

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Asociación Realidades” (código número 28010972012000).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Asociación Realidades”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 31 de marzo de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en los artículos 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de setiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de julio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE ASOCIACIÓN REALIDADES**PREÁMBULO**

Reunidas las partes, se otorga el presente Convenio Colectivo de la Asociación Realidades.

Artículo 1. *Ambito territorial*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 2. *Ambito funcional*

Este Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales de las/os trabajadoras/es que presten servicios para la Asociación Realidades.

Artículo 3. *Ambito personal*

Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a las/os trabajadoras/es, que en cada momento, dependan de la citada Asociación, desarrollando funciones dentro del ámbito funcional citado en el artículo anterior.

Artículo 4. *Vigencia*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 del mes siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Artículo 5. *Compensación y absorción*

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio, sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Entidad por cualquier pacto, causa u origen.

2. Las disposiciones que pudieran suponer cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, tendrán eficacia práctica cuando considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

3. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Artículo 6. *Duración*

La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años a partir de la fecha establecida en su artículo 4.

Artículo 7. *Denuncia*

1. El Convenio se prorrogará tácita y automáticamente, de año en año, salvo en el caso de denuncia por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente. En tanto no se apruebe otro Convenio o parte del mismo, seguirá vigente el presente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia para la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 8. *Vinculación*

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, se mantendrá la validez de la parte no afectada por dicha nulidad, comprometiéndose las partes a negociar aquellos declarados nulos.

Artículo 9. *Comisión paritaria*

1. Se constituirá una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación, vigilancia y aclaración del presente convenio colectivo.

2. Dicha Comisión Paritaria estará formada por dos vocales, uno en representación de Asociación Realidades y uno en representación de los trabajadores, quienes deberán haber formado parte de la Comisión negociadora del convenio y firmantes del mismo.

3. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida previamente a informe de la Comisión Paritaria, antes de interponer reclamación contenciosa o administrativa de cualquier naturaleza.

4. A las reuniones de dicha Comisión Paritaria, podrá asistir, con voz pero sin voto, un asesor por cada una de las representaciones.

5. Las funciones de la Comisión paritaria serán:
 - a. Interpretación de todas las cláusulas de este Convenio Colectivo.
 - b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - c. Estudio y valoración de la potencial concurrencia con nuevas disposiciones legales, que pueda afectar al contenido del presente Convenio Colectivo y a su aplicación en la totalidad o parte de Asociación Realidades.
 - d. Cuantas otras actividades procuren la mayor eficacia práctica del convenio colectivo, respetando lo establecido en su texto.
6. Cuando a juicio de una de las partes integrantes de esta comisión, se considere oportuno convocar a la Comisión se hará con un preaviso de 3 días, debiendo resolver en un plazo máximo de 8 días.
7. En el caso de discrepancias por la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores se establece que:
 - a) 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.
 - b) La solución de los conflictos que afecten a las/os trabajadoras/es y empresarios/entidades incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, se efectuará conforme a 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.

Artículo 10. Principios generales

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Entidad.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la Entidad o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los/as trabajadores/as, cuando lo hubiere, tendrán las funciones que en cada momento, les reconozca la normativa que les sea de aplicación.

Artículo 11. Clasificación profesional

Las/os trabajadoras/es afectados por el siguiente Convenio Colectivo quedarán integrados en los grupos profesionales que se enumeran a continuación en razón de sus funciones y responsabilidades, y se clasifican en:

Grupo profesional 1: Personal directivo

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejerce sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Este grupo comprende 2 niveles a efectos retributivos:

Nivel 1

Es el/la responsable que planifica, organiza, dirige, coordina y controla las actividades propias de la Entidad. Pone en marcha las estrategias definidas por los órganos de gobierno y establece las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Genera nuevos campos de actividad, controla el presupuesto, elabora estrategias de búsqueda de financiación y representa a la Entidad frente a otras Entidades públicas o privadas.

A título enunciativo, en este grupo se incluyen a Directores/as.

Nivel 2

Personas que bajo la dependencia directa de la Dirección asume la responsabilidad de las funciones encomendadas a varios departamentos o programas. Asumen las competencias que requieren responsabilidad e iniciativa, orientando, dirigiendo y marcando criterios de funcionamiento. Establecen los planes operativos de su área correspondiente y velan por su cumplimiento. Son responsables de la elaboración, seguimiento y justificación de los proyectos de la Entidad desde su área de trabajo. Distribuyen y coordinan las funciones y trabajos entre el personal que de ellas dependen. Dan soporte a un conjunto amplio de personas adscritas a distintos centros de trabajo ubicados en todo el territorio nacional. Mantienen relaciones institucionales.

A título enunciativo, en este grupo se incluyen a Directores/as de área.

Grupo profesional 2: Responsables y técnicos de proyecto/programa

Se encuadran en este grupo los/las trabajadores/as que planifican, coordinan, supervisan o ejecutan las funciones técnicas dentro de sus áreas de cometido. Por delegación y bajo dependencia

orgánica de Dirección de Área se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa/proyecto de actuación determinado

Este grupo comprende 2 niveles a efectos retributivos:

Nivel 3

Personas que bajo la dependencia directa de un Director/a de área asume las competencias que exigen responsabilidad e iniciativa sobre un proyecto/programa en todas sus fases, con responsabilidad de coordinar el trabajo técnico del personal asociado al proyecto/programa y la supervisión de su trabajo. Mantiene relaciones institucionales en relación con el proyecto/programa del que es responsable.

A título enunciativo, en este grupo se incluyen a Responsable de proyecto/programa

Nivel 4

Personas con titulación universitaria que bajo la dependencia directa de un Director/a de área o de un Responsable de proyecto/programa, realizan tareas heterogéneas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones complejas que requieren un adecuado conocimiento profesional, una aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos y herramientas. Mantiene relaciones institucionales si su trabajo lo requiere, en el marco de sus competencias como técnico/a.

A título enunciativo, en este grupo se incluyen a Técnicos

Grupo profesional 3: Técnicos especialistas

Personas que normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, realizando funciones con alto grado de especialización. Coordinan, supervisan y/o ejecutan varias tareas homogéneas o funciones especializadas; realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Este grupo comprende 1 nivel a efectos retributivos:

Nivel 5

A título enunciativo, en este grupo se incluyen a Integradores/as sociales, ayudantes no titulados y oficiales administrativos.

Grupo profesional 4: Personal auxiliar

Personas que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una responsabilidad directa y sistemática.

Este grupo comprende 1 nivel a efectos retributivos:

Nivel 6

A título enunciativo, en este grupo se incluyen a Monitores/as y Auxiliares.

Artículo 12. Ingresos y períodos de prueba

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal la Entidad podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de Prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Personal no titulado: dos meses.

3. Durante el período de prueba, tanto la Entidad como el/la trabajador/a, podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

4. En todo caso, el/la trabajador/a percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

5. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

6. La Incapacidad Temporal no suspende el período de prueba.

Artículo 13. Principios generales en materia salarial

Los salarios y complementos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos, figurando en Anexo 2 que se acompaña al mismo.

La Entidad se compromete a realizar junto a la Representación Legal de los Trabajadores una revisión salarial anual desde la fecha de efectos del presente Convenio.

Artículo 14. Salario base

1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivos grupos profesionales realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de los distintos grupos profesionales son los que se recogen en el Anexo 2 Tabla Salarial de este Convenio, salvo que por la Entidad y el/la trabajador/a se hubiese pactado otro superior.

Artículo 15. Complementos salariales de puesto de trabajo

Se pagarán los complementos salariales reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores vigente. Existirán dos tipos de complementos salariales:

1. Complemento salarial por dedicación de Convenio. Cuando el trabajador asume las funciones definidas en el anexo 1 percibirá el complemento determinado en la tabla salarial (anexo 2) para este fin.
2. Complemento salarial temporal por mayor responsabilidad. Cuando a un trabajador se le asigne de forma temporal y por motivos justificados la realización de trabajos de mayor responsabilidad, se le abonará la diferencia de sueldo entre el grupo que ostenta y la que ejerza desde el primer día de la realización de los trabajos y por el tiempo que dure dicha actividad.

Este acuerdo se hará por escrito y en él constará la responsabilidad, la duración, y la retribución por el tiempo de la firma del acuerdo.

Artículo 16. Complementos de vencimiento superior al mes

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de junio y diciembre, devengándose la primera del 1 de enero al 30 de junio, y la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre, teniendo la consideración de pagas semestrales. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base y en los casos que proceda, del complemento de dedicación o de mayor responsabilidad.

Artículo 17. Jornada laboral

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.1 de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as, se acuerda una jornada de 38 horas semanales.

Artículo 18. Jornada reducida

Las retribuciones del personal en jornada reducida, se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones normales o de jornada completa, del cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas, entre el número de horas que constituyen la jornada pactada en el presente Convenio.

Artículo 19. Horarios y descansos

1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, se mantendrá sin variación alguna los horarios y su régimen de distribución. En todo caso, se respetará la jornada laboral señalada en el artículo 17 del presente Convenio.

2. Cada Servicio elaborará su propio calendario laboral, siempre que se respete lo citado en el artículo 17.

Artículo 20. Promoción interna

La Entidad ofertará a sus trabajadores cualquier nuevo puesto de trabajo, ya sea de nueva creación o por vacante, estableciéndose previamente, los criterios de selección que exija cada uno. En la convocatoria se indicará obligatoriamente: denominación, características, posición dentro de la organización, requisitos necesarios para su desempeño y remuneración desglosada por conceptos, sin que esto suponga obligatoriedad alguna para la Entidad de contratar para el nuevo puesto al personal interno.

El proceso de selección se podrá realizar, a criterio y valoración del responsable correspondiente inicialmente con los candidatos que hubiere de promoción interna y posteriormente, si fuere el caso, con candidatos de fuera de la Entidad o bien, todos los candidatos al mismo tiempo; en todo caso se informará a la representación legal de los trabajadores.

Con carácter previo al proceso de selección, la Entidad notificará a la representación Legal de los trabajadores los criterios de selección y el baremo que se va a emplear en dicho proceso. Del mismo modo, se notificará previamente a la adjudicación definitiva del puesto vacante, los resultados de las pruebas y su decisión.

Artículo 21. Formación

El trabajador tiene el derecho a los permisos y licencias correspondientes, y reguladas por el Estatuto de los Trabajadores para la formación.

Los trabajadores que tengan una antigüedad al menos de un año en la entidad tendrán un permiso retribuido de 35 horas anuales de formación vinculadas a la actividad de la entidad acumulables por un periodo de hasta 5 años, pero siempre y cuando esta formación se desarrolle por iniciativa de la entidad.

Artículo 22. Permisos retribuidos y vacaciones

1. Los/as trabajadores/as previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro.
- Un día hábil por traslado del domicilio habitual a justificar.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Para los supuestos específicos de formación previstos en el artículo 21 del presente Convenio.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable, hasta un total de 20 horas anuales, para asistir al médico de cabecera o familia de la Seguridad Social y/o para acompañar al médico a familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no se pueda realizar fuera del horario laboral. El tiempo que excediere de las 20 horas anuales deberá ser recuperado y, por tanto, no tendrá la consideración de retribuido.
- Por el tiempo indispensable para asistir al médico especialista de la Seguridad Social.

2. Se asimilan, en cuanto a permisos retribuidos, la situación de matrimonio a la de pareja de hecho. No obstante, para disfrutar en este caso del permiso de 15 días, será preciso presentar la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho. En este caso, el permiso se considerará ya disfrutado aun cuando se realizara un matrimonio formal posterior a la constitución de la pareja de hecho.

3. Todo el personal sujeto al presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de 22 días laborables.

- Existe la posibilidad de disfrutar vacaciones a lo largo de todo el año.
- El periodo vacacional se podrá fraccionar en un máximo de tres periodos en un mínimo de 5 días seguidos, si bien, cabe la posibilidad de poder disponer días sueltos con un máximo de 5 días.
- Se disfrutarán en proporción a los días trabajados, durante el año. El cómputo se realizará por años naturales, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

4. Se establece la posibilidad de hacer uso, como máximo de 6 días laborables al año para Asuntos Propios, que se disfrutarán en proporción a los días trabajados, durante el año. El cómputo se realizará por años naturales, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

- En el periodo de vacaciones no se sumarán dichos días y estará condicionado su disfrute a las necesidades de organización de los equipos para que los Servicios no queden desatendidos.
- Tanto en puentes como en periodos vacacionales de Semana Santa y Navidad, el reparto de estos días se organizará en equipo.
- El disfrute de los días de Asuntos Propios está supeditado a la autorización expresa, por escrito, de la Entidad quien tendrá en cuenta, para su aprobación, las necesidades organizativas del servicio.

Artículo 23. Maternidad, cuidado de menores y lactancia

En términos de conciliación de la vida familiar, se garantiza su cumplimiento de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 24. Incapacidad temporal

La cobertura que presta el Sistema de la Seguridad Social para la Incapacidad Temporal tiene establecido unos porcentajes que se aplica sobre las base de cotización que tiene cada trabajador en función del día de incapacidad en que éste se encuentre.

Artículo 25. Ceses

El/la trabajador/a que pretenda cesar en la Entidad deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Artículo 26. Traslados

Se garantiza su cumplimiento de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 27. Clases de faltas

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 28. Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un año en aquellos servicios que tengan horario de atención a los usuarios sin que exista causa justificada. El resto de faltas de puntualidad se regularán mediante un reglamento.
2. Una falta de asistencia o abandono del trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida, de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. Falta de atención y diligencia con las personas a las que se atiende.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. No comunicar a la Entidad la residencia y domicilio, así como los cambios de los mismos.
7. No cursar, en plazo de 24 horas, los partes de baja médica, confirmación y alta correspondientes.
8. Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo.
9. Negligencia en el uso, cuidado y seguridad de las instalaciones del centro de trabajo.

Artículo 29. Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

1. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo año, cuando hayan mediado sanciones.
2. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
3. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
4. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
5. La utilización indebida de instrumentos, herramientas o aplicaciones informáticas de la Entidad.
6. La solicitud y ejercicio de una licencia o permiso retribuido alegando causas inexistentes o su utilización con fines distintos a los solicitados.
7. La imprudencia en actos u omisiones en el trabajo que implique riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, para los usuarios/as, o peligros de avería para las instalaciones de los locales donde se preste servicios.
8. No realizar alguna de las funciones o tareas encomendadas a su puesto de trabajo.

Artículo 30. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo año, siempre que hayan sido objeto de sanción.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Asimismo el incumplimiento de directrices o circulares del Órgano de Gobierno, Dirección o Directores/as de Área.
3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Entidad o a los familiares que convivan con ellos, a los clientes y proveedores, o a las personas a las que se atiende en la Asociación, a los socios o miembros de la Junta Directiva.
4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual a las personas que colaboran y/o trabajan en la Entidad o a las personas que son atendidas por la Entidad.
8. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Entidad o a cualquier persona dentro de los locales de la Entidad o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos o información si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
9. La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

10. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Entidad siempre que se realice de manera intencionada o se detecte mala fe.
11. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Entidad, si no media autorización de la misma.
12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados o revelar datos que estén sujetos a la normativa sobre protección de datos de carácter personal.
13. Hacer un uso inadecuado y/o malintencionado de la información sensible o confidencial que se posea en relación con el cargo que se ostenta en la Entidad.
14. Realizar trabajos de cualquier índole por cuenta ajena o propia en situación de baja, ya sea por accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común o maternidad.
15. El abuso de autoridad.

Artículo 31. Sanciones

1. Las sanciones que la Entidad puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A. Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.
- B. Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a grupo superior.
 - c) Cambio de centro de trabajo.
 - d) Pérdida temporal del grupo profesional hasta un máximo de seis meses.
- C. Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Pérdida temporal del grupo profesional desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otro grupo profesional superior.
 - d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago cuando haya sido sancionado por motivos pecuniario.
 - e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Entidad.

Artículo 32. Régimen sancionador

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la Entidad.
2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas muy graves de todos los trabajadores.
3. El expediente disciplinario contradictorio tendrá las siguientes fases:
 - La dirección de la Entidad designará al instructor del mismo.
 - Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a recibir alegaciones del trabajador afectado, y, en su caso, a los testigos, dándoles un plazo común de cuatro días naturales; el instructor practicará las pruebas que estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.
 - El instructor pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores la apertura de expediente disciplinario y la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.
 - El instructor podrá proponer a la dirección de la Entidad, la suspensión de empleo, pero no de sueldo del trabajador afectado, por el tiempo que dure la incoación del expediente.
 - La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá ser superior a dos meses.
 - La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.
4. La Entidad anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 33. Derechos sindicales

Con relación a los derechos sindicales de los/as trabajadoras, este Convenio se remite al contenido del Estatuto de los Trabajadores vigente.

ANEXO 1

Funciones adscritas a puestos directivos (ligadas a complemento de dedicación)*Dirección*

- Ostentar poderes y firma totales (responsabilidad legal).
- Disponibilidad horaria (incluidos festivos).
- Disponibilidad de atención telefónica fuera de horario.
- Horario adaptable a necesidades de la Asociación.
- Personal y equipos a cargo.
- Liderazgo del Plan Estratégico y toma de decisiones estratégicas (estructura de personal, salarios, adscripción de grupos, decisiones financieras, implantación de nuevos proyectos y líneas de acción social...)
- Representar a la Asociación ante los cargos políticos y técnicos de la Administración, ante los financiadores y ante otros socios estratégicos.
- Elaboración e implantación de Políticas Generales de la Asociación.

Dirección de área o departamento

- Personal a cargo y/o dirección de Área (Comunicación, Finanzas, RRHH...)
- Disponibilidad horaria ante necesidades del Área que dirige.
- Disponibilidad de atención telefónica fuera de horario ante necesidades del Área.
- Toma de decisiones estratégicas para el área que dirige en coordinación con Dirección y/o Junta Directiva.
- Elaboración de Políticas para el área que dirige en coordinación con Dirección y/o Junta Directiva.
- Representar a la Asociación ante los cargos políticos y técnicos de la Administración, ante los financiadores y ante otros socios estratégicos en los asuntos que competan al área que dirige.
- Visión global y responsabilidad de coordinación con el resto de áreas de la Entidad.

Responsable de proyecto/programa

- Personal a cargo.
- Disponibilidad horaria ante necesidades del Proyecto/Programa que dirige.
- Disponibilidad de atención telefónica fuera de horario ante necesidades del Proyecto/Programa

ANEXO 2

Tabla salarial

Se firma en Madrid, a 14 de abril de 2014.

Por parte de la Asociación Realidades para la Integración Social.

Rosalía Martínez González.

M^a Jesús Muñoz Martín.

Por parte de la Representación de los Trabajadores.

Ana González Jiménez.

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Complemento de dedicación
Personal directivo	1	1.631 €	674 €
	2	1.631 €	329 €
Responsable y técnicos de proyecto/programa	3	1.631 €	68 €
	4	1.631 €	
Técnicos especialistas	5	1.396 €	
Personal auxiliar	6	1.152 €	

(03/23.522/14)

