



<https://edicion.contratos-publicos.comunidad.madrid/contrato-publico/contrato-servicios-adquisicion-centralizada-suministro-guantes-nitrilo-no>

Dirección General del  
Proceso Integrado de Salud  
CONSEJERÍA DE SANIDAD

**PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HA DE REGIR EN EL CONTRATO DE SERVICIOS DENOMINADO “CENTRO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL DIRIGIDO A PERSONAS CON TRASTORNO POR CONSUMO DE SUSTANCIAS EN TRATAMIENTO EN LA RED ASISTENCIAL DE ADICCIONES”, A ADJUDICAR POR PROCEDIMIENTO ABIERTO CON PLURALIDAD DE CRITERIOS**

**CAPÍTULO I. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO**

**Cláusula 1. Características del contrato.**

**TÍTULO: CENTRO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL DIRIGIDO A PERSONAS CON TRASTORNO POR CONSUMO DE SUSTANCIAS EN TRATAMIENTO EN LA RED ASISTENCIAL DE ADICCIONES.**

**1.- Definición del objeto del contrato:**

El objeto del contrato consiste en la gestión de un Centro de Orientación Sociolaboral, para facilitar la atención sociolaboral a personas con trastorno por consumo de sustancias en tratamiento en los centros de la Red Asistencial de la Comunidad de Madrid, que están en situación de desempleo.

El objetivo del Centro de Orientación Sociolaboral es posibilitar a las personas con problemas de adicción el acceso al mercado laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo, a través de la orientación y el acompañamiento, la intermediación, el asesoramiento, y la formación y capacitación profesional.

División en lotes: **No.**

El objeto del Contrato consiste en un sistema integral de actuaciones individualizadas sobre pacientes afectados por un trastorno por consumo de sustancias. Esta atención individualizada implica un acompañamiento con unidad de actuaciones imposibles de transformar en lotes por la desagregación que significaría y por la pérdida del sentido del acompañamiento de una población de difícil empleabilidad debido a la naturaleza y estado de su adicción

Código CPV: 85312510-7 Servicios de rehabilitación profesional.

Contrato reservado a Centro Especial de Empleo de iniciativa social: **No.**

Contrato reservado a Empresas de Inserción: **No.**

Contrato reservado a determinadas organizaciones para servicios sociales, culturales y de salud: **No.**

## 2.- Órganos administrativos.

<b>ÓRGANO GESTOR: ÓRGANO DE CONTRATACIÓN</b>	
DENOMINACIÓN	Servicio Madrileño de Salud (SERMAS)
CÓDIGO DIR3	A13003096
DIRECCIÓN POSTAL	Pº Castellana, 280 – 28046 MADRID
<b>UNIDAD TRAMITADORA: CENTRO DIRECTIVO PROMOTOR DEL CONTRATO</b>	
DENOMINACIÓN	Dirección General del Proceso Integrado de Salud
CÓDIGO DIR3	A13013752
DIRECCIÓN POSTAL	Pº Castellana, 280 – 28046 MADRID
<b>OFICINA CONTABLE: ÓRGANO QUE TIENE ATRIBUIDA LA FUNCIÓN DE CONTABILIDAD</b>	
DENOMINACIÓN	Intervención Delegada en la Consejería de Sanidad
CÓDIGO DIR3	A13005020
DIRECCIÓN POSTAL	C/Aduana, 29 – 28013 MADRID
<b>ÓRGANO DESTINATARIO DEL OBJETO DEL CONTRATO</b>	
DENOMINACIÓN	Dirección General del Proceso Integrado de Salud
DIRECCIÓN POSTAL	Pº Castellana, 280 – 28046 MADRID

Unidad encargada del seguimiento y ejecución del contrato: Oficina Regional de Coordinación de Salud Mental y Adicciones del Servicio Madrileño de Salud.

## 3.- Si se trata de un contrato que conlleve prestaciones directas a favor de la ciudadanía:

### Normativa reguladora del régimen jurídico del servicio:

- Ley 12/2001, de 21 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad de Madrid.
- Ley 5/2002, de 27 de junio, de Drogodependencias y otros trastornos adictivos.
- Ley 41/2002 de 14 de noviembre Básica Reguladora de la Autonomía del Paciente y de Derechos y Obligaciones en Materia de Información y Documentación Clínica.
- Ley 11/2002, de 18 de diciembre, de ordenación de la actividad de los Centros y Servicios de acción social de la Comunidad de Madrid.
- Ley 16/2003 de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.
- Ley 6/1995 de 28 de marzo de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid modificada por las Leyes 5/2000, de 12 de enero, y 2/2001 de 18 de abril de contenidos audiovisuales y Servicios

- Adicionales, la Ley Orgánica 1/1996 de 15 de enero de Protección Jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- Real Decreto-ley 16/2012 de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.
  - Decreto 24/2008, de 3 de abril (modificado por Decreto 211/2015, de 29 de septiembre) del Consejo de Gobierno, regulador del régimen jurídico del Servicio Madrileño de Salud.
  - Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.
  - Real Decreto 1591/2009, de 16 de octubre, por el que se regulan los productos sanitarios.

#### **Medios para la prestación del servicio.**

La actividad objeto del presente contrato queda asumida por la Administración Autonómica, en el sentido establecido en el artículo 312 de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.

El adjudicatario deberá aportar el personal preciso para atender las necesidades objeto del contrato. Este personal dependerá exclusivamente del adjudicatario y en ningún caso podrá alegar derecho alguno en relación con la Administración contratante.

Para la prestación del servicio, en este contrato se cede la utilización de los locales situados en la C/Herencia nº. 7 y en la Avd. de Canillejas a Vicálvaro nº. 68 (28037 – Madrid) con el equipamiento e instalaciones necesarios para su funcionamiento. Estos locales deberán ser objeto de reversión a la Administración una vez finalice el contrato.

También serán objeto de reversión todos los bienes que se entreguen al adjudicatario para la gestión del servicio, así como toda la documentación, expedientes y datos en formato físico o electrónico referidos a los pacientes

#### **4.- Presupuesto base de licitación y crédito en que se ampara.**

Tipo de presupuesto: presupuesto máximo determinado

Presupuesto.

Costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación.

PRESUPUESTO DEL CONTRATO		
Total sin IVA	10% IVA	Total con IVA
1.235.880,00 €	123.588,00 €	1.359.468,00 €

El contrato se financia con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: **No**.

Cofinanciación: **No**. Comunidad de Madrid: 100,00 % Otros Entes: 0,00 %

Aportación de la Comunidad de Madrid: 1.359.468,00 euros

Distribución de anualidades: el régimen de pagos establece que se realizarán pagos mensuales, a mes vencido, por el importe correspondiente a la doceava parte del importe anual del contrato, por lo que la mensualidad del mes de diciembre de cada año de ejecución se pagará con cargo a la anualidad del ejercicio siguiente, quedando la distribución de anualidades conforme refleja el siguiente cuadro

DISTRIBUCIÓN DE ANUALIDADES			
2023	2024	2025	TOTAL
226.578,00 €	679.734,00 €	453.156,00 €	1.359.468,00 €

Anualidad corriente:	Programa	Económica	Importe
2023	312 A	22704	226.578,00 €
2024	312 A	22704	679.734,00 €
2025	312 A	22704	453.156,00 €

El inicio del contrato está previsto para el día 1 de agosto de 2023. En caso de que se retrase la adjudicación del contrato, se procederá a adecuar las anualidades previstas a la fecha que se establezca en la adjudicación del contrato.

Entes cofinanciadores: **No**. Importe: 0,00 €

Sistema de determinación del presupuesto: Por tanto alzado, definido según lo dispuesto en la Memoria Económica del expediente”.

Valor estimado del contrato (art. 101 LCSP): 2.935.215,00 euros.

Método de cálculo aplicado para calcular el valor estimado: la suma del presupuesto



base de licitación del contrato de dos años, del importe de dos anualidades como máximo de prórroga del contrato, y de la posible prórroga de 9 meses para garantizar la continuidad en la prestación contemplada en el art. 29.4 de la LCSP, sin incluir el IVA.

VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO	
Presupuesto del contrato (dos años vigencia)	1.235.880,00 €
Prórroga del contrato (dos años)	1.235.880,00 €
Garantía de continuidad en la prestación (prórroga 9 meses, art. 29 LCSP)	463.455,00 €
TOTAL	2.935.215,00 €

**5.- Contrato sujeto a regulación armonizada. Sí**

**6.- Habilitación empresarial o profesional precisa para la realización del contrato.**

Procede: No.

**7. - Solvencia económica, financiera y técnica o profesional.**

El empresario podrá acreditar su solvencia indistintamente mediante su clasificación, en los contratos de servicios cuyo objeto esté incluido en el Anexo II del RGLCAP, o bien acreditando el cumplimiento de los siguientes requisitos específicos de solvencia:

**Acreditación de la solvencia económica y financiera:**

**- Artículo 87 de la LCSP:**

*“Volumen anual de negocios, o bien volumen anual de negocios en el ámbito al que se refiera el contrato, referido al mejor ejercicio dentro de los tres últimos disponibles en función de las fechas de constitución o de inicio de actividades del empresario y de presentación de las ofertas por importe igual o superior al exigido en el anuncio de licitación o en la invitación a participar en el procedimiento y en los pliegos del contrato o, en su defecto, al establecido reglamentariamente.*

*El volumen de negocios mínimo anual exigido no excederá de una vez y media el valor estimado del contrato, excepto en casos debidamente justificados como los relacionados con los riesgos especiales vinculados a la naturaleza de las obras, los servicios o los suministros. El órgano de contratación indicará las principales*

*razones de la imposición de dicho requisito en los pliegos de la contratación o en el informe específico a que se refiere el artículo 336”.*

Criterios de selección: El volumen anual de negocios referido a los tres últimos ejercicios, de forma que la mínima cifra exigible por cada año sea igual o superior a 500.00,00 euros.

Se acreditará mediante las cuentas anuales de la empresa, aprobadas y anotadas en el Registro Mercantil o registro oficial que corresponda. Los empresarios no obligados a presentar las cuentas en Registros oficiales podrán aportar como medio alternativo sus libros de inventarios y cuentas anuales legalizados por el Registro Mercantil.

### **Acreditación de la solvencia técnica o profesional:**

#### **- Artículo 90 de la LCSP:**

*“a) Una relación de los principales servicios o trabajos realizados de igual o similar naturaleza que los que constituyen el objeto del contrato en el curso de, como máximo los tres últimos años, en la que se indique el importe, la fecha y el destinatario, público o privado de los mismos; cuando sea necesario para garantizar un nivel adecuado de competencia los poderes adjudicadores podrán indicar que se tendrán en cuenta las pruebas de los servicios pertinentes efectuados más de tres años antes. Cuando le sea requerido por los servicios dependientes del órgano de contratación los servicios o trabajos efectuados se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente, cuando el destinatario sea una entidad del sector público; cuando el destinatario sea un sujeto privado, mediante un certificado expedido por este o, a falta de este certificado, mediante una declaración del empresario acompañado de los documentos obrantes en poder del mismo que acrediten la realización de la prestación; en su caso, estos certificados serán comunicados directamente al órgano de contratación por la autoridad competente.*

*Para determinar que un trabajo o servicio es de igual o similar naturaleza al que constituye el objeto del contrato, el pliego de cláusulas administrativas particulares podrá acudir además de al CPV, a otros sistemas de clasificación de actividades o productos como el Código normalizado de productos y servicios de las Naciones Unidas (UNSPSC), a la Clasificación central de productos (CPC) o a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), que en todo caso deberá garantizar la competencia efectiva para la adjudicación del contrato. En defecto de previsión en el pliego se atenderá a los tres primeros dígitos de los respectivos códigos de la CPV.*

*La Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado podrá efectuar recomendaciones para indicar qué códigos de las respectivas clasificaciones se ajustan con mayor precisión a las prestaciones más habituales en la contratación pública”.*

Criterios de selección: Se considerará cumplido el requisito de solvencia por aquellas entidades que hayan suscrito contratos públicos o privados consistentes en la gestión de Centros de Orientación Sociolaboral por un importe igual o superior al 50 % de la anualidad media del presupuesto del contrato, IVA excluido.

Se acreditará: Mediante una relación de los principales servicios o trabajos realizados en los últimos tres años que incluya importe, fechas y el destinatario de los mismos, público o privado, visada o acompañada de los certificados expedidos por la entidad receptora de los trabajos.

Cuando el destinatario sea una entidad del sector público, estos certificados podrán ser comunicados directamente al Órgano de Contratación por la autoridad competente; cuando el destinatario sea un sujeto privado, expedirá igualmente el certificado correspondiente o, a falta de este certificado, mediante una declaración responsable del empresario, acompañada de los documentos de que disponga que acrediten la realización de la prestación alegada.

El licitador deberá cumplir conjuntamente todos los criterios que se establecen, tanto los de solvencia económica y financiera como los de solvencia técnica y profesional.

Incurrir en falsedad al facilitar cualquier dato relativo a la capacidad o solvencia es causa de prohibición de contratar conforme al artículo 71.1 e) de la LCSP.

#### **Clasificación del contratista:**

En los contratos de servicios no será exigible la clasificación del empresario.

**Compromiso de adscripción a la ejecución del contrato de medios [personales] y/o [materiales]:** Sí.

En virtud del apartado 2 del artículo 76 LCSP, los órganos de contratación podrán exigir a los licitadores que se comprometan a dedicar o adscribir a la ejecución del contrato los medios personales o materiales suficientes para ello. Estos compromisos tienen el

carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos previstos en el artículo 211 para el caso de que se incumplan por el adjudicatario.

Esto se acreditará mediante una declaración responsable del representante legal de la empresa, en la que se comprometa a dedicar o adscribir a la ejecución del contrato los medios establecidos en el PPT como necesario para la ejecución de los servicios objeto del contrato.

## 8.- Procedimiento de adjudicación.

Tramitación anticipada: No.

Tramitación: Ordinaria.

Procedimiento: abierto

Pluralidad de criterios de adjudicación.

Subasta electrónica: No.

## 9.- Criterios objetivos de adjudicación del contrato.

### a) Criterio relacionado con los costes: (precio).

**Ponderación: 45 puntos**

El criterio que se valorará en este apartado será la oferta económica que realicen los licitadores. Por ofertar un importe igual o inferior al previsto en el Pliego de Cláusulas Administrativas se podrán otorgar hasta 45 puntos, que se asignarán en función de la baja (\*) en la oferta presentada de las admitidas a licitación. Partiendo de dicha oferta se hallará la mayor baja económica, a la que se asignará la máxima puntuación. A la oferta coincidente con el precio de licitación, se le asignarán 0 puntos. El resto de las puntuaciones se otorgarán proporcionalmente entre estos dos valores, de acuerdo con la fórmula que se indica a continuación:

$$P = \text{Baja de la oferta que se valora}^{(*)} / \text{Mayor baja de las ofertas} \times 45$$

(\*) Baja = Presupuesto base de licitación – Oferta del licitador (Importe Total)

### b) Criterios cualitativos

**Ponderación: 10 puntos**

Se podrá otorgar hasta un máximo de 10 puntos, a partir de la valoración de las mejoras

ofertadas por los licitadores, con aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Valoración} = [V_C / V_{\text{Max}}] \times 10$$

$V_C$  = Valoración de la mejora presentada por el licitador.

$V_{\text{Max}}$  = Valoración de la mejora máxima alcanzada.

**Mejoras ofertadas por los licitadores y criterios para su valoración.**

Descripción del criterio	Valoración
<b>b.1) Recursos Humanos: aportar mayor número de profesionales a lo requerido en los PPT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Por cada puesto de técnico de empleo a tiempo completo, o su proporcionalidad a tiempo parcial: 2,5 puntos</li> </ul>	<b>Máximo 7,5 puntos</b>
<b>b.2) Recursos Humanos: aportar profesionales no requeridos en los PPT que suponen mejora en la prestación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 auxiliar administrativo a tiempo completo, o su proporcionalidad a tiempo parcial: 2,5 puntos</li> </ul>	<b>Máximo 2,5 puntos</b>

**c) Criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor:** **Ponderación: 45 puntos**

Se valorará el extracto de Proyecto Técnico de Gestión presentado por las entidades licitadoras, desglosado del siguiente modo:

**c.1) Fundamentación:** **Hasta 10 puntos**

	Insuficiente	Bajo	Suficiente	Óptimo
Grado en el que el proyecto se fundamenta en la generalidad de las prestaciones: de 0 a 5 puntos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Grado en el que se fundamenta las prestaciones describiendo perfiles de usuarios susceptibles de acceso: de 0 a 5 puntos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>



**c.2) Desarrollo de las prestaciones:**

**Hasta 35 puntos**

**c.2.1) Objetivos, actividades o contenidos, metodología de la intervención y distribución de la carga de trabajo:**

Hasta 15 puntos

	<b>Insuficiente</b>	<b>Bajo</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Óptimo</b>
Grado en el que se desarrollan los objetivos y su correlación con las actividades y la metodología propuesta para cada uno de los distintos servicios: de 0 a 5 puntos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Grado en el que la descripción de los contenidos de los talleres se corresponden a lo requerido en el Pliego de Prescripciones Técnicas: de 0 a 5 puntos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Adecuación de la distribución de la plantilla en los distintos servicios y de la carga de trabajo: de 0 a 5 puntos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

**c.2.2) Sistemas de evaluación y de los resultados:**

Hasta 10 puntos

	<b>Insuficiente</b>	<b>Bajo</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Óptimo</b>
Grado en que se desarrolla un modelo de sistemas de registro de actividades y de resultados adecuados al proyecto y a las prestaciones: de 0 a 5 puntos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Grado en que se desarrolla un modelo de evaluación de resultados adecuado al proyecto y a las prestaciones: de 0 a 5 puntos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

**c.2.3) Reglamento de Régimen Interno:**

Hasta 10 puntos

	<b>Insuficiente</b>	<b>Bajo</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Óptimo</b>
Grado en el que Reglamento de Régimen interno está en consonancia con la fundamentación: de 0 a 5 puntos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Grado en el que Reglamento de Régimen interno está en consonancia con el desarrollo de las prestaciones: de 0 a 5 puntos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

El proyecto Técnico Provisional de Gestión que no obtenga como mínimo 23 puntos, será rechazado al no alcanzar la suficiencia técnica.

Los criterios de adjudicación dependientes de un juicio de valor, no tienen atribuida una ponderación mayor a la correspondiente a los criterios evaluables de forma automática (45% juicio de valor y 55% valoración automática por aplicación de fórmulas), por ello no procede para su valoración la designación del comité de expertos establecido en el art. 146.2.a) de la LCSP.

**PUNTUACIÓN TOTAL : 100 puntos**

La puntuación se distribuye, resumidamente, del siguiente modo:

DESCRIPCIÓN DE CRITERIOS	PUNTUACIÓN
<b>a) Criterios relacionados con los costes: Precio</b>	<b>45 puntos</b>
<b>b) Criterios evaluables de forma automática por aplicación de fórmulas:</b>	<b>10 puntos</b>
b.1) Recursos humanos: Mayor número profesionales exigidos PPT	7,5 puntos
b.2) Recursos humanos: Profesionales no requeridos PPT	2,5 puntos
<b>c) Criterios dependientes de un juicio de valor:</b>	<b>45 puntos</b>
c.1) Fundamentación	10 puntos
c.2) Desarrollo de las prestaciones	35 puntos
c.2.1) Objetivos, actividades o contenidos, metodología de la intervención y distribución de la carga de trabajo.	15 puntos
c.2.2) Sistemas de evaluación y de los resultados	10 puntos
c.2.3) Reglamento de Régimen Interno	10 puntos
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>	<b>100 puntos</b>

El criterio precio se tomará en consideración a efectos de apreciar, en su caso, que la proposición no puede ser cumplida como consecuencia de la inclusión de valores anormales o desproporcionados, siendo los límites para apreciar que se da esta circunstancia, los siguientes:

- Si se presenta un único licitador, se considera que su oferta contiene valores anormales o desproporcionados, cuando la oferta sea inferior al presupuesto base de licitación en más de 25 unidades porcentuales.
- Si se presentan varios licitadores, se considera oferta con valores anormales o desproporcionados, la baja de toda proposición económica cuyo porcentaje exceda de un 30% a la media aritmética de la bajada de todas las proposiciones presentadas y admitidas a la licitación, sin perjuicio de que el Órgano de Contratación, previa

solicitud de información a todos los licitadores supuestamente comprendidos en temeridad y el asesoramiento técnico correspondiente, pueda apreciar que la proposición es susceptible de un normal cumplimiento, en cuyo caso se exigirá al adjudicatario una garantía complementaria del 5% del importe de adjudicación.

Si efectuada la valoración de las proposiciones, con arreglo a la ponderación establecida en esta cláusula 1.9 del PCAP, se produce algún empate en la puntuación final, el desempate se resolverá en favor de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades en atención a la identidad y expresión de género o diversidad sexual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 18 de la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

#### **10.- Documentación técnica a presentar en relación con los criterios objetivos de adjudicación del contrato:**

Criterios evaluables de forma automática por aplicación de fórmulas:

Número	Descripción de la documentación técnica a presentar
1	Declaración responsable de las entidades licitadoras relativa al número puestos de técnico de empleo a tiempo completo, aparte de los expresamente requeridos en el P PT, que se compromete a adscribir para la ejecución del contrato, o su proporcionalidad si es a tiempo parcial.
2	Declaración responsable de las entidades licitadoras relativa al compromiso de adscribir para la ejecución del contrato un puesto de auxiliar administrativo a tiempo completo, o su proporcionalidad si es a tiempo parcial.

Criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor:

Las entidades licitadoras deberán aportar el extracto del Proyecto Técnico de Gestión y el planning de trabajo de la plantilla propuesta.

El extracto de Proyecto Técnico Provisional se estructurará y desarrollará con los contenidos mínimos que se indican en el apartado 3 del Pliego de Prescripciones Técnicas.

En el plazo máximo de 30 días a partir de la formalización del contrato la entidad adjudicataria procederá a la adaptación y ajuste del extracto del Proyecto Técnico de Gestión (Proyecto Técnico de Gestión definitivo), siguiendo los contenidos mínimos presentados, conforme a las instrucciones que deba formular el Servicio de Asistencia en Adicciones.

El extracto del Proyecto será valorado como se detalla en los criterios de adjudicación.

El extracto del Proyecto Técnico a presentar no podrá superar las 25 hojas (papel A4, tipo y tamaño de letra Arial 11 a 1,5 espacios).

**11.- Garantía provisional.**

Procede: No.

**12.- Admisibilidad de variantes.**

Procede: No.

**13.- Medios electrónicos.**

Licitación electrónica.

Se exige la presentación de ofertas por medios electrónicos: Sí

En el Portal de la Contratación Pública de la Comunidad de Madrid (URL <http://www.madrid.org/contratospublicos>) se ofrece la información necesaria y el acceso al sistema de licitación electrónica que debe utilizarse. Para la presentación de ofertas por medios electrónicos deben tenerse en cuenta las indicaciones de la **cláusula 11** de este pliego.

Subasta electrónica.

Procede: No.

**14.- Garantía definitiva.**

Procede: Sí.

Importe: 5 por 100 del precio final ofertado, I.V.A. excluido.

**Constitución mediante retención en el precio.**

Se admite: No.



**15.- Garantía complementaria (artículo 107.2 de la LCSP).**

Procede: Sí.

Porcentaje: Porcentaje: 5 por 100 del importe de adjudicación del contrato. Esta garantía se constituirá, a demanda del Órgano de Contratación, en caso de incurrir en proposición temeraria según lo indicado en el apartado 9 de esta cláusula

**16.- Pólizas de seguros.**

Procede: Sí.

**Tipo de pólizas:**

El adjudicatario realizará a su cargo la suscripción, contratación firma y pago de un seguro multirriesgo de los edificios que le son facilitados para la prestación del servicio en el que se incluirá como mínimo la cobertura de incendios, robos e inundaciones, además de las coberturas generales del seguro.

El adjudicatario contará a su cargo con un seguro de responsabilidad civil, que deberá contar con las siguientes coberturas:

- Explotación: por los daños corporales o materiales que puedan ocasionar a terceros producidos durante la vigencia del presente contrato.
- Patronal: Por los años que puedan sufrir el personal asalariado y/o dependiente del adjudicatario por accidente de trabajo
- Profesional: Por los daños que causen a terceros, así como a los perjuicios derivados de dicho daño como consecuencia de la actividad profesional realizada en el desarrollo de las prestaciones incluidas en el objeto del contrato:
  - Límite por siniestro y anualidad: 600.000 €.
  - Sublímite por víctima: 150.000 €.

Momento de entrega de las pólizas: con carácter previo a la formalización del contrato, mediante la presentación del recibo del pago del citado seguro.

**17.- Programa de trabajo.**

Obligación de presentar un programa de trabajo: No.

**18.- Plazo de ejecución.**

Total: 24 meses

Recepciones parciales: No.

Procede la prórroga del contrato: Sí.

Prórroga obligatoria para el empresario: La prórroga se acordará por el órgano de contratación y será obligatoria para el empresario, siempre que su preaviso se produzca al menos con dos meses de antelación a la finalización del plazo de duración del contrato. La duración de las posibles prórrogas será la establecida en su momento por el órgano de contratación.

Duración máxima del contrato incluidas las prórrogas: 48 meses, incluyendo las posibles prórrogas y respetando las condiciones y límites establecidos en las normas presupuestarias aplicables, salvo las excepciones indicadas en el artículo 29.4 de la LCSP sobre la ejecución de prestaciones.

#### **19.- Condiciones especiales de ejecución del contrato:**

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 202 de la LCSP, se establecen las siguientes condiciones especiales de ejecución del contrato:

- De acuerdo con lo recogido en el Acuerdo de 3 de mayo de 2018, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, la declaración responsable sobre la existencia de un plan de igualdad en la empresa y el compromiso de su mantenimiento, indicando sus líneas de actuación.
- La obligación del contratista de someterse a la normativa nacional y de la Unión Europea en materia de protección de datos.

El cumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución del contrato tiene el carácter de obligaciones esenciales, siendo el incumplimiento de cualquiera de ellas causa de resolución del contrato de conformidad con lo señalado en el artículo 211.1.f) de la LCSP.

#### **20.- Criterios sociales de preferencia en caso de empate: Sí,**

Tendrán preferencia en la adjudicación del contrato las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades en atención a la identidad y expresión de género o diversidad sexual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 18 de la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación

por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas después de aplicar los criterios objetivos establecidos para la adjudicación del contrato.

A efectos de aplicación de esta circunstancia los licitadores deberán acreditarla mediante la correspondiente declaración responsable sobre las medidas desarrolladas en la empresa y el compromiso de su mantenimiento durante el periodo de ejecución del contrato y de sus posibles prórrogas.

La documentación acreditativa de los criterios de desempate será aportada por los licitadores en el momento en que, en su caso, se produzca el empate.

## **21.- Penalizaciones.**

Se establecen penalidades por ejecución defectuosa de acuerdo con el siguiente régimen de infracciones y penalidades:

### **21.1.- Infracción leve.**

- No acatar las instrucciones dictadas por la dirección del contrato.

La penalidad consistirá en un porcentaje de hasta el **2 %** del presupuesto del contrato.

### **21.2.- Infracción grave.**

- El trato desconsiderado a los pacientes y/o familiares.
- El no disponer de los medios técnicos, materiales y personales necesarios para la prestación del servicio.
- El incumplimiento reiterado de la calidad de los servicios.
- La realización de actos que causen perjuicio o atenten contra la buena imagen de la Consejería de Sanidad.
- La comisión reiterada (tres o más veces) de una infracción leve.
- El incumplimiento de horarios.
- No ejecutar el Proyecto en cada una de las acciones establecidas.

La penalidad consistirá en un porcentaje de hasta el **5 %** del presupuesto del contrato.

### **21.3.- Infracción muy grave.**

- Disponer de personal sin estar contratado de conformidad con lo dispuesto en la legislación laboral vigente.
- Incumplimiento de la obligación de estar al corriente en las obligaciones tributarias.
- El incumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.
- La manifiesta incapacidad o negligencia profesional.
- El incumplimiento de los requisitos de titulación exigidos para el personal que debe prestar el servicio.
- El ocultamiento o falseamiento de información sobre asuntos relacionados con la prestación del servicio.
- La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realicen.
- El incumplimiento de la obligación de que el personal adscrito al contrato cumpla el requisito previsto en el artículo 13.5 de la Ley orgánica 1/1996, de 15 de enero de Protección Jurídica del Menor.
- La comisión de forma reiterada (tres o más veces) de una infracción grave.

La penalidad consistirá en un porcentaje de hasta el **10 %** del presupuesto del contrato.

#### **21.4.- Incumplimiento de la prestación accesoria al contrato grave.**

Podrá ser objeto de penalidad el incumplimiento injustificado de la realización de los Talleres de Capacitación Profesional establecida en el PPT como prestación accesoria al contrato.

La penalidad consistirá en un porcentaje de hasta un 50 % del importe del subcontrato.

#### **Procedimiento.**

Para la imposición de las penalidades por incumplimientos contractuales se seguirá un expediente contradictorio sumario, en el que se concederá al contratista un plazo de alegaciones de cinco días naturales tras formularse la denuncia. Dichas alegaciones y el expediente de penalización, será resuelto previo informe del responsable autonómico del servicio e informe jurídico, resolución que pondrá fin a la vía administrativa.

El inicio del expediente para la imposición de estas penalidades por el la Consejería de Sanidad se realizará en el momento en que tenga conocimiento por escrito de los hechos. No obstante, si se estima que el incumplimiento no va a afectar a la ejecución material de los trabajos de manera grave o que el inicio del expediente de penalización puede perjudicar más a la marcha de la ejecución del contrato que beneficiarla, podrá iniciarse

dicho expediente en cualquier momento anterior a la terminación del plazo de garantía del contrato.

Las penalidades impuestas serán inmediatamente ejecutivas y se harán efectivas mediante deducción de las facturas que se expidan para el pago del servicio realizado por el adjudicatario. Si el importe de la penalidad es superior a la certificación emitida, se deducirá en varias facturas consecutivas. Si ya no existiesen cantidades pendientes de pago, se podrán hacer efectivas contra la garantía definitiva y si ésta no alcanzase el montante de la penalización, se podrá reclamar por la vía administrativa de apremio por considerarse ingreso de derecho público

Todas éstas penalidades serán proporcionales a la gravedad del incumplimiento y el importe cada una de ellas no podrá ser superior al 10% del precio del contrato (artículo 192 de la LCSP). Si el conjunto de las penalidades impuestas supera el 50% del precio del contrato, el Órgano de Contratación podrá proceder a la rescisión del contrato.

## **22.- Modificaciones previstas del contrato: No.**

## **23.- Subcontratación.**

Porcentaje máximo que el contratista está autorizado a subcontratar: Podrá subcontratarse, hasta un máximo del 25 % del importe del contrato, la realización de los Talleres de Capacitación Profesional establecida en el PPT como prestación accesoria al contrato.

Los licitadores deberán indicar en la oferta la parte del contrato que tengan previsto subcontratar, señalando su importe, y el nombre o el perfil empresarial, definido por referencia a las condiciones de solvencia profesional o técnica, de los subcontratistas a los que se vaya a encomendar su realización.

## **24.- Régimen de pagos.**

Forma de pago: Se realizarán pagos mensuales, a mes vencido, por el importe correspondiente a la doceava parte del importe anual del contrato, previa presentación del informe de actividad (según modelo que se entregará al adjudicatario tras la firma del contrato) y las facturas correspondientes, que serán conformadas por el responsable del contrato, con base en las certificaciones expedidas por el citado responsable

El contratista tendrá la obligación de presentar la factura o facturas correspondientes a la



ejecución del objeto del contrato ante el registro del órgano de contratación, a efectos de su remisión al órgano administrativo o unidad a quien corresponda su tramitación. En la factura deberá constar la identificación del órgano gestor (órgano de contratación), de la unidad tramitadora (centro directivo promotor del contrato) y de la oficina contable (órgano que tiene atribuida la función de contabilidad), con indicación de los correspondientes códigos de acuerdo con el “Directorio Común de Unidades y Oficinas DIR3” gestionado por la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

Abonos a cuenta por operaciones preparatorias: No proceden.

**25.- Revisión de precios.**

Procede: No.

**26.- Información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores de la empresa que están prestando servicio en la actualidad:**

En cumplimiento del Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (BOE Núm. 259 de 28 de octubre de 2022), la adjudicataria del contrato deberá subrogarse como empleador en los derechos y obligaciones que la entidad cesante tenía con respecto a sus trabajadores y trabajadoras.

El número y condiciones de la plantilla afectada por la subrogación se hace constar en los certificados emitidos por las entidades cesantes, que se incluyen como Anexo I a este documento.

**27.- Importe máximo de los gastos de publicidad de la licitación:**

4.000,00 euros

**28.- Información sobre el contrato cuyo carácter confidencial debe respetar el contratista:**

Debido a sus especiales características y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 de la *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014*, se otorga carácter confidencial a la información relativa a la información clínica y personal manejada en la ejecución del contrato.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésimo quinta de la mencionada Ley de Contratos del Sector Público, en relación a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, los adjudicatarios del presente contrato tienen la naturaleza de encargados de tratamiento de datos de carácter personal, debiendo cumplir todas las especificaciones de la normativa indicada y su normativa de desarrollo, en particular lo indicado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales y el artículo 28 del *Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos)*, en base al cual se formalizará con el adjudicatario un contrato específico.

Cuando finalice la prestación contractual los datos de carácter personal deberán ser destruidos o devueltos a la entidad contratante responsable, o al encargado de tratamiento que ésta hubiese designado. El adjudicatario, como encargado del tratamiento, conservará debidamente bloqueados los datos en tanto pudieran derivarse responsabilidades de su relación con la entidad responsable del tratamiento.

Tanto la empresa adjudicataria, como el personal asignado por ésta a prestar los servicios objeto del contrato, guardarán secreto profesional sobre los procedimientos e incidencias, informaciones, documentos, etc., que afecten a los pacientes atendidos en el Centro durante la ejecución del contrato. Igualmente, se obligarán a guardar absoluta reserva sobre cualquier dato que pudieran conocer de sus usuarios y, en general, de cualquier persona relacionada con éstos, estando obligados a no hacer públicos o enajenar cuantos datos conozcan como consecuencia o con ocasión de su ejecución, incluso después de finalizar el lazo contractual.

El adjudicatario declarará expresamente que conoce quedar obligado al cumplimiento de lo dispuesto en la *Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica*, y muy especialmente de lo indicado en sus artículos 16 y 17. El adjudicatario se compromete explícitamente a formar e informar a su personal de las obligaciones que de tales normas dimanen.

**Plazo durante el cual deberá mantener el deber de respetar el carácter confidencial de la información sujeta a protección de datos de carácter personal:** dada la naturaleza de los datos manejados, el carácter confidencial de los mismos se deberá mantener de manera indefinida.

Para el resto de información, no sujeta a LOPD, el contratista deberá respetar el carácter confidencial de toda aquella información a la que tenga acceso con ocasión de la ejecución del contrato de acuerdo con lo establecido en el PPT o que por su propia naturaleza deba ser tratada como tal. En este caso el plazo durante el que debe mantener el deber de respetar el carácter confidencial de la información será 5 años.

### **29.- Forma de constatación por la Administración de la correcta ejecución del contrato:**

Mediante certificaciones de conformidad emitidas por parte de la Oficina Regional de Coordinación de Salud Mental y Adicciones del Servicio Madrileño de Salud de las facturas presentadas mensualmente.

### **30.- Forma de recepción del contrato:**

Certificación final de buena ejecución del contrato.

### **31- Plazo de garantía:**

Dada la naturaleza del contrato, no procede.

### **32.- Se cederán datos personales al contratista: Sí.**

Para la buena ejecución del contrato es necesaria la cesión al contratista de información clínica y personal con objeto de proporcionar la asistencia sociolaboral necesaria para posibilitar a las personas con problemas de adicción el acceso al mercado laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo. Dado que la ejecución del contrato requiere el tratamiento por parte del contratista de estos datos de los pacientes, conforme con el art. 122.2 de la LCSP, se hace constar:

a) La obligación del futuro contratista de destinar única y exclusivamente los datos de los pacientes a la finalidad para la cual se ceden.

b) La obligación del futuro contratista de someterse en todo caso a la normativa nacional y de la Unión Europea en materia de protección de datos, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del apartado 1 del artículo 202.

c) La obligación de la empresa adjudicataria de presentar antes de la formalización del contrato una declaración en la que ponga de manifiesto dónde van a estar ubicados los servidores y desde dónde se van a prestar los servicios asociados a los mismos.

d) La obligación de comunicar cualquier cambio que se produzca, a lo largo de la vida del contrato, de la información facilitada en la declaración a que se refiere la letra c) anterior.

e) La obligación de los licitadores de indicar en su oferta, si tienen previsto subcontratar los servidores o los servicios asociados a los mismos, el nombre o el perfil empresarial, definido por referencia a las condiciones de solvencia profesional o técnica, de los subcontratistas a los que se vaya a encomendar su realización.

El cumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución del contrato tiene el carácter de obligación esencial, siendo su incumplimiento causa de resolución del contrato de conformidad con lo señalado en el artículo 211.1 de la LCSP.

EL DIRECTOR GENERAL DEL PROCESO INTEGRADO DE SALUD

Firmado digitalmente por: FERNÁNDEZ RAMOS JUAN JOSE  
Fecha: 2023 05 10 12:16

Fdo.: Juan José Fernández Ramos

## ANEXO I

# CONDICIONES DE LA PLANTILLA AFECTADA POR LA SUBROGACIÓN

En Madrid, a 29 de diciembre de 2022

D/ña. Teresa López Ruiz, con DNI 11805852-K, como directora ejecutiva de la Fundación Atenea.

**CERTIFICA QUE:**

En la siguiente tabla se detalla el personal adscrito a fecha actual al CENTRO DE ORIENTACION SOCIOLABORAL DIRIGIDO AL COLECTIVO DE ADICTOS A DROGAS EN TRATAMIENTO EN LA RED PÚBLICA.

PUESTO	CONTRATO	MODALIDAD	GRUPO PROFESIONAL	JORNADA SEMANAL	ANTIGÜEDAD	VENCIMIENTO CONTRATO	BRUTO ESTIMADO 2023
Coordinador/a	300	Fijo discontinuo	Grupo I	37,5	08/04/2022	31/07/2023	28.201,88
Asesor/a jurídica	100	Indefinido	Grupo I	37,5	12/01/2010		24.913,63
Asesor/a extranjería	300	Fijo discontinuo	Grupo I	37,5	05/12/2022	31/07/2023	24.054,54
Técnico/a talleres	189	Indefinido	Grupo I	31,5	16/08/2018		20.927,45
Téc. Intermediación laboral	401	Obra y servicio	Grupo I	31,5	11/03/2020	31/07/2023	20.205,81
Orientador/a laboral	189	Indefinido	Grupo I	0	25/06/2009		0,00
Orientador/a laboral	189	Indefinido	Grupo I	31,5	10/02/2014		20.927,45
Orientador/a laboral	100	Indefinido	Grupo I	31,5	17/11/2014		20.927,45
Orientador/a laboral	389	Fijo discontinuo	Grupo I	37,5	01/03/2022	31/07/2023	24.054,54
Orientador/a laboral	389	Fijo discontinuo	Grupo I	37,5	16/03/2022	31/07/2023	24.054,54
Orientador/a laboral	410	Interinidad reducción de jornada.	Grupo I	37,5	20/07/2022	31/07/2023	24.054,54
Orientador/a laboral	510	Interinidad, horas guarda legal	Grupo I	15	01/08/2022	31/07/2023	9.621,82

El convenio Colectivo por el que nos regimos es el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social 2022-2024 BOE 28/10/2022. Se adjunta Documento interno de aplicación y mejoras de cláusulas sociales del convenio colectivo y normativa interna de Fundación Atenea, en vigor hasta la actualización con el nuevo convenio.

Y para que conste se firma el presente certificado, en Madrid, a 29 de diciembre de 2022.

Fdo. Teresa López Ruiz  
Directora Ejecutiva Fundación Atenea

**DOCUMENTO INTERNO DE APLICACIÓN Y MEJORAS DE CLÁUSULAS**  
**SOCIALES DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E**  
**INTERVENCIÓN SOCIAL 2015-2017 Y NORMATIVA INTERNA DE**  
**FUNDACIÓN ATENEA**

Nota aclaratoria: El presente documento recoge el índice del convenio de intervención social salvo en los puntos del índice que estén marcado como mejor "condición / mejora" que será el texto que prevalezca o complemente al texto del convenio de intervención social.

**CAPÍTULO 1: Naturaleza jurídica del convenio y estructura de la negociación  
(SEGÚN CONVENIO)**

Preámbulo.....	2
Artículo 1. Partes firmantes.....	2
Artículo 2. Naturaleza Jurídica.....	2,3
Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva en el sector, eficacia y conurrencia.....	3,4

**CAPÍTULO II: Ámbitos y normas generales (SEGÚN CONVENIO)**

Artículo 4. Ámbito territorial.....	4
Artículo 5. Ámbito personal.....	4
Artículo 6. Ámbito temporal.....	4,5
Artículo 7. Ámbito funcional.....	5,6
Artículo 8. Vinculación a la totalidad y revisión.....	7
Artículo 9. Aplicación de las mejores condiciones.....	7,8
Artículo 10. Derecho supletorio.....	8
Artículo 11. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo (CPIVC).....	8-10
Artículo 12. Organización del trabajo.....	11,12



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

**Artículo 13. Subrogación (Según convenio).....12-16**

**Artículo 14. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación (Según convenio).....17**

**Artículo 15. Contratación (Según convenio)..... 17, 18**

**Artículo 16. Contratación indefinida (Según convenio).....18**

#### **Artículo 17. Contratación temporal**

- Según Convenio..... 18 - 22

- Mejor condición/mejora.....6

**Artículo 18. Periodo de prueba (Según Convenio).....22**

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

**(Según convenio).....23**

#### **Artículo 20. Cese voluntario**

- Según Convenio.....23

- Mejor condición/mejora.....6

### **CAPÍTULO IV: Clasificación profesional**

**Artículo 21. Clasificación profesional (Según Convenio).....23 - 30**

### **CAPÍTULO V: Jornadas, vacaciones y permisos**

#### **Artículo 22. Jornada**

- Según Convenio.....30,31

- Mejor condición/mejora.....6,7

**Artículo 23. Trabajo nocturno (Según convenio).....31**

**Artículo 24. Horas extraordinarias (Según convenio)..... 31,32**

#### **Artículo 25. Descanso semanal**

- Según Convenio.....32

- Mejor condición/mejora.....8,9

#### **Artículo 26. Vacaciones**

- Según Convenio.....32,33

- Mejor condición/mejora.....9

<b>Artículo 27. Reducción de jornada</b>	
- Según Convenio.....	33,34
- Mejor condición/mejora.....	10

<b>Artículo 28. Licencias no retribuidas</b>	
- Según Convenio.....	34
- Mejor condición/mejora.....	11

<b>Artículo 29. Licencias retribuidas</b>	
- Según Convenio.....	35,36
- Mejor condición/mejora.....	11-14

<b>Artículo 30. Permiso por conciliación de la vida personal, familiar y laboral por razón de violencia de género (Según Convenio)</b>	36- 40
--	--------

<b>Artículo 31. Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente</b>	
- Según Convenio.....	40
- Mejor condición/mejora.....	15

## **CAPÍTULO VI: Excedencia y jubilaciones**

<b>Artículo 32: Excedencia Voluntaria</b>	
- Según Convenio.....	40
- Mejor condición/mejora.....	15

<b>Artículo 33: Excedencias Legales</b>	
- Según Convenio.....	41
- Mejor condición/mejora.....	15,16

<b>Artículo 34: Excedencia forzosa (Según Convenio)</b>	41
---	----

<b>Artículo 35: Suspensión del Contrato de Trabajo (Según Convenio)</b>	42
---	----

<b>Artículo 36: Jubilación (Según convenio)</b>	42
---	----

## **CAPÍTULO VII: Derechos Sindicales y de representación Colectiva. (SEGÚN CONVENIO)**

<b>Artículo 37: de los trabajadores y sus representantes</b>	42, 43
--	--------

<b>Artículo 38: De los Sindicatos y de los delegados sindicales</b>	43, 44
---	--------

<b>Artículo 39: De los Comités de Empresa</b>	45
---	----

## **CAPÍTULO VIII: Régimen Disciplinario (SEGÚN CONVENIO)**

**Artículo 40: Principios informadores del régimen disciplinario.....45**

**Artículo 41: Graduación de Faltas.....46-48**

**Artículo 42: Prescripción.....48,49**

## **CAPÍTULO IX: Formación**

- Según convenio.....49-51
- Plan formación FA 2015

**Artículo 43: Comisión sectorial de formación**

## **CAPÍTULO X: Seguridad y salud laboral (Según Convenio más protocolo de PRL FA)**

**Artículo 44. Principios generales.....52**

**Artículo 45. Servicios de prevención.....52**

**Artículo 46. Vigilancia de salud.....53**

**Artículo 47. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.....53**

**Artículo 48. Información y formación en salud Laboral.....54**

**Artículo 49. Seguridad y salud laboral.....54**

**Artículo 50. Participación del personal en PRL.....54, 55**

## **CAPÍTULO XI: Retribuciones (Negociación 2016 CE + FA)**

**Artículo 51. Estructura retributiva (Negociación 2016 CE + FA)**

- Según Convenio.....55 - 62

**Artículo 52. Cobro durante el periodo IT**

- Según Convenio.....62
- Mejor condición/mejora.....16,17



## CAPÍTULO XII: Medidas de Carácter social

### Artículo 53. Ropa de trabajo

- Según Convenio.....63
- Mejor condición/mejora.....17

### Artículo 54. Manutención y alojamiento (Según Convenio).....63

### Artículo 55. Principios generales ante las adicciones y drogodependencias (Según Convenio).....63,64

### Artículo 56. Medidas de emergencia(Según convenio).....64

### Artículo 57. Gestión y protección medioambiental (Según convenio).....64

### Artículo 58. Cláusula general de no discriminación (Según convenio).....65

### Artículo 59. Protección de la maternidad (Según convenio).....65,66

### Artículo 60. Protección de las víctimas de violencia de género (Según convenio).....66

### Artículo 61. Igualdad de oportunidades y no discriminación (Según convenio).....67 - 68

### Artículo 62. Funciones de la comisión paritaria (CPIVC) del convenio en materia de igualdad (Según convenio).....69 -73

### Artículo 63. Protocolo de prevención contra el acoso (Según convenio).....69-71

### Disposición Transitoria primera. Equiparación salarial gradual.....71-72

**Disposición transitoria segunda.** Prevalencia de las condiciones preexistentes y suspensión temporal de los complementos salariales, compensación de horas extraordinarias y clasificación profesional del presente convenio colectivo al personal de cooperación internacional y ayuda humanitaria.....73

### Disposición adicional primera.....73 - 74

### Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación (descuelgue).....74 - 76

### Disposición final primera. Catálogo de Actividad del I convenio Colectivo Marco Estatal de Intervención Social.....76

### Anexo I: Catálogo de actividad del ámbito funcional del convenio.....77 - 81

### Anexo II: Tablas salariales 2015 e incrementos salariales año 2016 y 2017 (Negociación 2016 CE + FA) Según convenio.....83

### **Artículo 17: En referencia a los contratos de obra y servicio**

En este sentido se identifican como contratos de obra y servicio determinado en los siguientes supuestos:

- Aquellos que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios ya sean por 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 3 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 prorrogas.

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

### **Artículo 20: Cese voluntario**

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de quince días para todos los 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 empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

### **Artículo 22: Jornada laboral**

La jornada anual efectiva máxima será de 1.680 horas (37,5 horas de promedio semanal).

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, podrá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos ni superior a veinticinco minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.



Siempre que se garantice el cumplimiento de la jornada anual efectiva y si el servicio, convenio, contratos y otras obligaciones lo permiten, podrán establecerse dos tardes de trabajo a la semana.

Cuando por pliegos sea necesario para la organización interna del proyecto se podrá negociar una tarde de trabajo a la semana, garantizando el cumplimiento de la jornada anual efectiva.

Garantizando siempre el cumplimiento de la jornada anual efectiva y si el servicio, convenio, contratos y otras obligaciones lo permiten, se podrá adaptar la jornada laboral y realizar jornada intensiva en los siguientes períodos: del 22 de diciembre y hasta el 6 de enero y del 15 de junio al 15 de septiembre.

Aquellos servicios con apertura los 365 días del año y/o domingo que trabajen en días festivos incluidos los de especial relevancia (25 de diciembre, 1 y 6 de enero) se compensarán 1 hora trabajada por 2 horas.

Los cambios de horarios serán comunicados a los trabajadores/as con un mes de antelación.

Los desplazamientos ocasionales entre territorios se computarán como jornada efectiva de trabajo.

#### **Artículo 23: 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, que se regirá por las condiciones específicas pactadas con el propio trabajador, incluyendo su retribución y esta incluya, como mínimo, la compensación recogida en el complemento de nocturnidad o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. Así mismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

#### **Artículo 24: Horas extraordinarias**

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales y se recomienda a las organizaciones amparadas en este Convenio que en la medida de sus posibilidades sustituyan 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:

1. 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 se compensarán en la proporción de por cada 1 hora extraordinaria realizada, 1 horas y 20 minutos de descanso de Lunes a Viernes y por cada 1 hora extraordinaria realizada en Sábados, Domingos y/o Festivos 2 horas de descanso.

2. 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 que se compensarán en la proporción de por cada 1 hora realizada de Lunes a Viernes por 1 horas y 20 minutos de descanso y por cada 1 hora extraordinaria realizada en Sábados, Domingos y/o Festivos 2 horas de descanso. \_En caso de realizarse, se compensarán por períodos de descanso dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

#### **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 procurará que al menos coincida en sábado y domingo en semanas alternas y se procurará como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo. 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 periodos de tiempo superior. 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.

### **Artículo 26: Vacaciones**

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.

El período vacacional anual podrá disfrutarse hasta en cinco tramos a elección del trabajador o trabajadora, siempre que exista acuerdo con el/la coordinador/a y no perjudique el funcionamiento del servicio.

Se podrán acumular los días de asuntos propios con las vacaciones siempre que el servicio no se vea afectado y previo acuerdo con el/la coordinador/a.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la entidad o empresa y el trabajador o trabajadora, y la entidad podrá excluir como período vacacional aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo.


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

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

En todo caso, a todo el personal se le procurará garantizar un mínimo de 10 días laborables continuados en período estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.


El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute total de vacaciones en aquellos proyectos sujetos a prórroga, con una duración mínima de 6 meses o en los casos que sean trabajadores/as indefinidos/as.

## **Artículo 27: Reducción de jornada**



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/as en casos de nacimientos de hijos/as 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, las entidades podrán 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 empresa. 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 retributivas**

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 3 meses consecutivos cada dos años, 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.



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 empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Si es para el cuidado de un menor de 12 años podrá solicitar un permiso de un mínimo de 15 días naturales y máximo de 2 meses consecutivos una vez al año. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.




## **Artículo 29: Licencias retribuidas**

**a) 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 15 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 laborales por nacimiento o adopción de hijo/a acumulables al permiso de paternidad vigente actualmente de 13 días naturales en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.

3. Tres días naturales de los cuales al menos 2 serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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. Cuatro días, de los cuales 3 laborables, en caso de 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 1 día laborable más.

5. Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.



6. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

7. Cinco días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural, que se solicitarán a la persona responsable con una anticipación mínima.

8. Los días 24 y 31 de diciembre y la tarde del 5 de enero. En aquellos casos en que por circunstancias del servicio fuese preciso trabajar en estas fechas, las horas trabajadas se compensarán una hora trabajada por 1 hora y 20 minutos de descanso (de lunes a viernes). Si es fines de semana o festivo se compensará una hora trabajada por dos horas de descanso.



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

1. 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.

2. Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad, uniones de hecho 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.

3. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente, debiéndose informar adecuadamente a la persona inmediatamente superior.

**c) Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:**

1. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo por imposibilidad de hacerlo fuera de esta.

2. 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.

3. Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: cónyuge, padres, madres, suegros/as, hijos/as, yerno y nuera.
- Segundo grado: abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as.

A los efectos de permisos, se equiparan al matrimonio o parejas de hecho, las uniones de hecho con justificación pertinente como libro de familia o certificado de empadronamiento.

Las anteriores circunstancias se comunicarán al departamento de Personas, a través de las personas responsables de los equipos. Se deberán aportar los justificantes de las situaciones que dan lugar a los diferentes permisos.

### **Artículo 30.3: Permiso retribuido por lactancia**

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

A) 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.

B) Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora 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 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.



### **Artículo 31: Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas**

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 empresa, 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.

El trabajador/a dispondrá de dos convocatorias para obtener el permiso de conducir.

### **Artículo 32: Excedencia voluntaria**

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El personal excedente conserva sólo 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 tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, 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/as trabajadores/as 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.



Durante el primer año del período de excedencia regulada en este apartado, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación al inicio de la misma.

No obstante, cuando el/la trabajador/a 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.

La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación al inicio de la misma.

#### **Artículo 52: Cobro durante el periodo de incapacidad temporal**

Los/as trabajadores/as que se encuentren en alguna situación de incapacidad temporal deberán comunicarlo siguiendo los procedimientos del Dpto. de Personas en un máximo de tres días. En caso de accidente laboral se comunicará inmediatamente, con urgencia.

Los partes médicos han de recibirse en el Dpto. de Personas lo antes posible y nunca más tarde de una semana desde que son emitidos. Se enviarán por email, teléfono o por cualquier medio telemático que pueda dejar constancia de su recepción, como se indica en el procedimiento de ausencia del puesto y posteriormente por correo el parte original, que corresponde custodiar a la entidad. Los/as trabajadores/as en situación de IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo y en situación de baja por maternidad, tendrán derecho a que las entidades les complementen la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de IT, hasta el 100% de su retribución mensual.

Asimismo en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral la entidad abonará un complemento por diferencia en la forma siguiente:

- Hasta el 100% de su salario base desde el primer día de la baja médica hasta el 45 día, ambos inclusive.
- Hasta el 90% del salario base, en las bajas médicas desde el día 46 en adelante.

En todos los servicios, se valorará, en base a criterios organizativos y económicos, la contratación de personal temporal durante el período en el que un/a trabajador/a se encuentre en situación de IT durante más de 15 días.

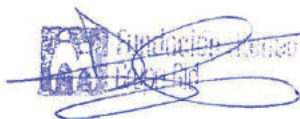
### **Artículo 53: Ropa de trabajo**

La empresa, cuando el servicio lo requiera por pliegos o PRL, de acuerdo a sus funciones, estará obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y los pares de calzado que sean necesarios al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

NOTA: Este documento se revisará anualmente por la Fundación Atenea y el Comité de Empresa con la intención de recoger la casuística existente en los nuevos proyectos.

Madrid a 11 de Enero de 2016

**FUNDACIÓN ATENEA**



**COMITÉ DE EMPRESA**

