

V CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN PUNTO OMEGA. Año 2020

ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULO I Naturaleza jurídica del convenio y estructura de la negociación.

Artículo 1. Partes firmantes.

Artículo 2. Naturaleza Jurídica.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva en el sector, eficacia y concurrencia.

CAPÍTULO II Ámbitos y normas generales.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Artículo 5. Ámbito personal.

Artículo 6. Ámbito temporal.

Artículo 7. Ámbito funcional.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad y revisión.

Artículo 9. Aplicación de las mejores condiciones.

Artículo 10. Derecho supletorio.

Artículo 11. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

Artículo 12. Organización del trabajo.

CAPÍTULO III: Contratación, sistemas de provisión de vacantes y promoción y extinción.

Artículo 13. Subrogación.

Artículo 14. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.

Artículo 15. Contratación.

Artículo 16. Contratación indefinida.

Artículo 17. Contratación temporal.

Artículo 18. Periodo de prueba.

Artículo 19. Reserva de plaza para personas con diversidad funcional.

Artículo 20. Cese voluntario.

CAPÍTULO IV: Clasificación profesional.

Artículo 21. Clasificación profesional.

CAPÍTULO V: Jornadas, vacaciones y permisos.

Artículo 22. Jornada.

Artículo 23. Trabajo nocturno y trabajo a turnos (“corretornos”).

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Artículo 25. Descanso semanal.

Artículo 26. Vacaciones.

Artículo 27. Reducción de jornada.

Artículo 28. Licencias no retribuidas.

Artículo 29. Licencias retribuidas.

Artículo 30. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Artículo 31. Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.

CAPÍTULO VI: Excedencia y jubilaciones.

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

Artículo 33. Excedencias legales.

Artículo 34. Excedencia forzosa.

Artículo 35. Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 36. Jubilación.

CAPÍTULO VII: Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 37. De los trabajadores y sus representantes.

Artículo 38. De los sindicatos y de los delegados sindicales.

Artículo 39. De los Comités de Empresa.

CAPÍTULO VIII: Régimen disciplinario.

Artículo 40. Principios informadores del régimen disciplinario.

Artículo 41. Graduación de faltas.

Artículo 42. Prescripción.

CAPÍTULO IX: Formación.

Artículo 43. Comisión sectorial de formación.

CAPÍTULO X: Seguridad y salud laboral.

Artículo 44. Principios generales.

Artículo 45. Servicios de prevención.

Artículo 46. Vigilancia de la salud.

Artículo 47. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

Artículo 48. Información y formación en salud laboral.

Artículo 49. Seguridad y salud laboral.

Artículo 50. Participación del Personal en PRL.

CAPÍTULO XI: Retribuciones.

Artículo 51. Estructura retributiva.

Artículo 52. Cobro durante el periodo de IT.

CAPÍTULO XII: Medidas de carácter social.

Artículo 53. Ropa de trabajo.

Artículo 54. Manutención y alojamiento.

Artículo 55. Principios generales ante las adicciones y drogodependencias.

Artículo 56. Medidas de emergencia.

Artículo 57. Gestión y protección medio ambiental.

Artículo 58. Cláusula general de no discriminación.

Artículo 59. Protección a la maternidad.

Artículo 60. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Artículo 61. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I: Compromiso de equiparación salarial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II: Solución extrajudicial de conflictos.

ANEXO 1. Protocolo del Plan de Igualdad: actuación en caso de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

ANEXO 2. Protocolo del Plan de Igualdad: prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

ANEXO 3: Tabla salarial durante el año 2020.

PREÁMBULO

La Asociación Punto Omega es una Organización No Gubernamental sin fines lucrativos. Nace del compromiso con los derechos humanos y descansa en los valores de la solidaridad, igualdad de oportunidades, inclusión y participación social. Son principios rectores básicos de la Entidad: la autonomía en la gestión, la participación democrática, la transparencia en la gestión, promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación entre todas las personas, con especial atención al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Impulsa el reconocimiento y el ejercicio de los derechos civiles, así como de los derechos económicos, sociales o culturales de las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión social.

Está Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior con el número 56.939 y tiene como Código de Identificación Fiscal el G28965002

La Entidad se dedica fundamentalmente a combatir y prevenir la exclusión social, prestando servicios sociales y sanitarios e impartiendo formación relacionada con un proceso de inserción social y laboral a colectivos en situación de vulnerabilidad social. Tiene como fin promover el interés general a través de la creación y/o gestión de servicios, centros, proyectos, programas,... y en general a través de todo tipo de actuaciones encaminadas a la atención sanitaria, atención social, atención socio-sanitaria, prestación de formación reglada y no reglada, intermediación laboral, incorporación social e incorporación laboral de grupos en situación de vulnerabilidad que estén o pudieran estar en situación de exclusión social leve, moderada, grave o muy grave, así como la promoción y formación del voluntariado. Los citados grupos en situación de vulnerabilidad son los que se recogen en los Estatutos de la Entidad.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de dar valor al marco sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y seguridad jurídica que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento. Por ello, el Convenio de la Asociación Punto Omega se

inspira en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017, adaptando el citado texto a las particularidades de la Asociación Punto Omega.

Según establece el **artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores**, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, **tiene prioridad aplicativa** respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

No obstante, el Convenio de Empresa **estará subordinado** a lo establecido en el Convenio Sectorial en lo que respecta a la jornada máxima, subrogación, vacaciones, excedencias y permisos.

La convivencia de los convenios sectoriales, de convenios de empresa y acuerdos en el sector no debe ser motivo de conflicto ni cumplir, por tanto, un papel desestabilizador, sino más bien al contrario. La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de las entidades dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las respectivas representaciones patronales y sindicales de la Asociación Punto Omega firmantes del presente Convenio colectivo, se comprometen a ser firmes en la

defensa del marco sectorial y a que este convenio de empresa sirva como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica del convenio y estructura de la negociación

Artículo 1. Partes firmantes.

Son partes firmantes del Convenio en representación de la parte sindical todos los miembros del Comité de Empresa de la Asociación Punto Omega, y en representación de la parte patronal, el representante legal de la Asociación Punto Omega, Presidente de la Junta Directiva de la Entidad.

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente convenio Colectivo.

Artículo 2. Naturaleza Jurídica.

El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que es de obligado cumplimiento en la Asociación Punto Omega dentro de su ámbito funcional, personal y territorial, de acuerdo con los principios establecidos en el presente capítulo.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva en el sector, eficacia y concurrencia.

Al amparo de lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de convenios colectivos de distintos ámbitos se resolverá, respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en relación con los Convenios de empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo.

En lo relativo a la cláusula de subrogación, al tratarse de materia reservada y condición mínima del convenio sectorial, será de aplicación obligatoria lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto

El presente Convenio tiene carácter de derecho mínimo necesario para los trabajadores de la Asociación Punto Omega

CAPÍTULO II

Ámbitos y normas generales

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio colectivo es de aplicación en toda la Comunidad de Madrid

Artículo 5. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los empleados que tengan contrato de trabajo por cuenta ajena con la Asociación Punto Omega.

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

Este Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» y estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2020. No obstante sus efectos económicos lo serán a fecha 1 de enero de 2020.

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

Este Convenio podrá ser denunciado total o parcialmente por cualquiera de las partes firmantes dentro de los últimos cuatro meses de su vigencia, debiéndose constituir una comisión paritaria negociadora en fecha no posterior a los quince días naturales a partir de la denuncia.

Artículo 7. *Ámbito funcional.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, lo son, independientemente de las funciones realizadas dentro de la Asociación Punto Omega e independientemente de su centro de trabajo. El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo del personal laboral que trabaja en los diferentes centros, servicios y programas de la Asociación Punto Omega.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad y revisión.*

Todas las cláusulas pactadas en el presente documento (**V Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega**) serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas.

La declaración de nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, implica la nulidad de todo el **V Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega**.

Las partes estarán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes –o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral– .

Mientras se negocia el nuevo texto, seguirá en vigor todo lo establecido en el clausulado del **IV Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega**, el cual ha estado en vigor durante el año 2019 y anteriores.

Las condiciones del presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 9. Aplicación de las mejores condiciones.

En relación con el salario, **según establece el artículo 26.5 del Estatuto de los trabajadores, operará la compensación y absorción** cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

El presente Convenio **compensa y absorbe** cualesquiera mejoras que se vinieran disfrutando, bien por normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la Entidad. Si las condiciones económicas o de cualquiera otra índole que se vinieran disfrutando en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio fueran superiores en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables en lo que exceda a las convencionales.

Firmado y publicado este Convenio y habiendo desplegado todos sus efectos, si hubiere, previas al mismo, condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas en la Asociación Punto Omega, cuando aquellas superen las especificadas en este Convenio de forma global y anual se mantendrán de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

Las mejores condiciones económicas que se vinieran disfrutando anteriormente a la firma del presente Convenio, se integrarán en el Complemento Salarial Personal «ad personam». Dicho complemento no será revalorizable anualmente acorde con los incrementos salariales que se produzcan derivados de los procesos de negociación.

De tal forma que:

1. La masa salarial total que el trabajador o la trabajadora viniera disfrutando a la fecha de inicio de aplicación del presente Convenio, se distribuirá entre el Salario Base que le corresponda por su grupo profesional y el complemento salarial «ad personam» que recogerá la diferencia, si la hubiere, hasta alcanzar el total anual de dicha masa.

2. Del denominado complemento salarial «ad personam» se extraerán y asignarán aquellos complementos económicos definidos en el presente Convenio de puesto de trabajo que le correspondan al trabajador, estos complementos tendrán la consideración de consolidados.

3. Una vez adecuada la clasificación profesional y la aplicación salarial correspondiente, el complemento salarial «ad personam» resultante responderá a las mejores condiciones económicas de naturaleza personalísima que sobre lo estipulado en el presente Convenio viniera disfrutando el trabajador o la trabajadora. Dicho complemento tendrá carácter salarial consolidable.

Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen su actividad profesional en el ámbito de cooperación internacional y/o ayuda humanitaria, tendrá garantizada la percepción económica, por el ejercicio de las mismas funciones, que tendría en el territorio nacional.

Artículo 10. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 11. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

A) La Comisión Paritaria se constituirá al mes siguiente de la aprobación de este Convenio.

B) **Composición:** La Comisión Paritaria estará formada por dos representantes por cada una de las partes, pudiendo variar las personas que la compongan, en función del tema a tratar. Las partes pueden estar asistidas por sus respectivos asesores.

C) **Funcionamiento:** De entre las personas que componen la comisión se elegirá un presidente/a con las funciones de convocar y moderar las reuniones y un secretario/a con las funciones de levantar acta y actualizar el archivo de la Comisión. La elección se efectuará en cada reunión de la Comisión, debiendo caer de forma rotatoria entre ambas partes.

Independientemente del número de asistentes, las partes dispondrán de dos votos cada una, requiriéndose la mayoría absoluta para adoptar las decisiones.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre de cada año natural y con carácter extraordinario a petición de la mayoría de una de las partes, en la que se indicarán los temas a tratar y se justificará brevemente la necesidad de la reunión. También se reunirá obligatoriamente en un plazo máximo de 15 días, cuando sea preciso interpretar alguna cuestión que requiere inminente solución.

Entre la convocatoria de la reunión por el/la Presidente y la fecha de celebración, deberán transcurrir al menos 5 días hábiles. La convocatoria podrá efectuarse por medios telemáticos, fax, carta o cualquier mecanismo que pueda dejar constancia de su recepción, y en la misma deberá constar el orden del día, el lugar, fecha y hora de la reunión. La omisión de estos requisitos no invalidará la reunión y sus resultados siempre que estén presentes todos los componentes y estén conformes con los puntos a tratar en la reunión.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el Convenio. Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como anexos.

Las reuniones de la Comisión paritaria no computarán como horas de crédito sindical. Cuando las reuniones se celebren fuera del horario laboral, los representantes de los trabajadores las descontarán de su jornada de mutuo acuerdo con la Dirección del Centro o Servicio donde trabajen.

D) Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- Cauce de información, evolución, nuevos Centros o Servicios, etc. que tenga previsto realizar la Asociación Punto Omega, que puedan modificar o afectar las condiciones de trabajo.
- Con carácter obligatorio, emitir informe en la imposición de conflictos colectivos sobre la materia que estos versen, tratando de llegar a un acuerdo a través de un mediador laboral, previo a la vía administrativa y/o judicial.
- Aquellas otras que determine la propia Comisión Paritaria.

Artículo 12. Organización del trabajo.

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a la Dirección de la Asociación Punto Omega, sin merma de las atribuciones y derechos que la Ley confiere a los trabajadores y a las trabajadoras, así como a sus representantes legales.

La organización del trabajo se fundamenta, entre otros, en los principios siguientes:

- La adecuación de las plantillas de manera que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo, como mínimo, a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
- La racionalización y mejora de los procesos de tratamiento social, preventivos, de inclusión y de acompañamiento y promoción social.
- La profesionalización y promoción.
- La formación y reciclaje del personal.
- La eficacia en el trabajo.
- La eficiencia en el uso de todos los recursos.
- La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las aptitudes profesionales, la formación y la experiencia profesional del ocupante del mismo.

CAPÍTULO III

Contratación, sistemas de provisión de vacantes y promoción y extinción

Artículo 13. Subrogación.

La Asociación Punto Omega, al respecto, se obliga a cumplir lo establecido en el Convenio Sectorial Estatal de referencia, lo cual se transcribe literalmente a continuación:

Principio general.

Las partes firmantes del presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector, acuerdan establecer un mecanismo de subrogación empresarial, por o para quien suceda y/o capte parte de la actividad de otra organización, en los supuestos y condiciones que se detallan a continuación.

Normas y condiciones.

Quedan expresamente **excluidos de la aplicación del proceso de subrogación** contenido en el presente artículo:

- a) Los miembros de los órganos de gobierno de las instituciones, empresas y/o cooperativas, siempre que su actividad en la misma sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.
- b) El personal directivo en las mismas, independientemente de la forma jurídica de las organizaciones en las que ejerzan sus cargos directivos, mientras perciban complementos económicos vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.
- c) Los profesionales liberales y asesores técnicos, científicos o docentes vinculados a las instituciones o empresas en virtud de contrato civil y/o mercantil.
- d) El personal que en régimen de beca de estudios realice actividades para las instituciones o empresas, vinculadas al desarrollo de sus estudios, formación o investigación, situación ya

regulada mediante la firma del oportuno convenio de colaboración con las entidades educativas que correspondan.

e) El personal perteneciente a otras organizaciones distintas de la empleadora y que presten sus servicios profesionales para la misma en función de una subcontratación, contrata o puesta a disposición temporal de servicios.

f) El voluntariado social, que se regirá por lo dispuesto en las respectivas leyes de voluntariado.

g) Los miembros de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten su servicio en centros o programas sobre los que dichas órdenes ostenten la titularidad o la gestión.

h) Los cooperantes o expatriados mientras presten su servicio en misión o destino en el marco de la cooperación internacional para el desarrollo de sus organizaciones fuera del territorio nacional que se regirán específicamente por las Leyes de Cooperación Internacional para el desarrollo y el Estatuto del Cooperante.

El cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios o fórmula jurídica equivalente, suscrito entre las entidades y/o empresas afectadas por el presente Convenio y los destinatarios de dicho servicio o clientes comporta que la nueva entidad y/o empresa adjudicataria del servicio o continuadora de la actividad, se subrogue en los derechos y obligaciones que el anterior tenía con respecto a sus trabajadores y trabajadoras, y socios y socias trabajadores y trabajadoras cooperativistas.

La empresa o entidad que cese en la prestación del servicio tendrá que informar a los trabajadores y trabajadoras a subrogar sobre la razón social del nuevo titular y su domicilio siempre que sea posible.

En el momento de efectuar la subrogación, la empresa o entidad cesante tendrá que realizar y abonar la liquidación individual de la parte proporcional y haberes devengados a cada uno de los subrogados excepto las vacaciones pendientes de disfrutar.

Para el caso en que el trabajador o trabajadora tuviera vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa o entidad entrante le tendrá que permitir el disfrute de éstas, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

La empresa o entidad saliente tendrá que abonar a la empresa o entidad entrante –en el momento de producirse la subrogación–, la cantidad económica que en concepto de vacaciones devengadas y pendientes de disfrute por parte de los trabajadores y trabajadoras subrogadas y su respectiva cotización.

El nuevo titular no tendrá obligación de subrogarse en la relación del trabajador y/o trabajadora que no haya prestado sus servicios en el centro o espacio físico correspondiente durante los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la finalización de la anterior contrata, servicio o titularidad, a no ser que el contrato de prestación de servicio suscrito por la empresa o entidad saliente sea inferior a seis meses, y en este caso se sumará el tiempo prestado en el concesionario inmediatamente anterior.

En caso que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador o la trabajadora haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario tiene que subrogar a los dos trabajadores en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que había dado origen a la sustitución, el interino cause baja definitiva en la empresa.

Si en el centro de trabajo prestan sus servicios trabajadores y/o trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal –excepto aquellos que estén en situación de excedencia voluntaria según el artículo 46 del E.T.–, los seis meses a que se refiere el apartado anterior tienen que ser los inmediatos anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entiende como tiempo de servicio, los períodos de vacaciones, de incapacidad temporal o suspensión de contrato por causa legal, excepto la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T.

La entidad o empresa saliente, en un plazo de siete días desde que tiene conocimiento de la finalización de sus servicios y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, tiene que entregar a la entidad o empresa entrante, o a la entidad o empresa que pase a hacerse cargo del servicio un documento que recoja los datos siguientes:

1. Número de trabajadores y trabajadoras en plantilla, afectados por la subrogación, con identificación del tipo de contrato.
2. Lista de trabajadores y trabajadoras, incluidos en la subrogación, con contrato temporal y modalidades de contrato durante el último año y, en situación de incapacidad temporal o excedencia legal o forzosa.
3. Pactos existentes propios y subrogados.
4. Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador y trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los últimos seis meses, con justificación de ésta.
5. Salarios pactados individualmente superiores al Convenio y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos seis meses. En todo caso, la entidad o empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos seis meses siempre que éstos no deriven de la aplicación del Convenio o de los pactos suscritos con la representación de los trabajadores, siempre y cuando, éstos últimos estuvieran registrados y depositados en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del ámbito geográfico que correspondiese con anterioridad a la nueva adjudicación y/o subrogación.
6. Calendario de vacaciones.
7. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.
8. Fotocopia –si existiera–, del Libro de visitas del centro.
9. Hojas de salarios o recibo de haberes de los trabajadores y trabajadoras subrogados de los últimos doce meses.
10. Recibos de liquidación de las partes proporcionales.
11. Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de los últimos doce meses.
12. De cada trabajador y trabajadora temporal que se subroge se tiene que facilitar, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal –si lo hubiera– así como las liquidaciones, altas y bajas en las Seguridad Social entre contratos.
13. La entidad o empresa saliente tendrá que informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

Para el personal que se vaya a subrogar, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la entidad o empresa saliente, se tendrá que facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

En el caso de que en la plantilla afectada por la subrogación existan impagados, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la entidad o empresa saliente u otros de anteriores, los trabajadores y trabajadoras tienen que ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio que la responsabilidad por tales impagos, descubiertos o irregularidades continúen siendo de la empresa saliente. En todo caso, la entidad o empresa presunta infractora tendrá que responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por su incumplimiento.

En caso de que el destinatario del servicio o cliente decida unilateralmente cerrar o gestionar directamente el servicio de manera provisional o definitiva, tendrá que asumir al personal destinado al mencionado servicio.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la administración suspendiese el servicio por un período no superior a un año.

No procederá la subrogación para el personal de alta dirección de las entidades o empresas.

Tanto la entidad o empresa entrante como la saliente tienen que comunicar a la representación legal de sus trabajadores la ejecución de la subrogación en el momento en que tengan conocimiento de la misma.

Garantías de la representación unitaria y sindical.

Se mantendrán los órganos de representación unitaria y sindical existentes en el momento de la subrogación, delegados, comités y secciones sindicales en los centros afectados, conforme a los siguientes criterios y salvaguardas:

- Representación exclusivamente del centro objeto de subrogación: El mantenimiento de representación unitaria y sindical actual, nominativamente, así como de la lista de suplentes, que emanaron de las últimas elecciones sindicales, salvaguardando la capacidad de representación en el mismo centro y sobre el mismo colectivo en la empresa o entidad de destino, al igual que los derechos y garantías que emanan de su condición de

representación legal de los trabajadores, todo ello hasta la realización de un nuevo proceso electoral sindical.

- En otro caso: Si la subrogación supusiera la integración en un centro con representación, mantendrán los derechos y garantías que emanaban de su condición de representación legal de los trabajadores, todo ello hasta la realización de nuevo proceso electoral sindical. Sin ostentar la capacidad legal de representación en el nuevo centro pero con voz y derecho a participación de las relaciones laborales del mismo, junto a la representación existente. Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado b), aquellos delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la entidad o empresa concesionaria saliente y que, dentro de los seis meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente, siempre que exista puesto de trabajo de su grupo profesional. En este último supuesto, el delegado, delegada, o miembro del comité deberá aceptar el puesto de trabajo que se le asigne conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 14. *Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.*

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para la cobertura de dichos puestos se hará en todo caso un proceso de comunicación interna en la que se ofrecerá la plaza al personal de la Asociación Punto Omega, conforme a los criterios de selección que la Entidad establezca en cada caso.

La norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, para la provisión de vacantes y puestos de nueva creación es la siguiente:

1. Todos los puestos vacantes y de nueva creación serán anunciados en una única convocatoria, especificando las características de cada puesto a cubrir (perfil del puesto,

- jornada y salario). La convocatoria se publicará por la Dirección de la Entidad enviando la convocatoria a empleados@puntomega.es y a través de la herramienta electrónica de comunicación de la Entidad. El proceso de selección no podrá ser superior a siete días hábiles.
2. Se exceptúan de convocatoria y en consecuencia del procedimiento de cobertura aquí regulado los nuevos puestos de trabajo necesarios para la cobertura de un nuevo Centro o Servicio cuando la propia convocatoria o los pliegos de prescripciones técnicas y administrativas establezcan plazos inferiores a siete días hábiles, que no permitan seguir este procedimiento ordinario aquí regulado.
 3. La política de la Entidad es dar prioridad a la promoción interna sobre la candidatura externa. Ante situaciones imprevistas y de clara urgencia, como por ejemplo bajas voluntarias y/o médicas que requieran suplencia inmediata, la Dirección de la Entidad podrá proceder con la máxima rapidez, siendo el criterio de urgencia una prioridad por encima de la disponibilidad de personal interno.
 4. Una vez que sale a promoción interna un puesto vacante, si éste fuese cubierto por personal interno, no será obligatorio volver a realizar promoción interna para la cobertura del puesto que hubiese quedado vacante.
 5. En caso de que una vacante no fuera cubierta mediante el proceso de promoción interna se llevará a cabo un proceso de promoción externa.
 6. La cobertura de vacantes por suplencias de vacaciones o por IT, no queda regulado por el procedimiento descrito en este artículo del Convenio.

Artículo 15. Contratación.

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las entidades como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas

con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de las entidades y empresas, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y de prácticas.

En el ámbito del presente Convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la Asociación Punto Omega tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y/o la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16. Contratación indefinida.

Será el tipo de contrato preferente a la hora de contratar trabajadores por la Asociación Punto Omega.

En general, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en general en la legislación laboral en vigor.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, tal y como establece el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Contratación temporal.

En general, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en general en la legislación laboral en vigor.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

A) El contrato por obra o servicio determinado.

Según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. No será de aplicación por tanto a las contrataciones que se realicen para llevar a cabo prestaciones o servicios que sean considerados como derecho subjetivo o prestación garantizada en las diferentes leyes tanto de ámbito estatal o autonómico que rigen el sector.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de contratos, convenios o subvenciones que estén sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada en el tiempo.

Su posible extinción (cierre del servicio por la no renovación del contrato, convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que

resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

En este sentido se identifican como contratos de obra y servicio determinado aquellos que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios ya sean por contrato, convenio, subvención o iniciativa propia de las entidades del sector. La duración de este contrato será la del tiempo necesario exigido para la realización de la obra o servicio objeto del contrato que no podrá tener una duración superior a tres años.

No obstante las partes firmantes, acuerdan que podrán prorrogarse hasta el tiempo máximo de 4 años en caso de que la duración de la obra o servicio financiado por terceros supere los tres años.

Transcurridos ambos plazos, de seguir prestando servicio el/la mismo trabajador/a para la misma obra o servicio, adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Conforme con la anterior, este tipo de contrato no admitirá más de dos prórrogas.

En el contrato de trabajo deberá especificarse, con claridad, a qué actividad o proyecto se adscribe el contrato temporal.

B) Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en el sector de Intervención Social, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada. Esta modalidad contractual estará debidamente motivada y obedecerá a razones circunstanciales y tendrá, en su caso, carácter transitorio.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del

contrato pueda exceder de dicha duración máxima. En caso de que el contrato eventual sea rescindido al finalizar su duración, no se podrá contratar ningún otro trabajador o trabajadora eventual para ocupar el mismo puesto hasta que transcurran cinco meses.

En todos los casos, para la aplicación de los contratos temporales, la Asociación Punto Omega se atenderá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Por interinidad o sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo, legalmente establecida.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

D) Contrato en prácticas.

Las contrataciones llevadas a efecto por la Asociación Punto Omega en las modalidades de contrato en prácticas, tendrán las limitaciones y exigencias de titulación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Solo será susceptible de contrato en prácticas quienes posean titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora con diversidad funcional, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a 6 meses.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador/a continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

La retribución no podrá ser inferior al 70 % del salario de convenio según grupo profesional durante el primer año, ni inferior al 85 % durante el segundo año.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y de dos meses para titulados universitarios y certificados de profesionalidad de nivel 3.

A la terminación del contrato de prácticas, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un certificado en el que constará la duración de las prácticas y el puesto o puestos de trabajo desempeñados.

En lo no establecido en el Convenio Colectivo, se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

E) Contrato para la formación y el aprendizaje.

Contrato para la formación y el aprendizaje: El objeto de este contrato será la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El número máximo de contratos para la formación que la Asociación Punto Omega podrá realizar será del 12 % de la plantilla.

Este contrato se podrá concertar con trabajadores o trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional. La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de 3 años ni ser inferior a 1 año.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas de acuerdo con lo establecido en el convenio firmado entre la entidad/organización contratante y el SEPE y no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año o al 85%, durante el segundo y el tercer año, de la jornada máxima anual prevista en el presente Convenio.

Estos trabajadores o trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno ni trabajos a turnos.

Los contratos para la formación se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador o trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será proporcional al tiempo de trabajo efectivo pactado y en todo caso conforme a los mínimos del 70 % el primer año, el 80 % el segundo año y el 90 % para el tercer año del salario del puesto de referencia.

En lo no establecido en el Convenio Colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

F) Contrato de relevo.

La Asociación Punto Omega podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, la Asociación Punto Omega contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tenga contratado con la empresa un contrato de duración determinada, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador o trabajadora relevado.

En el caso de que el trabajador o trabajadora relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador o trabajadora contratado de relevo.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la Asociación Punto Omega.

Artículo 18. *Periodo de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, el cual será de seis meses para Técnicos titulados con contratación indefinida y dos meses para el resto.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y paternidad interrumpirá el período de prueba salvo pacto entre las partes.

El trabajador o trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

Artículo 19. Reserva de plaza para personas con diversidad funcional.

La Asociación Punto Omega se compromete, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

La Entidad, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuales son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Artículo 20. Cese voluntario.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la Entidad deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para los grupos cero y uno, y quince días para el resto de grupos.

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

La Entidad viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 21. *Clasificación profesional.*

21.1.- Disposiciones generales.

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores/ as en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este convenio.

21.2.- Aspectos básicos de clasificación.

Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores y trabajadoras. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte del trabajador/a le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/ o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la empresa o entidad no lo requiere.

Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

21.3.- Áreas funcionales.

Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la Entidad, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

Área de intervención sanitaria, social y atención directa: Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es el desarrollo de la actividad profesional y técnica

derivada de la propia naturaleza y objeto social del sector de Intervención Social, todo ello enmarcado en el ámbito funcional del presente Convenio.

Área de planificación, gestión y administración: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de la empresa, servicios administrativos transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte al área de intervención social y atención directa para el buen orden y funcionamiento de ésta. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo con funciones auxiliares y anexas a la actividad principal.

21.4.- Definición general de los Grupos profesionales en el Sector de la Acción y la Intervención Social.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución del sector.

Desde el momento en que exista en una empresa o entidad un trabajador o trabajadora que realice de forma habitual las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria de este Convenio.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0.

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades profesionales y personales.

Grupo profesional 1.

Criterios Generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Formación: Titulación universitaria o bien otra titulación superior complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

De manera general y orientativa integrarán este grupo aquellos técnicos cualificados que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización. Tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas sin que necesariamente impliquen mando, como por ejemplo: médicos, psiquiatras, psicólogos, trabajadores sociales, educadores sociales, enfermeros,...

Pueden ser responsables de proyectos, centros, programas o servicios de especial relevancia y singularidad con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad. Conjugan variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización.

De igual manera pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Médico, Psicólogo, Trabajador Social, Educador Social,... o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Grupo profesional 2.

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

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

Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación a título orientativo y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder: Técnico en Integración Social, Técnico en Animación Socio-cultural, Programador informático, Técnico de Administración y Finanzas. Cocinero titulado, Técnico administrativo, etc.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización,

tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

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

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo: Auxiliar de enfermería, Monitor de programa o taller, Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar Socio sanitario, Trabajador/ a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.

Grupo profesional 4.

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

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

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

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

A título orientativo: Personal de mantenimiento, personal de limpieza, personal de cocina, recepcionista, personal de almacén y repartidor, Telefonista.

Ambas partes manifiestan su interés en que los pliegos de condiciones que establezcan las administraciones para la contratación de servicios y/ o actividad enmarcado dentro del ámbito funcional de este Convenio sean especialmente respetuosas con la clasificación profesional y salarial que quedan establecidos en el mismo. Así mismo manifiestan su interés en que los requisitos de dichas convocatorias respeten escrupulosamente los términos establecidos para la adscripción al grupo profesional y nivel salarial correspondiente, según las funciones a desarrollar, la formación requerida y demás factores establecidos para ello de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio colectivo.

Las condiciones laborales y salariales que se establecen en este Convenio no se verán afectadas por las condiciones establecidas en dichos pliegos.

21.5.- Determinación exhaustiva y detallada de los grupos profesionales en la Asociación Punto Omega.

| Gupo | Requisitos |
|------|---|
| 0 | Personal de Libre designación. Fuera de Convenio. |
| 1 | Dirección y/o personal con titulación universitaria o equivalente |
| 2 | Titulación de FP de grado superior o equivalente |
| 3 | Titulación de FP de grado medio o equivalente |
| 4 | No se requiere titulación |
| 5 | Directora y DUE del “Centro Residencial de Estancia Prolongada” |
| 6 | DUE del “Centro Residencial de Estancia Prolongada” |
| 7 | Trabajadores del “Centro Residencial de Estancia Prolongada” que no son DUEs. |

Dirección General: es el responsable que planifica, organiza, dirige, coordina y controla las actividades propias de la Entidad. Establece las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomando decisiones que afectan a aspectos fundamentales mediante el desempeño de puestos directivos. Asume la representación institucional ante cualquier ente externo a la Entidad. Da cuentas de su gestión ante la Junta Directiva y la Asamblea de Socios. Debe cumplir y hacer cumplir los Estatutos de la Asociación Punto Omega. Pertenece al grupo 1 a efectos salariales y deberá recibir los correspondientes complementos por la responsabilidad asumida y por la plena dedicación que en todo caso no serán consolidables y se cobrarán únicamente mientras se asuma la responsabilidad remunerada.

Dirección de Programas: es el responsable que, subordinada a la Dirección General, planifica, organiza, dirige, coordina y controla los Centros y Servicios de la Entidad. Asume la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomando decisiones que afectan a aspectos fundamentales mediante el desempeño de puestos directivos. Da cuentas de su gestión ante la Dirección General. Debe cumplir y hacer cumplir los Estatutos de la Asociación Punto Omega. Pertenece al grupo 1 a efectos salariales y deberá recibir los correspondientes complementos por la responsabilidad asumida y por la plena dedicación que en todo caso no serán consolidables y se cobrarán únicamente mientras se asuma la responsabilidad remunerada.

Dirección de un Centro o Servicio: se encuadran en este grupo profesionales con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre un centro, programa y/o servicio de la Asociación Punto Omega. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar. Son responsables de la gestión del centro, programa y/o servicio del que están al frente, teniendo capacidad para decidir o participar en la toma de decisión sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico: gestión económica, recursos humanos y decisiones técnicas de calado estratégico. Amplia iniciativa; capacidad de proponer y de generar alternativas a las situaciones problemáticas. Capacidad de relación y gestión externa con clientes y terceros. Son responsables del buen uso del Sistema General de Calidad de la Asociación en su centro, programa y/o servicio y del buen uso y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad propio de su centro, programa y/o servicio. Dan cuenta de su gestión al Director General y al Director de Programas de la Asociación Punto Omega, tienen responsabilidad ante estos y ante el grupo de trabajadores que tienen a su cargo, actuando ante ellos con capacidad de dirección y liderazgo. Pueden ejercer funciones de representación externa de la Entidad, por delegación expresa de la Dirección General. Pertenece al grupo 1 a efectos salariales y deberá recibir los correspondientes complementos por la responsabilidad asumida que en todo caso no serán consolidables y se cobrarán únicamente mientras se asuma la responsabilidad remunerada.

Subdirección del CAID de Móstoles o del CAID de Mesejo: ejercen labores de subdirección en los Centros que existe dicho puesto (únicamente en el CAID de Móstoles y en el CAID de Mesejo a lo largo del año 2020). Dan cuenta de su gestión a la Dirección General, Dirección de Programas y a la Dirección del Centro, tienen responsabilidad ante éstas y ante el grupo de trabajadores que tienen a su cargo, actuando ante ellos con capacidad de dirección y liderazgo. Pertenece al grupo 1 a efectos salariales y deberá recibir los correspondientes complementos por la responsabilidad asumida que en todo caso no serán consolidables y se cobrarán únicamente mientras se asuma la responsabilidad remunerada.

Grupo 1: Médicos, Psiquiatras, Psicólogos, DUEs, Trabajadores Sociales, Educadores Sociales... y demás trabajadores de la Asociación Punto Omega que desempeñan trabajos para los que se **requiere titulación universitaria (o equivalente)** por imperativo legal o por exigencia de los contratos o las bases reguladoras de subvenciones y convenios que financian las actividades

realizadas. Son de aplicación los criterios generales, funciones y formación descrita con anterioridad. Pertenecen al grupo 1 a efectos salariales y deberá recibir, si fuera el caso, los correspondientes complementos por la responsabilidad asumida que en todo caso no serán consolidables y se cobrarán únicamente mientras se asuma la responsabilidad remunerada.

Grupo 2: Técnicos de Integración Social, Técnicos en Animación Socio Cultural... y demás trabajadores de la Asociación Punto Omega que desempeñan trabajos para los que **se requiere Formación Profesional de Grado Superior (o equivalente)** por imperativo legal o por exigencia de los contratos o las bases reguladoras de subvenciones y convenios que financian las actividades realizadas. Son de aplicación los criterios generales, funciones y formación descrita con anterioridad. Pertenecen al grupo 2 a efectos salariales y deberá recibir, si fuera el caso, los correspondientes complementos por la responsabilidad asumida que en todo caso no serán consolidables y se cobrarán únicamente mientras se asuma la responsabilidad remunerada.

Grupo 3: Auxiliares de Enfermería, Administrativos,... y demás trabajadores de la Asociación Punto Omega que desempeñan trabajos para los que **se requiere Formación Profesional de Grado Medio (o equivalente)** por imperativo legal o por exigencia de los contratos o las bases reguladoras de subvenciones y convenios que financian las actividades realizadas. Son de aplicación los criterios generales, funciones y formación descrita con anterioridad. Pertenecen al grupo 3 a efectos salariales y deberá recibir, si fuera el caso, los correspondientes complementos por la responsabilidad asumida que en todo caso no serán consolidables y se cobrarán únicamente mientras se asuma la responsabilidad remunerada.

Grupo 4: Auxiliares de Enfermería, Administrativos,... y demás trabajadores de la Asociación Punto Omega que desempeñan trabajos para los que **NO se requiere titulación alguna** por imperativo legal o por exigencia de los contratos o las bases reguladoras de subvenciones y convenios que financian las actividades realizadas. Son de aplicación los criterios generales, funciones y formación descrita con anterioridad. Pertenecen al grupo 4 a efectos salariales y deberá recibir, si fuera el caso, los correspondientes complementos por la responsabilidad asumida que en todo caso no serán consolidables y se cobrarán únicamente mientras se asuma la responsabilidad remunerada.

21.6.- Determinación de Grupos en el Centro Residencial de Estancia Prolongada.

A efectos de este artículo y de los siguientes de este Convenio, se define “**Centro Residencial de Estancia Prolongada**” el Centro promovido y financiado mediante un concierto de plazas por la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid denominado “**Centro de Tratamiento para Drogodependientes en Estancia Prolongada (30 plazas)**” situado en el barrio madrileño de Aluche, denominado también “**Residencia de Aluche**” y gestionado por la Asociación Punto Omega desde el 1 de octubre de 2013. **Este Centro es deficitario desde hace años debido al bajísimo precio que paga la Administración pública a la Asociación Punto Omega por cada persona y día residiendo en el mismo. El precio que paga la Comunidad de Madrid NO cubre los gastos que genera el Centro y ni siquiera pagando el Salario Mínimo Interprofesional es posible cubrir los gastos generados con el ingreso realizado. De tal forma que ÚNICAMENTE PARA ESTE CENTRO se determinan los siguientes grupos:**

- **Grupo 5:** DUE Directora del Centro Residencial de Estancia Prolongada.
- **Grupo 6:** DUE del Centro Residencial de Estancia Prolongada
- **Grupo 7:** Integrador Social, Auxiliar de Enfermería, Personal de cocina, Personal de Limpieza del Centro Residencial de Estancia Prolongada... y cualquier otra categoría profesional del personal que presta sus servicios en el citado Centro.

A lo largo de 2020, en el momento que se firme un nuevo contrato con la Comunidad de Madrid y aumente la financiación del “**Centro de Tratamiento para Drogodependientes en Estancia Prolongada (30 plazas)**”, los grupos 5, 6 y 7 desaparecerán, y los trabajadores adscritos a estos grupos, se integrarán en los grupos 1, 2, 3 y 4 a todos los efectos, siguiendo los criterios establecidos en este Convenio.

21.7.- Suplencia de titulación.

La titulación que se requiere para el desempeño de la prestación laboral que corresponda a cada grupo o categoría profesional, **podrá ser sustituida por experiencia profesional en igual categoría, en la misma o distinta Entidad**, siempre y cuando la titulación de que se trate no sea exigible por disposición legal o por las prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones

que regulan la adjudicación del respectivo servicio, o en su caso, por decisión de los Colegios Profesionales de referencia.

CAPÍTULO V

Jornadas, vacaciones y permisos

Artículo 22. Jornada.

1.- **La jornada en la Asociación Punto Omega se determina de forma semanal.** Como regla general, para todos los trabajadores de la Asociación Punto Omega, la duración de la jornada ordinaria de trabajo en anteriores Convenios era de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, según establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de compensar en tiempo libre las horas extraordinarias o complementarias se determinaba que la jornada de 40 horas semanales equivale a 1.824 horas anuales de trabajo efectivo, una vez descontadas las vacaciones y libranzas.

2.- El Convenio Sectorial de referencia establece la jornada anual máxima de trabajo efectivo. Durante la vigencia del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social se establece la jornada anual máxima en 1.750 horas anuales de trabajo efectivo, una vez descontadas las vacaciones y libranzas, lo cual equivale a una jornada semanal de 38,50 horas. Esta jornada anual máxima será de validez para todo el personal contratado por la Asociación Punto Omega. Siempre que la duración de la jornada exceda de 6 horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

3.- Como mejora en la Entidad respecto al Convenio Sectorial de referencia se establece que **para todos los trabajadores de la Asociación Punto Omega, la duración de la jornada ordinaria de trabajo semanal será de 37,50 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.** En todo caso, la jornada máxima a realizar será la establecida en el Convenio Sectorial de referencia: 1.750 horas anuales de trabajo efectivo, una vez descontadas las vacaciones y libranzas.

4.- Como mejora del Convenio Sectorial de referencia se establece que **para todos los trabajadores del CAID de Móstoles y del CAID de Los Mesejo, la duración de la jornada ordinaria de trabajo semanal será de 35,00 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.** En todo caso, la jornada máxima a realizar será la establecida en el Convenio Sectorial de referencia: 1.750 horas anuales de trabajo efectivo, una vez descontadas las vacaciones y libranzas.

5.- Se define como jornada efectiva de trabajo, aquella en la que el trabajador se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida.

6.- Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compra de materiales, vestuario o, cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo de la intervención. **Sin embargo, estas horas deberán ser siempre aprobadas por el inmediatamente superior y, siempre que sea posible, autorizadas previamente a su realización.**

7.- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no será, con carácter general, superior a doce horas diarias. La jornada máxima será de doce horas y el descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

8.- Anualmente, durante el último trimestre del año, La Dirección de la Asociación Punto Omega, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, publicará el Calendario Laboral para el año siguiente. Además, para los trabajadores que no tienen una jornada regular, se entregará el turno individual, detallado día por día.

9.- El cómputo anual de horas se realizará mensualmente, a los efectos de su regulación. En aquellos casos en los que la jornada anual no coincida con la estipulada en este artículo, se liquidará la diferencia conforme a los siguientes criterios:

1.- A 31 de diciembre de cada año quedará automáticamente saldado a 0 cualquier

cómputo de horas que se encuentre dentro de las siguientes circunstancias: Saldo negativo por causas imputables a la propia estructura de los horarios o a algún error de cálculo de la Dirección de la Entidad, o bien saldo positivo o negativo inferior a una jornada laboral.

2.- A 31 de diciembre de cada año el trabajador que tenga un cómputo de horas negativo por causas imputables a sí mismo (por ejemplo, cambios de turno voluntarios) deberá devolver las horas de acuerdo con el Director del Servicio.

3.- Cuando sea necesario contratar un suplente para librar el exceso de horas, dicha libranza deberá organizarse de manera continuada entre los diferentes trabajadores afectados, aprovechando, si es posible, la contratación de los suplentes de vacaciones.

4.- Como norma general, no se libraré el exceso de horas previsto que no se haya trabajado.

10.- Tendrán la consideración de **horas extraordinarias**, según establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, **aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo**. Las horas extraordinarias serán remuneradas según establece el Estatuto de los Trabajadores o bien se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido según establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

11.- Según establece el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se consideran **horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial**, conforme a las siguientes reglas:

A. La Asociación Punto Omega solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al

contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

B. Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

C. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

D. El número de horas complementarias pactadas **no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias** de trabajo objeto del contrato.

E. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que por causas de fuerza mayor haya que reducir este plazo.

F. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

G. El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en los apartados anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

H. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas

complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar al treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

I. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra D).

J. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1. del Estatuto de los Trabajadores.

K. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 23. Trabajo nocturno y trabajo a turnos (“corretornos”).

23.1.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, no devengando el correspondiente complemento funcional de nocturnidad en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de tipo de trabajo nocturno.

Para la aplicación de lo dispuesto en este Convenio para los trabajadores nocturnos, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. (Art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Así mismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

23.2.- “Corretornos”.

Se entiende por trabajo a “corretornos” cuando se cubren sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo discontinuo, aleatorio y caótico, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

23.3.- Trabajo a turnos: turnos rotativos.

Se entiende por trabajo a turnos rotativos aquel trabajo que se realiza alternativamente y con un ritmo continuo y ordenado pero en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se pretende que en la medida de las posibilidades se sustituyen la realización de dichas horas por nuevas contrataciones o formas de organización del trabajo más efectivas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de las experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes la posibilidad de compensar preferentemente las horas extraordinarias que de manera excepcional pudieran producirse por tiempo de descanso en lugar de su retribución y que se clasifican según lo siguiente:

Horas extraordinarias de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca

evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros y que de forma ordinaria se compensarán por tiempo de descanso.

Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos períodos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas y que de forma ordinaria se compensarán por tiempo de descanso.

Artículo 25. Descanso semanal.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

En los supuestos en los que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se librarán en sábado y domingo en semanas alternas y se librarán como mínimo un fin de semana completo de cada dos fines de semana.

La semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana, salvo que los descansos semanales se hayan acumulado por períodos de tiempo superior, no pudiendo rebasar en ningún caso dichos períodos los catorce días.

Esta regla general no será de aplicación al personal contratado para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

Para las jornadas de ciclo continuado en las que la actividad se desarrolla de lunes a domingo, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas, al cual habrá que sumar las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se establecerá en un calendario de turnos.

El disfrute del descanso semanal es obligatorio.

Artículo 26. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas es no sustituible por compensación económica. (art. 38.1 del ET).

Como regla general, para todos los trabajadores de la Asociación Punto Omega, el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales, según establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Como mejora a esta regla general, todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas las que correspondan a la jornada diaria del trabajador o trabajadora por el número de días a que tenga derecho.

Como mejora del Convenio Sectorial, se establece que los trabajadores del CAID de Móstoles tendrán derecho a disfrutar de 27 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas las que correspondan a la jornada diaria del trabajador o trabajadora por el número de días a que tenga derecho.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la entidad y el trabajador. El periodo o periodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la Entidad y el trabajador, de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente ((Arts. 2º a), 125 y 126 de la LPL, texto del RDL 2/1995 de 7 de abril, BOE de 11 de abril y Art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores)). La entidad podrá excluir como periodo vacacional aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo.

El periodo vacacional anual podrá disfrutarse hasta en dos periodos a elección del trabajador, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres periodos sólo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa del Director del Centro o Servicio. Además, cuando no sea precisa la contratación de suplentes y de mutuo acuerdo con el Director del Centro o Servicio, se podrán usar hasta tres días del periodo vacacional para librar, al menos, un “puente”. En cualquier caso, la autorización del disfrute de vacaciones deberá ser acorde a las necesidades de personal exigidas por la Entidad Financiadora. Este precepto no operará cuando se trate de Centros o Servicios que tengan establecida una fecha de cierre por vacaciones.

Las fechas de vacaciones han de ser conocidas con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute (Art. 38.3 del Estatuto de los trabajadores). A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos tres meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.

El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

En los Servicios específicos de formación y enseñanza, las vacaciones se ajustarán inexcusablemente a las condiciones especiales del período en que se han de prestar los servicios.

En los Servicios en los que es preciso contratar suplentes, si se planifican las vacaciones en dos periodos, cada uno de ellos deberá ser ininterrumpido, de modo que la contratación de los suplentes también lo sea. En cualquier caso, no se podrán disfrutar vacaciones más allá del 12 de diciembre, a no ser que los días posteriores al doce de diciembre estén integrados en uno de los periodos anteriormente citados.

En los Servicios donde haya que sustituir al Director/a, no podrán disfrutar de vacaciones al mismo tiempo este trabajador/a y el que le vaya a sustituir. En el caso de que exista Subdirector/a, ambos trabajadores/as tampoco podrán disfrutar de vacaciones a la vez.

En Servicios Centrales, deberá quedar garantizado el cumplimiento de los plazos marcados por

la Administración, para la presentación de datos y documentos.

Las vacaciones se computarán a todos los efectos por año natural.

La propuesta de vacaciones de los diferentes equipos deberá quedar cerrada durante el primer trimestre del año y, una vez firmada por el Director del Centro o Servicio, deberá ser entregada a la representación legal de los trabajadores. Los cambios posteriores a esta fecha se podrán realizar siempre y cuando haya acuerdo entre los compañeros afectados, el Director del Centro o Servicio y se respeten las contrataciones de los suplentes, si es el caso.

Las vacaciones se disfrutarán atendiendo a los siguientes criterios:

Todo el personal podrá disfrutar de, al menos, 12 días hábiles ininterrumpidos entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive).

Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 16 de enero del año siguiente al de su devengo. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, salvo en casos excepcionales por acuerdo entre la Entidad y el trabajador/a.

En los supuestos de discrepancia en la ordenación de las vacaciones se utilizará un sistema de rotación, que asigne a cada trabajador/a un orden de prioridad con el que accederá a la elección de su turno de vacaciones. Para los supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, se utilizará los criterios de mayor antigüedad y/o de tener personas dependientes a su cargo. Los trabajadores y trabajadoras con hijos con edades comprendidas entre los 0 y los 16 años tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con el periodo vacacional escolar, estableciéndose turnos rotativos en igualdad de condiciones, siendo la antigüedad en la Asociación Punto Omega el criterio a seguir. En los casos en los que no sea posible llegar a un acuerdo ni siquiera con la aplicación de los criterios anteriores, se procederá al sorteo.

Si con anterioridad al disfrute del periodo vacacional ya concedido el trabajador incurriera en situación de IT, las vacaciones se trasladarán a la fecha de su incorporación no operando de

forma automática, sino condicionándose éstas a la correspondiente autorización en función del resto de turnos concedidos; y que en virtud del art. 38.3 del ET, cuando las vacaciones coincidan con una IT que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan (art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores).

El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario base y los complementos salariales funcionales que se vinieran percibiendo. El disfrute de las vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral.

Artículo 27. Reducción de jornada.

En virtud de lo establecido en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el personal que, por razón de guardia legal, tenga a su cuidado directo una persona menor de doce años, persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia, menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, los padres o tutores en casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (durante la duración de la hospitalización), las víctimas de violencia de género tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo, esta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.

La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. En caso de

reducción de jornada por menores de 18 años con enfermedad grave la reducción de jornada podrá extenderse más allá de la mitad de la duración de la jornada de conformidad al artículo 37.5 ET.

Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de reducción de jornada, para cualesquiera que sea el motivo que genere dicho derecho de disfrute de reducción de jornada, corresponderán a la trabajadora o trabajador, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la Entidad.

Para ejercer este derecho el trabajador o trabajadora deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor con al menos 15 días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada así como las condiciones de la misma conforme a lo establecido en el presente artículo, así mismo deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 28. Licencias no retribuidas.

1.- El personal con una relación laboral continuada superior a un año **podrá solicitar**, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada año natural, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal de la entidad o el 20 % de su equipo de trabajo o grupo profesional. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

2.- Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. **Podrá solicitar** este permiso aquel trabajador, hombre o mujer que justifique la hospitalización mencionada. El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible. Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la Entidad estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Artículo 29. Licencias retribuidas.

El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de **veinte días naturales**. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.
2. **Tres días naturales** de los cuales al menos dos serán laborales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.
3. **Cuatro días naturales** de los cuales al menos dos serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el **segundo grado** de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de un día más. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

4. **Un día natural** por intervención quirúrgica grave o fallecimiento de un pariente con **tercer grado** de consanguinidad o afinidad. No se incluye en este supuesto la cesárea.
5. **Un día laborable** por traslado de domicilio habitual.
6. **El día de la ceremonia** de matrimonio de familiares hasta el **segundo grado** de consanguinidad o afinidad.
7. **Un día laborable de asuntos propios a lo largo del año natural.**

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

- I. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.
- II. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.
- III. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 8 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.
- IV. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el **primer grado** de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
- V. Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- (a) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.
- (b) Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
- (c) Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.
- (d) Por el tiempo indispensable para acudir a una tutoría al trimestre cuando el trabajador tenga hijos en edad escolar obligatoria.

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

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende: **Primer grado:** Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera; **Segundo grado:** Abuelos, hermanos, cuñados y nietos. **Tercer grado:** bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos.

Artículo 30. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, acuerdan el presente artículo según lo siguiente:

30.1.- Permiso retribuido por maternidad.

El permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).

En el supuesto de fallecimiento del hijo o de la hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. Ello es de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas para adquirir la personalidad (nacimiento con vida, desprendido por entero del seno materno), siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, 180 días.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado o empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato o neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período de

- Inferior o igual a siete días naturales: La madre, previo aviso a la Entidad, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado con un máximo de cuatro días inclusive, que podrá acumular con la licencia correspondiente para casos de enfermedad grave.
- Superior a siete días naturales: La madre, previo aviso a la Entidad podrá ausentarse en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de parto múltiple donde coincidan los periodos de hospitalización de cada uno de los neonatos, la trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración y previo aviso a la Entidad, tantos días como hayan coincidido los periodos de hospitalización por cada uno de los neonatos desde el segundo. Este permiso podrá disfrutarse hasta que los o las menores cumplan doce meses.

A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

Todos los permisos mencionados en este apartado, podrán disfrutarse por el otro progenitor.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/de la empleado/a en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio de la entidad que lo concede.

En el plazo improrrogable de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de Familia, acreditando el nacimiento, ante el departamento de administración o el que corresponda de la entidad que lo concede.

30. 2.- Distribución y disfrute en caso de parto cuando ambos progenitores trabajen.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, el descanso puede disfrutarse por los dos progenitores por opción ejercitada por la madre al inicio del

descanso por maternidad, a favor de que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

30.3.- Distribución y disfrute en el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad con discapacidad o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.

En el caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, a tiempo parcial o completo, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

30.4.- Permiso por adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del/de la adoptado/a, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del/de la adoptado/a.

30.5.- Permiso no retribuido por maternidad.

A petición de la madre trabajadora las 16 semanas de permiso por maternidad podrán ser ampliadas hasta en dos más y alcanzar 18 semanas. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora.

30.6.- Permiso no retribuido en caso de adopción internacional.

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de 15 días naturales.

El trabajador, hombre o mujer, podrá además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

30.7.- Permiso retribuido por lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

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

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

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

30.8.- Vacaciones acumuladas.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

La maternidad y/o paternidad que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad y/o paternidad o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia. A los efectos de la acumulación prevista en este apartado, deberá tenerse en cuenta que en los supuestos de fecha prevista de parto posterior al 15 de septiembre, los trabajadores o trabajadoras habrán tenido que

disfrutar como mínimo de 10 días hábiles, siendo los 13 restantes los que podrán, en su caso acumular.

30.9.- Permiso por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos que podrán ser ampliables en el ámbito de cada organización y a criterio de la dirección de la misma, en dos días naturales más.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo aviso a la empresa.

La suspensión de contrato será de 15 días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 % o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 %. Se tendrá idéntico permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a disfrutar por uno de los padres/progenitores, cuyo cómputo se iniciará desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción.

Artículo 31. Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Entidad, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI

Excedencia y jubilaciones

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la Entidad 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.

El personal excedente únicamente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 33. Excedencias legales.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 o convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Únicamente durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 34. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, 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.

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

Artículo 35. Suspensión del contrato de trabajo.

Se tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Jubilación.

Se aplicarán aquellas disposiciones normativas vigentes en lo relativo a la jubilación de los trabajadores y trabajadoras del sector que define el presente convenio.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 37. De los trabajadores y sus representantes.

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio general.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio general.

Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal o sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.
2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.

5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, para la información del comité de empresa y para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien en cada entidad.

6. La entidad facilitará a los comités de empresa, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien en cada empresa o entidad.

A) Asambleas.

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la Empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar

reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la empresa, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con la Dirección de la empresa las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Artículo 38. De los sindicatos y de los delegados sindicales.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores.

A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los estatutos de un sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar

representadas también por un Delegado Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de empresa.

Los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado sindicato.

Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito.

Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en el artículo siguiente para los miembros de los Comités y delegados de personal, optando el sindicato en el ámbito de la empresa, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la empresa en los siguientes términos:

Con carácter general, el sindicato, a través de la sección sindical, deberá comunicar a la empresa, con una anticipación al menos mensual, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, –incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos trimestral, como resultado de la acumulación practicada, con arreglo a los siguientes criterios: el límite máximo de horas que un representante puede acumular será el equivalente al 50 % de su jornada mensual, y cada representante debe mantener un crédito mínimo de ocho horas al mes que no podrán ser objeto de cesión.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos.

La regulación del Convenio no afectará a los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en convenios colectivos o pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento.

Artículo 39. De los Comités de Empresa.

Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente Convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal. Deberá notificarse a la empresa, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

En el ámbito de empresa podrán acordarse criterios de acumulación, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada empresa.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 40. Principios informadores del régimen disciplinario.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de la Entidad, preservando las facultades disciplinarias de la dirección en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente Convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 41. Graduación de faltas.

41.1.- Tipificación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

FALTAS LEVES:

- El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).

- La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo. Se entiende por “debida antelación” la comunicación con al menos 24 horas de antelación, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo, de uno o dos días al mes, sin causa justificada.
- La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
- La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
- La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
- No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
- La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios y con los compañeros.
- Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales leves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores, los usuarios, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.

- El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve espacio de tiempo, sin el debido permiso o causa justificada. En el caso del trabajo a turnos, el abandono del puesto de trabajo, una vez finalizada la jornada laboral, sin haber avisado al responsable o director correspondiente que el relevo no se ha incorporado.

FALTAS GRAVES:

- La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
- La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
- El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
- Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 días o más y menos de 5 en el plazo de un mes.
- La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
- No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
- La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

- El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve espacio de tiempo, sin el debido permiso o causa justificada, durante más de tres días al mes, o la reiteración en al menos 5 días durante el año natural. En el caso de trabajo a turnos, el abandono, durante 2 días al mes o cuatro en el año natural, del puesto de trabajo, una vez finalizada la jornada laboral, sin haber avisado al responsable o director correspondiente de que el relevo no se ha incorporado.
- La resistencia a utilizar la documentación generada por el Sistema de Gestión de Calidad; el uso indebido de la documentación sometida a la legislación de protección de datos de carácter personal; sacar del centro de trabajo sin autorización expresa documentación relacionada con las cuestiones anteriores o con el Proyecto Técnico; y la no cumplimentación dolosa de la documentación requerida por la Asociación Punto Omega a los efectos de cumplir los compromisos con las administraciones y entidades colaboradoras, siempre que ninguna de estas circunstancias suponga perjuicio para la Asociación Punto Omega y/o los usuarios de sus programas.
- El uso indebido de la información confidencial de la que se tenga conocimiento por motivo del puesto que se ocupa; la realización de declaraciones a los medios de comunicación sobre los programas o los usuarios; y la publicación de artículos, libros o la participación como ponente en cualquier evento sobre cuestiones relacionadas con los programas o los usuarios, en ambos casos, sin la autorización expresa y por escrito de la Dirección de la Asociación Punto Omega y/o de la administración financiadora correspondiente.
- Acudir al trabajo bajo síntomas de consumo de alcohol o de otras sustancias psicoactivas y/o negarse a someterse a las pruebas para objetivar dichos síntomas.

FALTAS MUY GRAVES:

- La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

- La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
- Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
- El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
- La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la entidad o de otros trabajadores.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 5 días en el plazo de un mes.
- La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
- La infracción de las normas de seguridad y salud laboral, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ello pueda derivarse riesgo muy grave para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.

- El acoso sexual definido en el Art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- El acoso laboral.
- La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones
- La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de tres días consecutivos al mes, o la reiteración de, al menos, 4 días al año; la reiterada ausencia injustificada del puesto de trabajo que conlleve la no realización de una actividad programada para los usuarios y/o las funciones correspondientes; el abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve tiempo, sin el debido permiso o causa justificada, durante más de 4 días al mes, o la reiteración de, al menos, 6 días al año. En el caso del trabajo a turnos, el abandono del puesto de trabajo, una vez finalizada la jornada laboral, sin haber avisado al responsable o director correspondiente que el relevo no se ha incorporado, durante más de 3 días al mes, o la reiteración de, al menos, 5 días al año.
- Fotocopiar o copiar en soporte informático sin permiso expreso de la Dirección de Punto Omega los Proyectos Técnicos que se ejecutan, la documentación del Sistema General de Calidad y/o la documentación sometida a la legislación de protección de datos de carácter personal.
- El alcoholismo y/o adicción a sustancias psicoactivas, siempre que el afectado se haya negado a ponerse en tratamiento.

Además, los directores, responsables de Centros o Servicios que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación

para el servicio, atentado a la dignidad de la Asociación y reiteración o reincidencia a dicha tolerancia o encubrimiento.

41.2.- Sanciones

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

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.

- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso al grupo superior.
 - Traslado a otro puesto de trabajo por un plazo no superior a un año.
 - Despido.

41.3.- Procedimiento

Potestad sancionadora:

Será potestad de la Asociación Punto Omega la imposición de las oportunas sanciones con arreglo a lo preceptuado en el presente procedimiento.

Faltas leves:

Las sanciones por faltas leves serán impuestas por la Dirección General sin que sea preceptiva la instrucción de expediente disciplinario, salvo el trámite de audiencia al inculpado, que deberá efectuarse en todo caso. Las notificaciones de faltas leves serán puestas en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Faltas graves y muy graves:

Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que un trabajador haya podido incurrir será preceptiva la instrucción de expediente por parte de la dirección del Director General.

El expediente sancionador se registrará por el principio de imparcialidad y garantizará los derechos de audiencia al interesado, defensa y prueba contradictoria.

Procedimiento de instrucción:

1. Cuando el director o responsable de algún centro o servicio de la Entidad tenga conocimiento de la posible comisión de una falta cometida por algún trabajador a su cargo, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección General, debiendo detallarse en dicha comunicación los hechos con toda la precisión que sea posible y dentro de las 48 horas siguientes a la comisión de la falta.
2. Del mismo modo, todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. Dicha denuncia dará lugar a la correspondiente apertura de expediente disciplinario contra aquel o aquellos que resulten presuntamente implicados.
3. Si la Dirección General valora la posible comisión de una falta leve, procederá de acuerdo al apartado segundo de este artículo.

4. Si la Dirección General valora la posible comisión de una falta grave o muy grave, dispone de un plazo de cinco días hábiles para notificar el pliego de cargos al imputado y a la Representación Sindical, en el que deberán constar con precisión los hechos imputados.
5. Una vez recibido el pliego de cargos, el imputado dispondrá de tres días hábiles para alegar por escrito o mediante comparecencia ante la Dirección General cuanto a su derecho convenga en su descargo y proponga la prueba de que intente valerse.
6. Pasados cuatro días hábiles como máximo desde la entrega del pliego de descargo, la Dirección de la Asociación Punto Omega dictará la propuesta de resolución de forma fehaciente al representante de los trabajadores y al trabajador imputado en el día siguiente de la resolución definitiva.
7. Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.
8. A todos los efectos, para este procedimiento se consideran días hábiles de lunes a viernes.

Artículo 42. Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Entidad tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 43. Comisión sectorial de formación.

43.1.- Formación en la Asociación Punto Omega

- a) Anualmente, la Dirección de la Asociación Punto Omega elaborará el Plan de Formación para la Asociación Punto Omega, que será consensuado con la representación sindical, previo a su aprobación.
- b) Tendrán preferencia en la asistencia a cursos los no cualificados, así como los que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la Asociación Punto Omega. Se valorará, en su caso, como preferencia la condición de personal temporal.
- c) Los trabajadores acogidos al presente Convenio, podrán asistir a cursos de formación profesional organizados por la propia Asociación Punto Omega o por otras entidades.
- d) Cada trabajador podrá disponer de **50 horas al año**, sin menoscabo de sus retribuciones, para actividades de carácter formativo, de acuerdo a las siguientes condiciones:
- La formación deberá estar directamente relacionada con el puesto de trabajo que se desempeña.
 - Deben quedar garantizadas las necesidades del Servicio.
 - En el caso de que varios trabajadores quieran asistir a una misma actividad formativa y las características concretas del Servicio no lo permitan, tendrá preferencia quien haya

realizado menos actividades formativas durante el año. En caso de igualdad, se procederá a sorteo.

- Las horas no utilizadas a lo largo del año no serán acumulables para año siguiente.
- En el caso de que el trabajador tenga un saldo de horas negativo no imputable a la Entidad, las horas dedicadas a formación fuera del horario laboral se computarán a ese saldo.
- El tiempo empleado en viajes no computará dentro de las 50 horas, ni será recuperable a efectos de jornada laboral.
- Los permisos para acudir a las actividades formativas se deberán solicitar conforme establece el Sistema General de Calidad al Director del Programa con copia al Director General.

e) La Asociación Punto Omega podrá proponer actividades formativas. En el caso de que estas sean declaradas de asistencia obligatoria para determinados trabajadores o para toda la plantilla, no se computarán dentro de las 50 horas de formación. Además, en la medida de lo posible, se impartirán preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser de esta forma, se entenderá que el tiempo destinado a formación, computa como trabajo efectivamente realizado. Aquellas horas de formación obligatoria que se impartan fuera del horario laboral, serán devueltas al trabajador/a de la siguiente forma:

1. Cuando no se requiere la contratación de un suplente, de acuerdo con el Director del Centro o Servicio, debiendo quedar garantizadas las exigencias de personal de la Entidad Financiadora.
2. Cuando sí se requiere la contratación de un suplente, de acuerdo con el Director del Centro o Servicio. Si se ha contratado un suplente para que pudiese realizar dicha actividad, inmediatamente después de la actividad formativa, para aprovechar la

contratación. Si no se ha contratado suplente para la actividad formativa, unido al periodo de vacaciones o unido a la contratación de un suplente por otros motivos.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 44. Principios generales.

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

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 45. Servicios de prevención.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.

- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia. Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 46. Vigilancia de la salud.

La organización garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la RLT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 47. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

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

Los trabajadores y trabajadoras no serán empleados o empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a

sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

Artículo 48. Información y formación en salud laboral.

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la organización deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 49. Seguridad y salud laboral.

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

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 50. Participación del Personal en PRL.

Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado Delegado de Prevención cualquier trabajador o trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los Delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 51. Estructura retributiva.

Nota: en la última página del Convenio hay una tabla resumen (ANEXO FINAL) con la tabla salarial y los complementos salariales.

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

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

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Todas las retribuciones, para los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador o trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Por lo tanto los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

Salario base.

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras) en el CAID de Móstoles y en 12 pagas en el resto de los Centros o Servicios gestionados por la Asociación Punto Omega según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual siguiente:

| Gupo | | Salario Bruto Anual Año 2020 |
|------|---|------------------------------|
| 0 | Personal de Libre designación considerado fuera de Convenio. | 25.687,64 € |
| 1 | Dirección y/o personal con titulación universitaria o equivalente | 21.910,05 € |
| 2 | Titulación de FP de grado superior o equivalente | 19.773,01 € |
| 3 | Titulación de FP de grado medio o equivalente | 17.333,76 € |
| 4 | No se requiere titulación | 15.110,38 € |
| 5 | Directora y DUE del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" | 16.100,00 € |
| 6 | DUE del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" | 16.100,00 € |
| 7 | Trabajadores del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" que no son DUEs. | 13.300,00 € |

Los grupos de la tabla son aquellos definidos en el artículo 21.5 del presente Convenio.

Complementos salariales.

- 1.- Complementos salariales personales.
 - 1.1.- Complemento «ad personam».
 - 1.2.- Complemento Salarial Personal.
- 2.- Complementos Salariales de puesto de trabajo.
 - 2.1.- Complemento de nocturnidad.
 - 2.2.- Complemento de trabajo a turnos.
- 3.- Complemento Salariales de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto.
 - 3.1.- El complemento salarial de responsabilidad.
 - 3.2.- Complemento Salarial de Coordinación.
 - 3.3.- Complemento Salarial de Proyecto.
 - 3.4.- Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto.
- 4.- Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.
 - 4.1.- Complemento por Guardia y/o Expectativa.
 - 4.2.- Complemento de plena dedicación.
 - 4.3.- Complemento de Experiencia profesional.
- 5.- Otras percepciones compensatorias.
 - 5.1.- Complemento por trabajo en domingos y festivos.
 - 5.2.- Complemento por festivos de especial significación.
 - 5.3.- Complemento para correturnos.
- 6.- Complemento salarial para especialistas.
- 7.- Precio hora a efectos del pago de horas extraordinarias o complementarias

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

1.- Complementos salariales personales:

1.1.- Complemento «ad personam»: Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo.

La Asociación Punto Omega, a la cual obliga este Convenio, garantiza a todo el personal las tablas salariales del Anexo 3 y adecuará sus recibos salariales a dichas tablas y computarán el excedente si lo hubiera en casilla aparte bajo el concepto de «Complemento ad personam».

1.2.- Complemento Salarial Personal: Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir los trabajadores o trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla salarial incluida en este convenio. Este complemento NO tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

2.- Complementos Salariales de puesto de trabajo.

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que NO tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior podemos distinguir:

2.1.- Complemento de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, no devengando el correspondiente complemento de nocturnidad en los supuestos de contrataciones

específicas para esta modalidad de tipo de trabajo nocturno. A elección del trabajador podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente. El complemento de nocturnidad solo será aplicable a aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en este horario nocturno, y en el caso de compensación económica, ésta será del 25 % de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

2.2.- Complemento de trabajo a turnos. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas. Los trabajadores/as sujetos a turnos tendrán asignado un complemento de turnicidad no devengando el correspondiente complemento de turnicidad en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de tipo de trabajo. Este complemento devengará por un mínimo del 15 % del salario base del trabajador en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos. Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a los trabajadores afectados, antes del comienzo de los mismos.

3.- Complemento Salariales de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto.

3.1.- El complemento salarial de responsabilidad. Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas. Lo percibirán los trabajadores o las trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad. El complemento de responsabilidad bruto anual se fija según la siguiente tabla adjunta.

A.

| Gupo | | Complemento Responsabilidad Bruto Año 2020 |
|-------------|---|---|
| 0 | Personal de Libre designación considerado fuera de Convenio. | 4.856,91 € |
| 1 | Dirección y/o personal con titulación universitaria o equivalente | 3.777,59 € |

| Gupo | | Complemento Responsabilidad Bruto Año 2020 |
|------|---|--|
| 2 | Titulación de FP de grado superior o equivalente | 2.698,28 € |
| 3 | Titulación de FP de grado medio o equivalente | 0,00 € |
| 4 | No se requiere titulación | 0,00 € |
| 5 | Directora y DUE del “Centro Residencial de Estancia Prolongada” | 4.900,00 € |
| 6 | DUE del “Centro Residencial de Estancia Prolongada” | 0,00 € |
| 7 | Trabajadores del “Centro Residencial de Estancia Prolongada” que no son DUEs. | 0,00 € |

La percepción de este complemento depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que NO tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

3.2.- Complemento Salarial de Coordinación. Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc. Para el complemento de coordinación se establece una cuantía mínima de 539,66 euros y un máximo de 2.158,63 euros brutos año en base al número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo según la siguiente tabla:

| | Complemento Coordinación Bruto Año 2020 |
|--|---|
| Equipo de trabajo básico (3 personas) | 539,66 € |
| Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas) | 1.079,31 € |
| Equipo de trabajo intermedio 2 (de 6 a 8 personas) | 1.618,97 € |
| Equipo de trabajo de más de 8 personas. | 2.158,63 € |

La percepción de este complemento depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que NO tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

3.3.- Complemento Salarial de Proyecto. A los efectos de este complemento se entiende por Proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo. En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente. Serán de aplicación las cantidades brutas anuales según la siguiente tabla:

| Gupo | | Complemento de Proyecto Bruto Año 2020 |
|------|---|--|
| 0 | Personal de Libre designación considerado fuera de Convenio. | 0,00 € |
| 1 | Dirección y/o personal con titulación universitaria o equivalente | 2.482,42 € |
| 2 | Titulación de FP de grado superior o equivalente | 1.942,76 € |
| 3 | Titulación de FP de grado medio o equivalente | 1.618,97 € |
| 4 | No se requiere titulación | 539,66 € |
| 5 | Directora y DUE del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" | 0,00 € |
| 6 | DUE del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" | 0,00 € |
| 7 | Trabajadores del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" que no son DUEs. | 0,00 € |

La percepción de este complemento depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que NO tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

3.4.- Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto.

Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

4.- Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo: Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

4.1.- Complemento por Guardia y/o Expectativa. Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que el trabajador/a esta localizable en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de 3 horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

- Las Entidad designará los servicios y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizaran, en su caso, a los trabajadores para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa, para períodos de tiempo determinados y organizando el servicio de manera que la situación de guardia como regla general no supere el 25 % de la jornada anual pactada.
- La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para el trabajador. No obstante si el número de personas que aceptasen el servicio fuera inferior al requerido, la dirección de la entidad y la representación legal de los trabajadores, si la hubiera, acordarán la solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio.
- El régimen de guardia o expectativa será en cualquier caso de libre elección para los trabajadores/as mayores de 55 años, las que se encuentren en estado de gestación o aquellos que cuenten con hijos menores de 12 años.
- El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a los trabajadores/as con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma.

- Cuando el trabajador/a realice su actividad en régimen de guardia o expectativa percibirán una compensación económica equivalente como mínimo al 10 % del salario base del grupo profesional al que pertenezca.
- Para el cómputo de la jornada de los trabajadores sujetos a este régimen se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo a disposición
- Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador/a se encuentre en el ejercicio de su actividad realizando las funciones propias de su grupo profesional.
- Se considerará tiempo a disposición aquel en el que el trabajador/a se encuentre fuera de su jornada habitual y del lugar de trabajo a disposición del empleador sin prestar trabajo efectivo por razones de guardia o expectativa.
- Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del E.T. y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.
- Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso las horas extraordinarias.
- Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para el trabajador, el mismo será compensado mediante 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el período de vacaciones.

4.2.- Complemento de plena dedicación. Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por el trabajador/a por el cuál se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada. Los trabajadores/as adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10 % del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren

adscritos. El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias. Este complemento es de libre aceptación por el trabajador/a. La percepción de este complemento depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que NO tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

4.3.- Complemento de Experiencia profesional. De manera general, se establece que todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla siguiente:

| Gupo | | Complemento Experiencia Bruto Año 2020 |
|------|---|--|
| 0 | Personal de Libre designación considerado fuera de Convenio. | 0,00 € |
| 1 | Dirección y/o personal con titulación universitaria o equivalente | 782,50 € |
| 2 | Titulación de FP de grado superior o equivalente | 717,74 € |
| 3 | Titulación de FP de grado medio o equivalente | 652,99 € |
| 4 | No se requiere titulación | 588,23 € |
| 5 | Directora y DUE del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" | 0,00 € |
| 6 | DUE del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" | 0,00 € |
| 7 | Trabajadores del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" que no son DUEs. | 0,00 € |

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo.

5.- Otras percepciones compensatorias.

5.1.- Complemento por trabajo en domingos y festivos. Quienes realicen su jornada de trabajo en domingos y/ o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla, no devengando el citado complemento en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de tipo de trabajo (como ocurre en el “*Centro Residencial de Estancia Prolongada*” definido en el art. 21 de este Convenio). Este complemento podrá ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con el trabajador

5.2.- Complemento por festivos de especial significación. Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá un complemento del 50% en lugar del 25% que establece el apartado anterior, no devengando el citado complemento en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de tipo de trabajo (como ocurre en el “*Centro Residencial de Estancia Prolongada*” definido en el art. 21 de este Convenio). Este complemento podrá ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con el trabajador.

5.3.- Complemento por el trabajo realizado en forma de corretornos: según lo establecido en el art. 23, apartados segundo y tercero, del presente Convenio se tendrá derecho a un complemento de 150 euros al mes.

6.- Complementos salariales para especialistas.

Se definen como tales los **Médicos especialistas** así como el **Psicólogo Especialista en Psicología Clínica**, el cual ha tenido que realizar y aprobar el examen PIR y además ha realizado cuatro años de rotación en un Hospital del Sistema Nacional de Salud, o bien consiguió una habilitación antes del 30 de abril de 2011. El psicólogo especialista en psicología clínica, una vez inscrito en el Colegio, es el único que puede realizar actividades sanitarias en Instituciones

Sanitarias del Sistema Nacional de Salud (Públicas o Concertadas). Esto es CAIDs, Centros de Salud Mental, Centros de Salud, Hospitales públicos o concertados,... (apartado 4 de la disposición adicional séptima de la ley 33/2011 de Salud Pública). El salario mínimo anual que deben percibir a lo largo de 2020 será al menos de 25.200 euros brutos. En caso de subdirigir un Centro, el salario mínimo anual será al menos de 26.000 euros brutos anuales y en caso de dirigirlo será al menos de 28.250 euros brutos anuales.

7.- Determinación del precio hora a efectos de abonar las horas extraordinarias o complementarias.

| Gupo | | Precio por hora bruto Año 2020 |
|------|---|--------------------------------------|
| 1 | Dirección del CAID de Móstoles o CAID de Mesejo | 16,16 € |
| 1 | Subdirección del CAID de Móstoles o CAID de Mesejo | 14,86 € |
| 1 | Médico o Psicólogo especialista en CAID de Móstoles o CAID de Mesejo | 14,40 € |
| 1 | Personal con titulación universitaria o equivalente (NO Director, Subdirector o especialista) | 11,69 € |
| 2 | Titulación de FP de grado superior o equivalente | 10,55 € |
| 3 | Titulación de FP de grado medio o equivalente | 9,24 € |
| 4 | No se requiere titulación | 8,06 € |
| 5 | Directora y DUE del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" | 11,00 € |
| 6 | DUE del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" | 8,65 € |
| 7 | Trabajadores del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" que no son DUEs. | 7,15 € |

Artículo 52. Cobro durante el periodo de IT.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal (IT), tendrán derecho a que la Entidad les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 de su base de cotización.

La aplicación de estos complementos sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica o de accidente y los sucesivos partes de confirmación.

CAPÍTULO XII

Medidas de carácter social

Artículo 53. *Ropa de trabajo.*

La Entidad proporcionará, cuando así lo establezcan las condiciones de contratación con la administración financiadora, el equipamiento en ropa y calzado acorde con el desarrollo del trabajo, reponiendo dicho equipamiento cuando ello sea necesario y en todo caso, una vez al año. En los casos que no venga recogido en las condiciones de contratación con la administración, se requerirá dictamen del Comité de Salud y Seguridad. El uso de este equipamiento será obligatorio.

Artículo 54. *Manutención y alojamiento.*

El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria. Este derecho será extensivo a aquellos trabajadores de dichos servicios que se encuentren en el Centro en el horario de las comidas y deban continuar con su jornada habitual, una vez finalizada la manutención.

Artículo 55. *Principios generales ante las adicciones y drogodependencias.*

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. Se estima conveniente incluir en este convenio una visión tanto preventiva como asistencial. Será competencia del Comité de Salud y Seguridad abordar este tipo de situaciones.

Artículo 56. *Medidas de emergencia.*

Será de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, así como lo establecido en todo el ordenamiento jurídico.

Artículo 57. *Gestión y protección medio ambiental.*

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

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente.

Artículo 58. *Cláusula general de no discriminación.*

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

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 59. Protección a la maternidad.

Se estará a lo que se incluye en el Anexo 1 de este Convenio denominado **“Protocolo de actuación para embarazadas o en periodo de lactancia”** vinculado al Plan de Igualdad vigente en la Asociación Punto Omega.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empleador y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 60. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción

de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional.

Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.

Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 61. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Existe un **Plan de Igualdad** en la Asociación Punto Omega que ha generado, entre otras cosas, un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (Anexo 2) y un Protocolo de actuación para embarazadas o en periodo de lactancia (Anexo 1). Ambos son de obligado cumplimiento y se incluyen en este Convenio.

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones

Las Asociación Punto Omega aunque no alcance la cifra de 250 trabajadores ha promovido la implantación de un plan de igualdad de empresa. Los objetivos a realizar de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.

- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o *mobbing*.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 se realizó con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

1ª fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2ª fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.

4ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las

cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión se dotó de un reglamento de funcionamiento que incluyó los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizó dentro del crédito de horas legalmente establecido, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

De las reuniones se levantó acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I: compromiso de equiparación salarial.

A los trabajadores del “Centro Residencial de Estancia Prolongada” se les equipará el salario con el resto de trabajadores (grupos 1, 2 3 ó 4; según el artículo 21 del presente Convenio) durante la vigencia del presente Convenio en caso de que a lo largo de la vigencia de este Convenio hubiera o hubiese ingresos suficientes para ello procedentes de la entidad financiadora: la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II: solución extrajudicial de conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

ANEXO 1: PROTOCOLO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Protocolo de actuación para embarazadas o en periodo de lactancia.

El presente protocolo se anexó a este Convenio Colectivo por decisión de la Comisión Paritaria y al amparo del Plan de Igualdad implantado en la Asociación Punto Omega durante el año 2015. Fue publicado en el BOCM el 5 de diciembre de 2015. El presente Protocolo fue una de las mejoras recogidas en el citado Plan de Igualdad.

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.

2.- CONCEPTO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL.

3.- PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIRSE PARA GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

3.1.- Reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

- **Solicitud de la certificación médica sobre la existencia de riesgo.**
- **Descripción de las actividades y condiciones del puesto de trabajo**
- **Evaluación del servicio de prevención**
- **Reconocimiento o denegación de la existencia de riesgo por parte de “La Mutua”.**
- **Reconocimiento del subsidio.**
- **Solicitud de la prestación económica**
- **Reconocimiento del derecho a la prestación económica**
- **Régimen económico que corresponde a la trabajadora como consecuencia del reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.**

1.- INTRODUCCIÓN.

La Comisión Permanente de Igualdad ha elaborado el presente documento con la finalidad de facilitar a las trabajadoras de la Asociación Punto Omega un protocolo de actuación en caso de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. En este protocolo se describen:

- **Concepto de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.**

- Procedimiento que debe seguirse para garantizar la protección de la maternidad.
- Formularios correspondientes y su cumplimentación en las diferentes fases del protocolo.

2.- CONCEPTO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL: Hace referencia a la situación protegida en la que se encuentra la trabajadora cuando, debiendo cambiar de puesto por otro compatible con su estado al influir negativamente en su salud, la del feto o en el supuesto de lactancia del hijo menor de 9 meses, dicho cambio de puesto de trabajo no sea técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, incluye dos Anexos con el objeto de facilitar la identificación de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente o suponen riesgo de exposición para la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del hijo lactante.

No se considerará como tal situación, la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, la del feto o de su hijo lactante, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado. En este caso, será tratada como contingencia común.

Hay que distinguir dos procedimientos:

- Reconocimiento de la existencia de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Reconocimiento del subsidio/licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

3.- PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIRSE PARA GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD: Una vez que la trabajadora tenga conocimiento de que está embarazada, deberá comunicárselo a la “Dirección de su Centro o Servicio”, y ésta a su vez lo notificará inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos, el cual activará el protocolo que se describe a continuación:

3.1.- Reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

3.1.1.- SOLICITUD DE LA CERTIFICACIÓN MÉDICA SOBRE LA EXISTENCIA DE RIESGO: La trabajadora, cuando considere objetiva y previsiblemente que existen riesgos en el desempeño de su puesto de trabajo que pueden afectar negativamente a su estado de salud, a la del feto o a la del hijo menor de 9 meses, deberá

1.1 Primero, obtener el **“Informe del facultativo del Servicio Público de Salud”** (es decir, el médico de atención primaria, ginecólogo,... de la trabajadora embarazada) que le asista facultativamente a ella o al lactante, en las que se diagnostique su situación de embarazo y la fecha probable del parto o la situación de lactancia natural.

1.2 Segundo, deberá cumplimentar el documento de **“Solicitud de certificado médico sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural”** (ANEXO 1) y presentarlo en la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades correspondiente (FREMAP a fecha de hoy, abril de 2015, en adelante “La Mutua”), utilizando un medio de registro por el que quede constancia fehaciente de la fecha de presentación (la trabajadora deberá llevar tres copias que deben ser selladas en la Mutua, quedándose una en la Mutua, otra la trabajadora y otra el Departamento de RRHH).

3.1.2.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y CONDICIONES DEL PUESTO: La Mutua, una vez recibida la solicitud, solicitará un “Informe del Departamento de RRHH” de la Asociación Punto Omega, en el que describa la actividad desarrollada por la trabajadora, las condiciones del puesto de trabajo que desempeña y su categoría profesional.

El Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega cumplimentará el informe de la actividad desarrollada y condiciones del puesto de trabajo y lo remitirá a La Mutua, en el periodo de tiempo más breve posible.

La Mutua, una vez recibido el informe del Departamento de RRHH, deberá cumplimentar la parte que le corresponde del “certificado de empresa” sobre la actividad desarrollada y las condiciones

de trabajo y remitirá toda la documentación al Servicio de Prevención correspondiente (Prevención FREMAP a fecha de hoy, abril de 2015, en adelante “Servicio de Prevención”).

3.1.3.- EVALUACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN: En primer lugar, el “Servicio de Prevención”, citará a la trabajadora para la realización de una valoración. Una vez que el “Servicio de Prevención” ha recibido el “certificado de empresa” que cumplimentó “La Mutua”, cumplimentará la parte que le corresponde del mismo, acompañado de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo ocupado por la trabajadora y lo remitirá a la “La Mutua” y ésta al Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega quien, si existe riesgo, deberá adoptar las medidas que se describen en el siguiente orden secuencial:

A) Medidas posibles para adaptar el puesto o modificación temporal de sus características.

“La Mutua” remitirá al Departamento de RRHH el resultado de la evaluación de los riesgos por el “Servicio de Prevención”, solicitándole que lleve a cabo las adaptaciones previstas en la misma.

El Departamento de RRHH, informará a “La Mutua” de la posibilidad o no de adoptar en el centro las medidas propuestas por el “Servicio de Prevención”.

Si es posible la adaptación del puesto, “La Mutua” cumplimentará la parte correspondiente del “certificado de empresa” y comunicará al Servicio de Prevención las medidas que han sido adoptadas. Si no es posible la adaptación al puesto, se describirán detalladamente las razones cumplimentando la parte correspondiente del mismo.

B) Medidas para el cambio de funciones o tareas disponibles por imposibilidad de adaptación del puesto.

Cuando la adaptación del puesto no sea posible o, siendo posible, se mantenga el riesgo, el Departamento de RRHH remitirá a “La Mutua” el “informe de la existencia o ausencia de funciones o tareas disponibles” en La Asociación Punto Omega. Esta última lo comunicará al Servicio de Prevención, a la mayor brevedad posible, para que informe si están o no exentas de riesgo.

Si no existieran otras funciones o tareas disponibles, “La Mutua” cumplimentará la declaración sobre la inexistencia de puesto de trabajo o funciones compatibles, en función del informe del Departamento de RRHH, y lo notificará al “Servicio de Prevención”.

Cambio a otras tareas o funciones disponibles exentas de riesgo para la trabajadora.

Si el “Servicio de Prevención” informa que las nuevas funciones o tareas están exentas de riesgo, “La Mutua” se lo notificará al Departamento de RRHH y a la interesada para que el cambio se produzca, a la mayor brevedad posible.

Imposibilidad de cambio a otras tareas o funciones disponibles exentas de riesgo para la trabajadora.

Si no ha sido posible la adopción de las medidas previstas anteriormente, “La Mutua” deberá gestionar el reconocimiento o denegación de la existencia de riesgo.

3.1.4.- RECONOCIMIENTO O DENEGACIÓN DE LA EXISTENCIA DE RIESGO POR PARTE DE “LA MUTUA”: La Mutua a la vista de la documentación aportada por el “Servicio de Prevención” y el “Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega” determinará:

- La existencia de riesgo durante el embarazo y lactancia natural.
- La inexistencia de riesgo durante el embarazo y lactancia natural.

Si se ha reconocido la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, la Mutua proporcionará a la trabajadora “el certificado de riesgo y la solicitud de prestación económica de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural”, para iniciar el procedimiento que se recoge a continuación.

Si se ha denegado la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, la Mutua comunicará a la trabajadora y al Departamento de RRHH la denegación de la expedición de la certificación médica.

3.2 RECONOCIMIENTO DEL SUBSIDIO.

La Mutua es el órgano competente para la gestión y pago de la prestación, cuando haya quedado acreditado que existe el riesgo durante el embarazo o la lactancia natural para el personal perteneciente al Régimen General de la Seguridad Social.

3.2.1.- SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA.

La trabajadora cumplimentará “el impreso de solicitud de prestación económica de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural” y deberá presentarlo ante La Mutua junto con la “certificación de riesgo”, utilizando un medio de registro por el que quede constancia fehaciente de la fecha de presentación.

El Departamento de RRHH facilitará a La Mutua “el certificado de cotizaciones de la empresa para la solicitud de las prestaciones económicas de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural”, en el que conste la cuantía de la base de cotización de la empleada por contingencias profesionales correspondientes al mes anterior al del inicio de la suspensión del contrato de trabajo.

3.2.2.- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN ECONÓMICA.

La Mutua a la vista de la documentación presentada y comprobados todos los requisitos, dictará resolución expresa en el plazo de días legalmente establecido, contados desde la recepción de la solicitud de la interesada, a efectos del reconocimiento o no del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Cuando no se reconozca, inicialmente, el derecho a la prestación económica, por no concurrir la situación protegida, se indicará a la interesada, si procede, la fecha a partir de la cual podrá reconocerse la prestación, teniendo en cuenta la certificación médica sobre la existencia de riesgo y la evaluación en el estado de gestación en relación con el riesgo específico derivado del puesto de trabajo. En estos casos, no será necesaria una nueva solicitud, tan sólo la aportación de la documentación correspondiente.

3.2.3.- RÉGIMEN ECONÓMICO QUE CORRESPONDE A LA TRABAJADORA COMO CONSECUENCIA DEL RECONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

Un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

Celeridad de las actuaciones: Los Directores o Directoras de cada Centro o Servicio de la Asociación Punto Omega, el Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega, el “Servicio de Prevención” y “La Mutua” realizarán sus actuaciones con la mayor celeridad posible, al objeto de que la resolución de los procedimientos se ajuste a los plazos compatibles con la adecuada protección de la situación de embarazo y lactancia.

TELÉFONOS DE INFORMACIÓN:

- Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega: 91.613.23.36
- “La Mutua”, a fecha de abril de 2015 es “Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades FREMAP” (o bien PREMAP):
 - Urgencias 24 horas: 900.610.061
 - Otras gestiones: 900.610.061
 - Centro Admvo y Asistencial de Móstoles, sito en Pol Ind Arroyomolinos, Calle E, nº5, 28938 (Móstoles): 91.685.23.70
 - Otro teléfono de la oficina de Móstoles: 916.852.377
 - “Servicio de Prevención”, a fecha de abril de 2015 es “Prevención FREMAP”:
 - Teléfono general de Prevención FREMAP: 902.166.161
 - Oficina de Móstoles sita en Calle Tulipán, 3 y 7. 28933 Móstoles (Madrid): 91.617.26.36.

ANEXO 2: PROTOCOLO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

El presente protocolo se anexó a este Convenio Colectivo por decisión de la Comisión Paritaria y al amparo del Plan de Igualdad implantado en la Asociación Punto Omega durante el año 2015. Fue publicado en el BOCM el 5 de diciembre de 2015. El presente Protocolo fue una de las mejoras recogidas en el citado Plan de Igualdad.

INDICE

1.-INTRODUCCIÓN

2.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

3.-NORMATIVA DE REFERENCIA

4.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

5.-OBJETIVO

6.-DEFINICIONES

-ACOSO SEXUAL

-ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

7.-COMISIÓN INSTRUCTORA EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

8.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

-NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

-Presentación de denuncia

-Fase Informal

-Fase Formal

9.-TIPIFICACIÓN DE FALTAS

10.-REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

-Pautas para el/la denunciante

-Pautas en caso de ser denunciado/a por acoso

11.-SANCIONES

12.-DIVULGACIÓN

ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA

1.-INTRODUCCIÓN: Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y derechos fundamentales. Este principio esencial en un Estado Social y democrático de Derecho exige que las instituciones garanticen la efectividad de tales derechos y reaccionen ante sus vulneraciones. Ello obliga, entre otras cuestiones, a consolidar un entorno en el que nadie sufra atentados contra su dignidad y en el que no se admita ninguna práctica que implique discriminación por razón de cualquier circunstancia personal o social.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad y que, si bien puede tener tanto a hombres como mujeres como eventuales sujetos pasivos, es padecido fundamentalmente por las mujeres en función de las desequilibradas relaciones de poder que el género produce en nuestra sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de la víctima, atentan contra su dignidad, niegan el respeto a su integridad física y psíquica y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad. Todo ello, además, provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto laboral y relacional de la víctima.

2.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Comisión Permanente de Igualdad ha elaborado el presente documento con la finalidad de salvaguardar la dignidad de quienes integran la Asociación Punto Omega, comprometiéndose a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

Para ello manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo, y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de cada miembro de la Asociación asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

La Asociación Punto Omega, dentro del ámbito del Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, a través de la Comisión Permanente de Igualdad desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier

persona quiera denunciar un posible caso de acoso. El objetivo de este Protocolo consiste en definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo u orientación sexual, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

La Asociación Punto Omega se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente.

La Asociación Punto Omega asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

3.-NORMATIVA DE REFERENCIA

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso y el acoso sexual. Establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

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

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera una infracción muy grave del ordenamiento social al acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. Asimismo, en el artículo 13 bis, se dice literalmente que “el acoso por razón de origen racial o

étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

4.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a cualquier miembro de la Entidad, sin que el tipo de relación existente con la Asociación Punto Omega (trabajadores, trabajadoras, voluntarios y voluntarias etc.) suponga distinción a tal efecto .

5.-OBJETIVO

El objetivo del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo u orientación sexual con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras y voluntarias:

El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.

El derecho a la salud en el trabajo.

La Comisión Permanente de Igualdad a través del protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis, facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

6.-DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL: El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- gestos obscenos;
- contacto físico innecesario, rozamientos;
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- agresiones físicas

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Constituye acoso por razón de sexo (o acoso sexista) “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la

integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

1. las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
2. los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
3. impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
4. impartir órdenes vejatorias;
5. las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
6. la orden de aislar e incomunicar a una persona;
7. la agresión física.

7.-COMISIÓN INSTRUCTORA EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL.

Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. La Comisión Instructora estará integrada por:

- La Defensora de Igualdad de Oportunidades
- El/la Director/a de RRHH.
- Un delegado o una delegada sindical.

Los miembros integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidos por otros miembros de la Institución que realice funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: en el supuesto de que los/las componentes de esta Comisión estuvieran implicados en la denuncia, relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos y/o relación laboral por adscripción al mismo Proyecto, Programa o Departamento.

Quienes integren las Comisiones Instructoras se comprometen a mantener secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión Instructora. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

8.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista.

En el caso que un miembro de la Entidad sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales. En todo caso, se estará a lo establecido en el Capítulo X del Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega: Régimen Disciplinario.

NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.

Los documentos que compongan la instrucción deben preservar la intimidad de las personas involucradas.

La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Defensora de Igualdad de Oportunidades.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.

Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada. Asimismo, para asegurar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

Presentación de denuncia:

La persona demandante debe dirigirse a la Defensora de la Igualdad de Oportunidades mediante un escrito (ver anexo) en el que se detallen los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según el Art. 13 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.

La Defensora de Igualdad de Oportunidades convocará a la Comisión Instructora para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en el presente Protocolo.

Fase Informal:

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora se entrevistará con las partes implicadas. En los casos que la Comisión considere oportuno se podrá reunir con ambas partes, con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las mismas.

En el plazo de 48 horas la Comisión Instructora elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. El proceso se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral.

Fase Formal:

Cuando la Comisión Instructora considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso en el entorno laboral se procede a continuar en la fase formal.

En este momento, la Comisión Instructora decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la Comisión Instructora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo máximo de cinco días hábiles. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción.

Si la Comisión valora la posible comisión de una falta grave o muy grave, dispone de un plazo de 5 días hábiles para notificar el pliego de cargos al imputado, en el que deberán constar con precisión los hechos.

Una vez recibido el pliego de cargos, el imputado dispondrá de 3 días hábiles para alegar por escrito o mediante comparecencia ante la Comisión cuanto a su derecho convenga en su descargo y proponga la prueba de que intente valerse.

Pasados cuatro días hábiles como máximo desde la entrega del pliego de descargo, la Comisión dictará la propuesta de resolución, comunicando la misma de forma fehaciente al trabajador imputado en el día siguiente de la resolución definitiva.

Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.

A todos los efectos, para este procedimiento se consideran días hábiles de lunes a viernes.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria según establece el Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega.

La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

9.-TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

- El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- contacto físico innecesario, rozamientos;
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- la impartición de órdenes vejatorias;
- cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es,

empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

10.-REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Pautas para el/la denunciante

- Entrega de formulario de denuncia a la Defensora de Igualdad de Oportunidades, la cual entregará copia fechada, sellada y firmada de manera que quede constancia de la recepción de dicha denuncia.
- Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideran oportunos para apoyar su denuncia.
- La Comisión Instructora se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuno su investigación se pondrán en contacto con la persona denunciante y la persona denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. Se realizaran actas de todas las reuniones de la comisión.
- En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.
- Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega del informe de conclusiones.

- En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas por separado, así como a testigos aportados por la persona denunciante.
- Durante el proceso se puede llegar a considerar la aplicación de medidas cautelares para separar a la víctima y al presunto acosador o acosadora.
- Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
- En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.
- Pautas en caso de ser denunciado/a por acoso
- En caso de recibir la Defensora de Igualdad de Oportunidades una denuncia por acoso contra su persona, éste/a se pondrá en contacto con la persona denunciada.
- La Comisión Instructora, si estima oportuno el estudio del caso, se reunirá con las partes por separado, cuantas veces sea necesario, levantando acta de las declaraciones (que se entregarán a las personas implicadas).
- Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega del informe de conclusiones así como la copia de la denuncia. La copia de la denuncia no podrá contener los datos de testigos ni ningún otro dato de carácter personal.
- Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
- En todo momento se ha de garantizar la confidencialidad del proceso.

11.-SANCIONES

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario del Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes: Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso al grupo superior.
- Traslado a otro puesto de trabajo por un plazo no superior a un año.
- Despido.

En el caso que se tratará de una falta muy grave, el artículo 54 g) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido.

12.-DIVULGACIÓN

Se creó una carpeta denominada "Igualdad" en el repositorio de la herramienta de archivos de la Intranet de Punto Omega con toda la documentación y es de libre acceso para toda la plantilla de la Entidad. Se accede a estos contenidos a través de <https://intranet.puntomega.es/>, a través de la ruta:

Carpeta Actual: ***Documents/ADMINISTRACION/06.-RECURSOS/HUMANOS/IGUALDAD***

La Defensora de la Igualdad de Oportunidades gestiona la cuenta de correo creada el 21 de enero de 2015 denominada “igualdad@puntomega.es” con objeto de que la plantilla de trabajadores pueda ponerse en contacto. La representación sindical gestiona la cuenta de correo “comite@puntomega.es”.

ANEXO 3: TABLA SALARIAL DEL AÑO 2020.

| Gupo | Breve descripción de cada GRUPO |
|------|---|
| 0 | Personal de Libre designación considerado fuera de Convenio. |
| 1 | Dirección y/o personal con titulación universitaria o equivalente |
| 2 | Titulación de FP de grado superior o equivalente |
| 3 | Titulación de FP de grado medio o equivalente |
| 4 | No se requiere titulación |
| 5 | Directora y DUE del “Centro Residencial de Estancia Prolongada” |
| 6 | DUE del “Centro Residencial de Estancia Prolongada” |
| 7 | Trabajadores del “Centro Residencial de Estancia Prolongada” que no son DUEs. |

| Gupo | Salario Bruto Anual Año 2020 | Complto. Responsabilidad Bruto Año 2020 | Complemento de Proyecto Bruto Año 2020 | Complemento Experiencia Bruto Año 2020 |
|------|------------------------------|---|--|--|
| 0 | 25.687,64 € | 4.856,91 € | 0,00 € | 0,00 € |
| 1 | 21.910,05 € | 3.777,59 € | 2.482,42 € | 782,50 € |
| 2 | 19.773,01 € | 2.698,28 € | 1.942,76 € | 717,74 € |
| 3 | 17.333,76 € | 0,00 € | 1.618,97 € | 652,99 € |
| 4 | 15.110,38 € | 0,00 € | 539,66 € | 588,23 € |
| 5 | 16.100,00 € | 4.900,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| 6 | 16.100,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| 7 | 13.300,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |

Un especialista (médico especialista o psicólogo especialista en psicología clínica) deberá recibir en total un salario mínimo anual de al menos 25.200 euros brutos. En caso de subdirigir un Centro, el salario será al menos de 26.000 euros brutos anuales y en caso de dirigirlo será al menos de 28.250 euros brutos anuales.

| | Complemento Coordinación Bruto Año 2020 |
|--|---|
| Equipo de trabajo básico (3 personas) | 539,66 € |
| Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas) | 1.079,31 € |
| Equipo de trabajo intermedio 2 (de 6 a 8 personas) | 1.618,97 € |
| Equipo de trabajo de más de 8 personas. | 2.158,63 € |

| Gupo | | Precio por hora bruto Año 2020 |
|------|---|--------------------------------|
| 1 | Dirección del CAID de Móstoles o CAID de Mesejo | 16,16 € |
| 1 | Subdirección del CAID de Móstoles o CAID de Mesejo | 14,86 € |
| 1 | Médico o Psicólogo especialista en CAID de Móstoles o CAID de Mesejo | 14,40 € |
| 1 | Personal con titulación universitaria o equivalente (NO Director, Subdirector o especialista) | 11,69 € |
| 2 | Titulación de FP de grado superior o equivalente | 10,55 € |
| 3 | Titulación de FP de grado medio o equivalente | 9,24 € |
| 4 | No se requiere titulación | 8,06 € |
| 5 | Directora y DUE del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" | 11,00 € |
| 6 | DUE del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" | 8,65 € |
| 7 | Trabajadores del "Centro Residencial de Estancia Prolongada" que no son DUEs. | 7,15 € |

Estructura de los Complementos Salariales.

- 1.- Complementos salariales personales.
 - 1.1.- Complemento «ad personam».
 - 1.2.- Complemento Salarial Personal.
- 2.- Complementos Salariales de puesto de trabajo.
 - 2.1.- Complemento de nocturnidad.
 - 2.2.- Complemento de trabajo a turnos.
- 3.- Complemento Salariales de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto.
 - 3.1.- El complemento salarial de responsabilidad.
 - 3.2.- Complemento Salarial de Coordinación.
 - 3.3.- Complemento Salarial de Proyecto.
 - 3.4.- Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto.

- 4.- Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.
 - 4.1.- Complemento por Guardia y/o Expectativa.
 - 4.2.- Complemento de plena dedicación.
 - 4.3.- Complemento de Experiencia profesional.
- 5.- Otras percepciones compensatorias.
 - 5.1.- Complemento por trabajo en domingos y festivos.
 - 5.2.- Complemento por festivos de especial significación.
 - 5.3.- Complemento por correturnos.
- 6.- Complemento salarial para especialistas
- 7.- Precio hora a efectos del pago de las horas extraordinarias y/o complementarias.

Móstoles, 12 de febrero de 2020

Firman

Representante de la Asociación Punto Omega:

Representación legal de los trabajadores: