialización del individuo, es decir, como base para su inclusión. En su consecuencia, los PROFESIONALES y VOLUNTARIADO: Facilitarán y apoyarán las reivindicaciones familiares y de las organizaciones en el ejercicio de la corresponsabilidad para la realización de la misión, la mejora de la calidad de vida y el reconocimiento de los valores de la familia; Formarán y educarán a la familia en la línea de reforzar sus capacidades como base de inclusión; Apoyarán a cada familia en la aceptación de la persona con discapacidad intelectual con miras a lograr un entorno que potencie sus capacidades y le ayude en su desarrollo.

Respecto de las ORGANIZACIONES:

- Servicio: Entendido como vocación de servicio a la persona con discapacidad intelectual y a su familia. En su consecuencia, los PROFESIONALES y VOLUNTARIADO: Deberán entender su labor como un quehacer al servicio de la Comunidad, teniendo como referente último la mejora de la calidad de vida de la persona con discapacidad intelectual; Impregnarán toda su actividad profesional de la expresión y respeto y solidaridad hacia las personas y familias con las que se relacionen, sin distinciones ajenas a las derivadas de criterios técnicos o profesionales; Entenderán la formación como un deber derivado de los compromisos citados.
- Apoyo mutuo: Las Entidades han de estar dispuestos a proporcionar ayuda a todos sus miembros y, en su consecuencia, los PROFESIONALES y VOLUNTARIADO: Respetarán los valores y principios defendidos por las Instituciones donde presten sus servicios; Erradicarán actitudes y conductas con algún tipo de discriminación.
- Reivindicación: Las organizaciones de Plena Inclusión son entidades en estado de vigilancia y análisis de la realidad social, dispuestas a contribuir en los cambios sociales necesarios mediante denuncias, demandas y sugerencias desde la independencia. En su consecuencia, los PROFESIONALES y VOLUNTARIADO: No entorpecerán las reivindicaciones justas de sus organizaciones; Se sentirán obligados a denunciar cualquier situación que lesione los principios defendidos por la organización.
- Participación: No hay proyecto sin la participación de todos, en su consecuencia, los PROFESIONALES y VOLUNTARIADO: Colaborarán eficazmente en la realización de todos estos valores y normas de funcionamiento; Desarrollarán actitudes y conductas personales no autoritarias y democráticas; Pondrán especial esmero en cuidar los procesos participativos y en crear las mejores condiciones para la práctica diaria y real de la corresponsabilidad y la participación; Utilizarán la información como instrumento de diálogo y en ningún caso como medio para fortalecer el poder, y teniendo en cuenta a todos los agentes del movimiento asociativo; Evitarán participar en la disputa política.
- Carencia de ánimo de lucro y transparencia en la gestión: Las organizaciones se configuran con responsabilidad en la gestión económica, austeros en la utilización de los recursos económicos y ajenos a cualquier sospecha de lucro personal, de ostentación y de malversación de medios, cuyo único fin deberá estar encaminado de forma exclusiva al mejor cumplimiento de nuestra misión. En su consecuencia, los PROFESIONALES y VOLUNTARIADO: Aplicarán en las operaciones económicas estos principios y valores, estando prohibido cualquier tipo de compensación personal, así como el lucro directo o indirecto; Los servicios prestados por los profesionales a los usuarios de forma ajena a la Entidad deberán ser comunicados a sus responsables.
- Calidad: Las organizaciones PLENA INCLUSIÓN adoptan la calidad no sólo como referente técnico, sino también para favorecer los comportamientos éticos con las personas. En consecuencia, los PROFESIONALES y VOLUNTARIOS no ejercerán su poder técnico o su influencia para mantener y fomentar relaciones jerárquicas de desigualdad con las personas atendidas; Mantendrán una actitud de empatía con los usuarios y así conocer mejor sus necesidades, expectativas y deseos; Apoyarán a los usuarios en el ejercicio de su derecho de formular quejas o sugerencias; Fomentarán su autodeterminación; Mantendrán una actitud de cooperación y de trabajo en equipo; Trabajarán en colaboración con la familia en los programas de apoyos y de mejora de calidad de vida de la persona con discapacidad intelectual; Procurarán mantener una mentalidad abierta hacia la innovación, haciendo propuestas y sugerencias que añadan valor al objetivo de mejorar la calidad de vida; Denunciarán actitudes de abuso o de negligencia; Tendrán una actitud proactiva para mejorar su formación.

La misión, visión y valores son los cimientos sólidos sobre los que construimos nuestro PLAN ESTRATÉGICO, que elaboramos cada cuatro años, en el que se pasa de un diagnóstico certero, a la priorización de retos a alcanzar, dirigido a metas generales, cuyas acciones específicas se materializan en los PLANES DE ACCIÓN, que se desarrollan anualmente y ayudan a estructurar una visión real, compuesta por pasos de acción de manera completa, clara y concisa.

ANEXO V - PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROMOCIÓN INTERNA.

De acuerdo el referido protocolo y de modo extractado, las vacantes sometidas a promoción son comunicadas tanto a través de los tablones de anuncios, como a través de la representación legal de los trabajadores/as y a través de la plataforma de comunicación establecida con carácter oficial por la Entidad (grupos de Whatsapp de cada Servicio).

Requisitos de los participantes:

- Relación contractual con la Entidad (incluidas los estados de bajas, vacaciones, permisos no retribuidos y excedencias).
- Cumplir los requerimientos que se solicitan en la convocatoria correspondiente.

Para la valoración de las candidaturas se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. MÉRITOS PROFESIONALES:

- Antigüedad en los servicios prestados en cualquiera de los centros o servicios de la Entidad.
- Antigüedad desempeñando puestos similares en otras entidades.
- Valoración global de las evaluaciones por competencias que se hayan podido realizar.
- Valoración realizada por el/la superior directo/a, en caso de ser una promoción interna

2. FORMACIÓN:

Únicamente se tendrá en cuenta aquella formación vinculada al puesto a cubrir y que sea distinta a la requerida en la convocatoria.

3. CLÁUSULA SOCIAL:

- Género subrepresentado en la posición donde se pretende cubrir la vacante.
- Cercanía del centro de trabajo del puesto que se promociona al domicilio del candidato/a/a. *
- Cargas familiares. **
- Discapacidad reconocida del $\leq 33\%$ o que resulte limitante de forma grave para su puesto actual.
- Víctima de violencia de género. ***

La promoción interna es decidida por el Director-Gerente de ASPRONA-LEÓN, con asesoramiento tanto del Responsable de Recursos Humanos e información de los distintos responsables de los Servicios objeto de promoción. En casos de puestos de trabajo de especial responsabilidad, se someterá la decisión además a la Junta Directiva de la Entidad. De todo ello la representación legal de trabajadores/as participará velando por el cumplimiento de lo establecido en el protocolo.

En el caso de que la promoción interna no permita la cobertura adecuada de la vacante, la Entidad dispone de una Agencia de Colocación, por lo que sirve de filtro para futuros procesos de selección de la asociación. Se digitalizan los datos de las candidaturas para que posteriormente se puedan realizar filtros con los candidatos más adecuados al perfil que se solicita.

Las personas preseleccionadas se extraen principalmente de los datos de la bolsa de empleo de la Agencia de Colocación, la cual recibirá candidaturas ya sean espontáneas o por inscripción en alguna oferta de empleo publicada en la base de datos de aquella Agencia, o en la web de la Entidad. Igualmente se recurre en ocasiones a otras Entidades dedicadas a la orientación laboral de personas con discapacidad, así como al Servicio Público de Empleo.

La decisión de incorporación y/o creación de un nuevo puesto de trabajo recae sobre la Junta Directiva de la Asociación, así como el Director-Gerente de la Entidad, con asesoramiento del Equipo de Dirección, quienes recibirán por parte de los distintos responsables de Sección la información sobre las necesidades que surjan.

ANEXO VI - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO EN EL TRABAJO.

De modo extractado y con remisión al mismo para una mayor comprensión, el citado protocolo se conceptúa como una prevención eficaz, la sensibilización y la formación serán estrategias básicas para evitar aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas. Es imprescindible la concienciación de que, en caso de que se produzcan estos comportamientos, no se tolerarán y que las personas que los padecen contarán con el apoyo y el compromiso de la Entidad que actuará con contundencia y diligencia para resolver esta situación.

PROCEDIMIENTO INFORMAL PARA LA TRAMITACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO O ESTADIOS INICIALES DE ACOSO

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona tenga conocimiento directo de la situación de conflicto serio, o en su caso, se encuentre en estadios iniciales de acoso laboral y que pueden ser solucionados de un modo informal al evitar que esas situaciones den lugar a otras más graves o de difícil solución.

La puesta en conocimiento de esta situación se realizará ante el superior jerárquico directo de la persona afectada o ante el responsable de centro o servicio correspondiente, o en su defecto ante el responsable de Recursos Humanos.

En caso de que a la persona que se le ha comunicado la situación no logre dar solución satisfactoria, deberá comunicar el conflicto en un plazo de 2/3 días al responsable de Recursos Humanos, quien convocará una reunión con la persona afectada, y con el responsable que recibiera la comunicación para tramitar una queja en un plazo de 4/5 días.

Posteriormente se realizarán las investigaciones oportunas y en especial la recogida de información con las personas que existe el conflicto en un plazo de tiempo de 6/7 días. Se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la queja, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal, que dé pie a un expediente disciplinario.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a su información, con exclusión de los datos de carácter personal, la Comisión de Igualdad a efectos estadísticos.

PROCEDIMIENTO FORMAL PARA LA TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso. Se utilizará cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables. Se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar ante la dirección de la Entidad o ante el responsable de Recursos Humanos.

Se activa una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora, que será el responsable de Recursos Humanos, salvo que el Director Gerente de la Entidad nombrará a otra persona en caso de no concurrir condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad. En la fase de instrucción se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores/as, garantizando una total igualdad de trato entre las partes implicadas, así como el derecho a la defensa.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

La decisión final se adoptará por la dirección de la Entidad quien resolverá sobre la existencia o no de las situaciones denunciadas, así como, en su caso, de las medidas sancionadoras y/o correctoras a adoptar, debiendo ser notificada tal resolución al/la denunciante y denunciado/a. En cualquier caso, debe dejarse claro quiénes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones. La víctima si así lo desea, sólo tratará con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la supuesta conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima, como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 10 días naturales en hechos graves ó 40 en hechos muy graves.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciante como las denunciadas, podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de los trabajadores/as.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

La información y documentos que se recaben durante el procedimiento serán debidamente archivadas y guardadas conforme los protocolos establecidos en materia de confidencialidad y protección de datos de carácter personal.

SANCIONES

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las reguladas por el Convenio Colectivo de aplicación.

Del mismo modo, se informa de que dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas.

Si la víctima emprende acciones penales, el procedimiento tanto informal, como formal, iniciado por la Entidad, quedaría inmediatamente paralizado.

ANEXO VII - MANUAL DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE.

La intención de ese manual es que, validado por la Entidad, se garantice el uso de un lenguaje no sexista en todos los procesos de comunicación, tanto interna como externa de la Asociación, proponiendo estrategias generales para un uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio que se hace del lenguaje por razón de sexo. Éste se encuentra en los usos que hacemos de la lengua, palabras o estructuras empleadas y que hace que el mensaje resulte discriminatorio para alguno de los sexos. Y es que las relaciones desiguales de la sociedad se manifiestan de diferentes formas, siendo una de ellas el lenguaje. Por lo que es necesario comenzar a hacer uso de una comunicación efectiva que no sea ambigua, ni discriminatoria y que los términos que se utilicen representen la realidad que designan. Si esto no se cumple, de poco sirve que la comunicación responda al principio de "economía lingüística".

Es preferible sustantivos que hagan referencia tanto a hombres como a mujeres, independientemente que tengan un género gramatical masculino (colectivo, grupo, equipo...) o femenino (persona, gente, asociación, colectividad). Su uso es preferible, siempre que sea posible a la utilización del masculino genérico. Ej: Los adolescentes / La adolescencia; Los niños / La infancia; Los ciudadanos / La ciudadanía; Los profesores / El profesorado.

Para que el masculino genérico no produzca confusión, puede sustituirse por perífrasis del tipo "personal sociosanitario", "las personas que ejercen atención directa", etc.

Para evitar el masculino genérico podemos, en determinadas circunstancias, aludir al cargo, profesión o titulación que se posee y no a la persona que los desempeña. Ej: Los gerentes / Gerencia; Los directores / Dirección; Los secretarios / Secretaría.

La posible ambigüedad del masculino genérico puede evitarse desdoblado los términos y alternando el orden de presentación para no dar sistemáticamente prioridad al masculino sobre el femenino. Ej: Los candidatos / Las candidatas y los candidatos; Los usuarios / Las y los usuarios.

Si en los documentos hay problemas de espacio, se pueden utilizar los dobletes mediante barras. Ej: Impreso para el usuario/a; Representante de los/las trabajadores/as.

Para evitar la pesadez que generan tanto los desdoblamientos como los dobles con barras, se puede recurrir a aposiciones explicativas —u otro tipo de complementación similar— que clarifiquen que el masculino está utilizado de modo genérico, impidiendo así otra interpretación. Añadir una aclaración al genérico masculino para que incluya también a las mujeres es una solución que clarifica y evita malentendidos.

En muchos casos, se pueden eliminar de un texto los artículos, pronombres o personas del verbo sin que las frases pierdan su sentido. Para ello, puede aparecer el sustantivo sin el artículo. Algunos ejemplos pueden ser: "los profesionales de la hostelería" por "profesionales de la hostelería"; o "los representantes de la organización" por "representantes de la organización". Cuando es posible omitir el artículo, se consigue englobar sin problemas tanto a las mujeres como a los hombres.

Otra forma de evitar el abuso del masculino consiste en emplear, junto a sustantivos de una sola terminación, determinantes sin marca de género, como, por ejemplo, cada. Todos los miembros recibirán (...) Cada miembro recibirá (...) Todos los representantes dispondrán (...) Cada representante dispondrá (...)

Lo mismo ocurre cuando se prefiere emplear "quien/quienes" en vez de la construcción determinante + relativo ("el / los que"). Ambas expresan lo mismo pero la primera, desde el punto de vista del lenguaje no sexista, es la

única que incluye a ambos sexos. Por ejemplo, la frase "quien sepa leer entre líneas lo entenderá", es mucho más inclusiva que "el que sepa leer entre líneas lo entenderá". Por tanto, el uso del artículo y el pronombre masculino puede sustituirse por un pronombre no marcado por el género. En el idioma español, el pronombre relativo a "quienes/quien" se refiere únicamente a personas, pero no indica género masculino o femenino.

A veces, es posible prescindir de la referencia directa al sujeto recurriendo al se impersonal (se recomienda...), de pasiva refleja (se debatirá...) o de pasiva perifrástica (se va a elegir...).

También, a veces, se puede omitir la referencia directa al sexo del sujeto y utilizar el verbo en la primera persona de plural, en la segunda persona del singular, y en la tercera persona del singular o del plural. Esto será posible siempre y cuando el sujeto esté claro y no cree ningún tipo de ambigüedad omitirlo, por ejemplo, en los textos que recogen normas, recomendaciones, órdenes, etc. Ej.: Si el usuario decide abandonar la actividad antes de lo estipulado, debe advertirlo al personal de referencia. PROPUESTA: Si decide abandonar la actividad antes de lo estipulado, debe advertirlo al personal de referencia.

Otra manera de evitar la recurrencia al masculino genérico, consiste en emplear infinitivos o gerundios de interpretación genérica. Ej.: Es necesario que el usuario preste más atención / PROPUESTA: Es necesario prestar más atención.

En el ámbito comunicacional oral algunos de los recursos recomendables para conseguir una comunicación oral inclusiva y no sexista son los siguientes:

- Incluir todas las personas presentes en la conversación independientemente de su sexo.
- Valorar y tener en cuenta las intervenciones y opiniones independientemente del sexo de la persona.
- Dirigirse de la misma manera hacia hombres y mujeres, sin utilizar expresiones sexistas (señorita, bonita...) o tópicos sexistas ("los hombres no saben hacer dos cosas a la vez...").

En los discursos, se debe revisar la redacción de los textos que se lean en público, como por ejemplo discursos o presentaciones, a fin de detectar posibles casos de uso sexista del lenguaje o no inclusivo. Ej.: Señoras y señores, bienvenidos todas y todos a...; Queríamos transmitir a toda la plantilla...; Nos gustaría contar con la opinión de todo el personal...; Estimados y estimadas asistentes...; La dirección ha decidido...

En las reuniones, dando a todas las personas la misma oportunidad de expresión y participación en los espacios de diálogo, tratando de no prejuizar o hacer uso de expresiones que estereotipen a las personas según su sexo como un recurso de socialización.

En los espacios informales de trabajo hay ciertas formas de dirigirse a las mujeres que nunca se usarían al referirse a un hombre: preciosa, bonita, encanto, señorita, etc., que han de evitarse si se quiere contribuir a generalizar una comunicación no sexista.

ANEXO VIII - PROTOCOLO DE TELETRABAJO.

De acuerdo el referido protocolo y de modo extractado, se pueden identificar tres elementos constitutivos que ayudan a concretar qué es y qué no es teletrabajo:

1. El teletrabajo implica un marco contractual; es decir, un contrato o una relación de trabajo asalariada.
2. El teletrabajo conlleva una descentralización del lugar de trabajo, no precisa de una presencia permanente en las instalaciones de la empresa. En este punto cabe distinguir dos modalidades de teletrabajo: la de tiempo completo, donde todo el trabajo se realiza a distancia y se acude al centro laboral de forma puntual o excepcional; y la mixta, donde la persona que lo desempeña combina el teletrabajo durante determinadas horas o días a la semana, con el trabajo presencial en el centro laboral.
3. El teletrabajo se realiza a través de las TIC: teléfono, Internet, ordenador, webcam, etc.; esto es, todas aquellas tecnologías y sistemas que permitan la comunicación y el trabajo colaborativo a distancia.

Limitaciones:

En contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo un 50% de prestación de servicios presenciales, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Igualdad de Trato y de Oportunidades y no Discriminación:

Las personas que desarrollen su trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores/as y no podrán sufrir perjuicio alguno, ni modificación en las condiciones pactadas, evitando cualquier discriminación, particularmente por razón de sexo.

En muchos de estos casos, la posibilidad de teletrabajo únicamente sería para el desarrollo de tareas de gestión, siendo un porcentaje de su jornada, ya que otras funciones, deben de llevarse a cabo en su centro de trabajo de manera presencial.

Los rasgos básicos de los puestos en los que el teletrabajo es viable son:

- o Puestos basados fundamentalmente en el manejo, procesamiento y tratamiento de datos e información.
- o No requieren un acceso frecuente a datos no informatizados.
- o No implican contactos frecuentes con otras personas.
- o Sus tareas pueden establecerse en términos de objetivos claros y definidos, para los que es posible establecer plazos bien delimitados.
- o No requiere espacio para el almacenamiento de material no informatizado.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FORMULARIO - RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA - COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo con lo previsto en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas relativo a los derechos humanos, las normas laborales y la protección al medio ambiente, y existen diez principios que, encuadrados en cuatro categorías, todas las personas intervinientes en alguno de los procesos en los que ASPRONA-LEÓN desarrolla su actividad, han de comprometerse a respetar:

- Principio 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En virtud de lo anterior, en el marco del esfuerzo y compromiso por parte de ASPRONA-LEÓN a llevar a cabo sus actividades de acuerdo con los más altos estándares éticos y legales, todos y cada uno de sus trabajadores/as y colaboradores se vienen comprometiendo igualmente a colaborar en que dichos estándares sean respetados, evitando que sean desarrolladas prácticas empresariales poco éticas.

De conformidad con lo anterior, todos y cada uno de los trabajadores/as y colaboradores de ASPRONA-LEÓN se vienen comprometer al desempeño de sus funciones con respeto de las leyes nacionales e internacionales que nos sean aplicables, así como expresamente y de forma enunciativa, con los siguientes COMPROMISOS

- I. Prohibición de recepción directa o indirecta de ningún regalo, dádiva, promesa de empleo futuro, soborno o cualquier otro favor que pueda influir o pueda ser entendido como influyente en el desempeño de la actuación laboral de los trabajadores/as y colaboradores. En caso de recibir regalos o favores, y a ser posible, de forma previa a su recepción, este hecho será notificado de manera inmediata al superior jerárquico laboral o, en su caso, a quien represente ASPRONA-LEÓN, quien podrá exigir la devolución del regalo. En tal caso, habrá obligación de devolución de la dádiva con explicación del presente compromiso.
- II. Prohibición de realizar regalos a proveedores, clientes o potenciales clientes. No tendrá tal consideración los artículos de pequeño valor con carácter publicitario o de marketing, tales como artículos publicitarios especializados con el logotipo corporativo, entradas a encuentros deportivos, eventos ciudadanos o culturales o comidas en restaurantes.
- III. Obligación de cumplimiento de las leyes vigentes en caso de realizar negocios en el extranjero, permitiéndose, sólo en aquellos casos en que aquellas leyes así lo contemplen, los pagos a funcionarios de gobiernos extranjeros, partidos políticos y candidatos a cargos públicos.

- 
- IV. Obligación de informar y de realizar cualesquiera registros de forma veraz y objetiva ya sea en el desarrollo de sus funciones o en relación con la información facilitada a la dirección de ASPRONA-LEÓN, y, en su caso, a sus asociados, a las Administraciones Públicas o cualquier otro Organismo que así se lo requiera.
- V. Prohibición de realizar conducta alguna que pueda producir cualquier conflicto de intereses que quebrante la confianza legítima de los clientes, proveedores, socios o cualquier colaborador de ASPRONA-LEÓN.
- VI. Prohibición de abusar de la posición que se ostente para mejorar de forma fraudulenta los intereses particulares y ajenos a los propios de ASPRONA-LEÓN, evitando en su consecuencia tomar parte en posición o transacción alguna que resulte incompatible con el interés de ASPRONA-LEÓN. En consecuencia de lo anterior y a título ejemplificativo, salvo autorización expresa y escrita del superior jerárquico laboral o, en su caso, de quien represente ASPRONA-LEÓN, se prohíbe expresamente la perfección de negocios en representación de esta empresa con otra mercantil propiedad o controlada por trabajadores/as o sus familiares. Igualmente se prohíbe la realización de cualquier actuación que suponga una competencia desleal con ASPRONA-LEÓN, así como usar recursos propios para fines particulares. En caso de que existiera alguna situación que pueda originar conflicto de intereses, existe obligación de informar a su superior jerárquico laboral o, en su caso, a quien represente ASPRONA-LEÓN los intereses que puedan ocasionar directa o indirectamente el conflicto de intereses.
- VII. Obligación de atender y respetar la normativa y política interna en materia medioambiental, velando expresamente por el cumplimiento de los procedimientos establecidos sobre materiales peligrosos.
- VIII. Obligación de velar por los derechos laborales de los trabajadores/as de ASPRONA-LEÓN o de sus colaboradores en todo momento, en especial por el respeto a su dignidad individual. En el mismo sentido, se prohíbe cualquier actuación ofensiva o abusiva en el ámbito laboral, debiendo cumplir en todo momento las políticas específicas de igualdad de oportunidades y de no acoso o discriminación en el ámbito laboral, informando a su superior jerárquico laboral o, en su caso, a quien represente ASPRONA-LEÓN de aquellas actuaciones que vulneren este apartado.
- IX. Obligación de cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, colaborando en la adopción de las precauciones necesarias para protegerse a uno mismo y al resto de personas que intervengan en el proceso productivo de ASPRONA-LEÓN, e informando de las prácticas o condiciones inseguras a quien corresponda.
- X. Obligación de mantener confidencial toda la información a la que tenga acceso por el desempeño de las funciones laborales tanto durante la relación laboral como posteriormente, salvo autorización expresa en tal sentido u obligación legal.
- XI. Obligación de actuar de conformidad con la misión, visión, principios y valores enmarcados en el código ético y sistema de calidad de ASPRONA-LEÓN.

En prueba de conformidad, firmo la presente declaración que recoge los distintos compromisos comunes tanto a la política de ASPRONA-LEÓN como a los trabajadores/as y colaboradores que participan en su actividad.

Fdo.

ENCUESTA SOBRE EL PLAN DE CONCILIACIÓN 2022 E IGUALDAD

En ASPRONA-LEÓN estamos en proceso continuo de mejora del Plan de Igualdad y Conciliación, por lo que tu opinión, como parte de la organización, es valiosa. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas, lo que realmente interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Gracias de antemano por tu colaboración.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL ENCUESTADO:

Sexo:	Hombre	Mujer
Edad:	Menor de 35 años	Mayor de 34 años
Hijas/os	Sí	No
Otras personas a cargo	Sí	No

CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES DEL ENCUESTADO:

CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES DEL ENCUESTADO:				
Área de trabajo:	Atención especializada		Centro Especial de Empleo	
Antigüedad:	Menor de 2 años		Entre 2 y 5 años	Mayor de 5 años
Personal a cargo:	Sí		No	

CUESTIONARIO: En qué grado piensas que se cumplen estas afirmaciones:

(1 – muy bajo; 2 – bajo; 3 – alto; 4 – muy alto; 0 – indefinido)

	1	2	3	4	0
1. En la Entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.					
2. La dirección de la organización está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.					
3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la Asociación en la actualidad.					
4. La selección de personal en la Entidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.					
5. La formación que ofrece la organización es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.					
6. A la hora de promocionar a puestos de responsabilidad la Asociación ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.					
7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.					
8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.					
9. Se favorece en la Entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.					
10. Asprona-León ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.					
11. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la asociación superan las establecidas por la ley.					
12. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (ej. jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.					
13. La organización ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.					
14. La empresa te ha informado del Plan de Igualdad y del Plan de Conciliación.					
15. En la contratación de personal, existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a pesar de la feminización o masculinización del sector laboral.					
16. En esta organización se fomenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.					

17. Menciona, por favor, necesidades y deficiencias en las que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la Asociación.

18. Menciona, por favor, medidas que podría adoptar la entidad para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

19. ¿Qué dificultades tienes para conciliar vida personal, familiar y laboral?

20. ¿Qué medidas podría adoptar ASPRONA-LEÓN para promover una buena conciliación y corresponsabilidad?

21. Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas:

Muchas gracias por tu colaboración