

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 1 *RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "ACCEM" (código número 2815312).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "ACCEM", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 16 de julio de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 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; en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, 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 1 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo (PO 75/2011, de 18 de enero), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO PROPIO ACCEM MADRID****CAPITULO I: AMBITO****Artículo 1. Ámbito Territorial**

El ámbito del presente convenio colectivo es de aplicación a todo el personal que se establezcan en la Comunidad Autónoma de Madrid.

**Artículo 2. Ámbito Funcional y Personal**

Será de aplicación a todos los trabajadores/as y a los centros de trabajo de Acem-Madrid que presten sus servicios en la organización que tiene como actividad principal la intervención social y la defensa de los derechos de los refugiados e inmigrantes y de cualquier colectivo en situación de vulnerabilidad, quedando excluido el personal de Alta Dirección y el Voluntariado.

**Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente convenio colectivo tendrá vigencia a partir de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID hasta el 31 de diciembre de 2013.

**Artículo 4. Denuncia y Prórroga**

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

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad y revisión**

Todas las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas; en este caso, las partes firmantes del presente convenio colectivo decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas. Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo máximo de un mes, acordándose la nulidad, bien solo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo. En todo caso, si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, el texto inicialmente pactado perderá su eficacia a todos los efectos o las partes se someterán a arbitraje sobre las materias objeto de conflicto.

**Artículo 6. Derecho Supletorio**

Será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica de la Libertad Sindical y la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y toda aquella legislación estatal o autonómica que pudiera resultar de aplicación.

**CAPITULO II: COMISION PARITARIA****Artículo 7. Constitución, Comisión y Funcionamiento**

**Constitución:** En el mes siguiente a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de este convenio se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente convenio.

**Composición:** La comisión tendrá una composición paritaria con representantes de las organizaciones firmantes de este convenio. Se integrará por seis miembros, tres en representación de la Entidad y tres en representación de los sindicatos. Cada parte designará un número igual de suplentes.

**Funcionamiento:** En la primera reunión de la Comisión Paritaria deberá dotarse de unas normas de funcionamiento interno que deberán ser aprobadas por la mayoría de los miembros.

De entre las personas que componen la comisión se elegirá un presidente/a, con las funciones de convocar y moderar las reuniones, y un/a secretario/a, con las funciones de levantar acta y actualizar el archivo de la comisión. La elección se efectuará en cada reunión de la comisión, debiendo recaer de forma rotativa entre la parte patronal y sindical.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán ser adoptados por mayoría de los miembros integrantes de la misma.

Para la reunión de la Comisión Paritaria será precisa la previa convocatoria de cualquiera de las partes y que desde la recepción de la solicitud de convocatoria hasta la celebración de la reunión se deberá realizar en el plazo de entre 5 y 10 días naturales como fecha máxima. Esta podrá realizarse por cualquier medio que pueda dejar constancia de su recepción por la otra parte.

La omisión de este requisito no invalidará la reunión que se pueda celebrar si estuvieran presentes y conformes todos los miembros de la Comisión Paritaria.

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

El tiempo dedicado a las reuniones de la Comisión Paritaria no computará en ningún caso como crédito horario sindical.

La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información que sea imprescindible para el desarrollo de sus competencias.

Los acuerdos, propuestas y deliberaciones se harán públicas al objeto de facilitar su conocimiento.

La Comisión Paritaria ejercerá sus funciones durante todo el tiempo de vigencia del Convenio incluidas sus prórrogas.

En lo que compete a la parte social de la Comisión Paritaria sus miembros guardarán siempre la proporción que exista en el Comité de Empresa que se haya obtenido en las últimas elecciones

**FUNCIONES:** Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación del Convenio
- Emisión de dictámenes en relación al mismo.
- Corrección de los errores que se pudieran cometer en la publicación del Convenio Colectivo
- Mediación y/o arbitraje voluntario en cuestiones y conflictos de carácter colectivo que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio
- Vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales contenidas en el Convenio

### **CAPITULO III: CONTRATACION, SISTEMAS DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN**

#### **Artículo 8.** Ingresos y provisión de vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

**1. Convocatoria:** Todas las ofertas de trabajo internas que lleguen al Área de Recursos Humanos se publicarán en los tablones de anuncios habilitados para la información de la entidad y se procurará su envío por medios electrónicos a todos los trabajadores, para todas las grupos profesionales exceptuando el Grupo 0 y 1.

El plazo de presentación de las solicitudes será de 7 días naturales, como mínimo, y 15 días naturales como máximo desde el anuncio de la convocatoria. Por acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa dicho plazo podrá ser ampliado o reducido. Si por necesidades del servicio la contratación ha de ser inmediata o urgente, no será de aplicación el plazo previsto anteriormente, previa comunicación al Comité de Empresa.

**2. Selección de los aspirantes:** En los procesos selectivos para la cobertura de las categorías profesionales pertenecientes a los Grupos III y IV participará, un representante del Comité Empresa o Delegados de Personal.

Tendrán prioridad los trabajadores de promoción interna frente a los candidatos externos a un puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos del puesto.

La realización de la selección se realizará en fases paralelas, siendo una la de promoción interna y como segunda, la selección externa.

En el supuesto que la verificación de los resultados de la fase de ascenso suponga la no cobertura de todas las vacantes ofertadas, se procederá a seleccionar a quienes opten en fase libre.

Todos los currículos que se reciban por las ofertas publicadas podrán ser examinados por la persona designada por el Comité de Empresa designada al efecto. Asimismo, a los candidatos se les ofrecerá la posibilidad que en las entrevistas participe un miembro del Comité de Empresa. Esa participación será con voz pero no tendrá derecho a voto en la decisión de la elección del candidato.

#### **Artículo 9:** Modalidades de Contratación

El contrato deberá formalizarse por escrito en triplicado ejemplar (copia para el trabajador, copia para la entidad y copia para el organismo competente). Se facilitará la copia básica a la representación legal de los trabajadores. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y la categoría profesional.

Para las contrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se cumplirá lo que disponga la legislación vigente.

La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes.

El personal con contrato a tiempo parcial tendrá preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la entidad.

Los delegados de personal o miembros de los comités de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación.

#### **Artículo 10.** Período de prueba.

Se establece un período de prueba de seis meses para los grupos I y II; tres meses para los subgrupos III.1 y III.2; un mes para el subgrupo III.3 y grupo IV.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba.

#### **Artículo 11.** Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las entidades se comprometen, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con discapacidad.

### **CAPITULO IV: GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS LABORALES FUNCIONALES**

#### **Artículo 12.** Áreas, grupos y categorías profesionales.

##### **Grupo profesional 0**

Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio los y las trabajadores/as encuadrados en el grupo profesional 0. Estos y estas trabajadores/as serán de libre designación por la empresa o entidad. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación. Sus retribuciones serán, en todo caso, superiores a las establecidas en la tabla salarial del presente convenio para el grupo I.

Son los responsables que planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de la entidad.

Establecen las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomando decisiones que afectan a aspectos fundamentales mediante el desempeño de puestos directivos.

Director/a, (representantes de la titularidad de la entidad, del personal y de la gestión económica).

Subdirector/a, (colaboradores/as de la dirección y suplentes de dirección en caso de ausencia).

**Grupo profesional I**

Se encuadran en este grupo profesionales con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar dando cuenta de su gestión a las personas incluidas en el grupo 0.

Factores de encuadramiento en el grupo I:

Formación: Licenciatura o diplomatura y experiencia acreditada de tres años como mínimo en ese área.

La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta.

Iniciativa/autonomía: Nivel de autonomía muy elevado en la toma de decisiones y total respecto al resto de grupos, dependiendo exclusivamente de los órganos directivos de la entidad y del grupo 0.

Debe tener capacidad para decidir o participar en la toma de decisión sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico: Gestión económica, recursos humanos y decisiones técnicas de calado estratégico. Amplia iniciativa; capacidad de proponer y de generar alternativas a las situaciones problemáticas capacidad de relación y gestión externa con clientes y terceros.

Mando: Responsabilidad frente a los grupos superiores (respecto de los órganos directivos) e inferiores, capacidad de dirección y liderazgo. Tener personas bajo su responsabilidad y garantizar el adecuado funcionamiento de los procedimientos generales.

Responsabilidad: Acceso a información clave de la entidad (económica, líneas políticas de la entidad). Nivel máximo de autonomía y de influencia en los resultados e importancia en las consecuencias de la gestión. Responsabilidad frente a terceros y clientes: representación externa de la entidad.

Complejidad: Alta dificultad por tener que cumplir los factores anteriores. Visión global de la estrategia de la entidad. Dificultad alta en el desarrollo de las tareas.

Puestos: Responsables Territoriales y Responsables de Área

**Grupo profesional II**

Se encuadran en este grupo los/as trabajadores/as que planifican, coordinan y/o supervisan las funciones técnicas dentro de sus áreas de cometido con la responsabilidad de coordinar el trabajo técnico del personal asociado a proyectos y programas específicos de la entidad. Por delegación y bajo dependencia orgánica de dirección de departamento se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa/proyecto de actuación determinado.

Factores de encuadramiento en el grupo II:

Formación: Licenciaturas, diplomaturas o Formación Profesional de Grado Superior o equivalente y experiencia acreditada de tres años como mínimo dentro del área.

La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta, asociada al desarrollo técnico del área de intervención.

Iniciativa/autonomía: En base a su aportación técnica decide de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez de sus resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad. Conocen la estrategia de la entidad para su área funcional, con acceso a un nivel de información relacionado con los objetivos de su actividad, que facilite las decisiones tácticas y operativas.

Mando: Subordinado a directrices estratégicas, aunque mantienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Planifican, dirigen y/o coordinan el personal o el conjunto de las funciones.

Responsabilidad: Constituye el más alto nivel de responsabilidad técnica, aunque subordinado a directrices estratégicas. La responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a su área funcional de actividad.

Complejidad: Realiza actividades complejas con objetivos definidos y concretos.

Puestos: Coordinador de Centro, Provincial o Local

### Grupo profesional III

Se encuadran en este grupo los/as trabajadores/as que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos. Este grupo se divide en tres subgrupos.

Factores de encuadramiento en el grupo III y sus subgrupos:

#### Formación:

- Subgrupo III.1..Personal altamente especializado.

Para cumplir la función técnica asignada, se requiere formación universitaria superior.

La formación adecuada será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.

- Subgrupo III.2. Personal técnico especializado.

Para cumplir la función técnica asignada se requiere diplomatura. La formación adecuada será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.

- Subgrupo III.3. Personal cualificado.

Formación profesional de grado superior, medio o equivalente (básica más formación ocupacional especializada).

Iniciativa/autonomía: Actúan de acuerdo a la planificación estratégica de la dirección y la táctica de la coordinación de programas.

En base a su aportación técnica, deciden de manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad y de la función asignada.

Requiere autonomía para realizar las tareas que acompañan a su función técnica asignada.

Responsabilidad: La responsabilidad de sus errores afecta directa o indirectamente a la unidad o programa en la que trabaje. Responde de su trabajo a las personas del grupo I y II.

#### Complejidad:

- Subgrupo III.1. Personal altamente especializado.

Complejidad muy elevada en el desempeño del trabajo (alta exigencia de iniciativa, contacto directo con usuarios/as...).

Puestos: Licenciados (Abogados, Psicólogos, Economistas, etc...)

- Subgrupo III.2. Personal técnico especializado.

Complejidad elevada en el desempeño de su función.

Puestos: Diplomados (Trabajador Social, Educadores sociales, etc)

- Subgrupo III.3. Personal cualificado.

Complejidad media en el desempeño de su trabajo.

Puestos: Técnicos cualificados (Educador de menores, Monitor de tiempo libre, administrativos, etc..)

### Grupo profesional IV

Se encuadran en este grupo los/as trabajadores/as que realizan tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y de mantenimiento, consistentes en operaciones que requieran un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos de poca complejidad.

Factores de encuadramiento en el grupo IV:

Formación: Formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o mínima experiencia laboral.

Iniciativa/autonomía: Actúan de acuerdo a la táctica de la coordinación subordinados a un técnico. Autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función, grado bajo de iniciativa.

Responsabilidad: La responsabilidad de sus errores afecta directamente a la unidad en que trabaja. Responde de su trabajo a las personas de los grupos II y III.

Complejidad: Baja en el desempeño de su trabajo.

Puestos: Técnicos de mantenimiento

**Artículo 13.** Suplencia de titulación.

La titulación que se requiere para el desempeño de la prestación laboral que corresponda a cada categoría profesional podrá ser sustituida por tres años de experiencia en igual categoría, en la misma o distinta entidad, siempre y cuando la titulación de que se trate no sea exigible por disposición legal o por las prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación del respectivo servicio, o en su caso, por decisión de los colegios profesionales de referencia.

## CAPITULO V: EXTINCION

**Artículo 14:** 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 los grupos III y IV y treinta días para los grupos I y II, respecto a la fecha de su baja definitiva, siempre y cuando la relación laboral haya sido superior a un año.

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.

## CAPITULO VI: JORNADAS, VACACIONES Y PERMISOS

**Artículo 15:** Jornadas

1. La jornada anual efectiva durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece para los trabajadores y trabajadoras en 35 horas de promedio semanal

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

3. Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compra de materiales, o, cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo de la intervención social.

4. Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado se concretarán mediante acuerdo con la dirección de la entidad.

5. La entidad estará obligada a proceder anualmente a la publicación del calendario laboral, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

**Artículo 16.** Libre disponibilidad.

1. Supone la obligación de estar localizable y disponible, no precisándose inicialmente la presencia física del trabajador/a, que deberá acudir al centro de trabajo cuando se le requiera en un plazo

inferior a sesenta minutos, de ocho a veintidós horas, y en un plazo inferior a noventa minutos el resto de la jornada.

2. La realización de trabajo en régimen de libre disponibilidad no podrá ser obligatoria para quienes se encuentren en el último trimestre de gestación o cuenten con hijos menores de doce meses.

3. Los afectados por impedimentos subsumibles en los supuestos aquí contemplados podrán hacer valer su derecho a su no disponibilidad con una antelación mínima de tres meses, lo que conlleva la pérdida automática de ese plus, en tanto en cuanto dure esa situación.

#### **Artículo 17.** Trabajo a turnos y nocturnidad.

1. Se entiende por trabajo a correturnos cuando se cubren sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de día o semanas.

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

3. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintitrés horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, no devengando el correspondiente complemento funcional en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de jornada. Asimismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

#### **Artículo 18.** Descanso semanal.

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

2. En los supuestos en los que no se pueda garantizar el descanso semanal en fin de semana se tendrá derecho a que la libranza coincida en sábado y domingo en semanas alternas. No obstante, la semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana.

Esta regla general no será de aplicación a los contratados para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

3. El disfrute del descanso semanal es obligatorio.

#### **Artículo 19.** Vacaciones.

1. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de veintidós días hábiles de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas las que correspondan a la jornada diaria del trabajador por el número de días a que tenga derecho.

2. El personal deberá formalizar la solicitud de sus períodos de preferencia con al menos un mes de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute, y la entidad deberá responder a esa solicitud en 15 días desde la fecha de petición.

3. Las vacaciones se disfrutarán atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Todo el personal deberá disfrutar de, al menos, doce días hábiles ininterrumpidos entre el día 1 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive).
- b) Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 31 de enero del año siguiente al de su devengo. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, salvo en casos excepcionales por acuerdo entre la entidad y el trabajador/a.
- c) En supuestos de discrepancia en la ordenación de vacaciones se utilizará un sistema de rotación, que asigne a cada trabajador/a un orden de prioridad con el que accederá a la elección de su turno de vacaciones. Para los supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, se utilizará los criterios de mayor antigüedad y/o de tener personas dependientes a su cargo.

4. Si por alguna causa, el trabajador no quiere disponer de esos doce días durante el periodo estival, podrá disfrutar los 22 días en dos periodos, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres periodos, solo en los supuestos en los que se cuente con autorización expresa de la dirección.

5. Si con anterioridad al inicio del disfrute del período vacacional ya concedido se incurriera en situación de incapacidad temporal o maternidad, las vacaciones se trasladarán a la fecha de su incorporación no operando de forma automática, sino condicionándose estas a la correspondiente autorización en función del resto de turnos concedidos. Por otra parte, si durante el disfrute de las vacaciones existiera supuesto de maternidad o paternidad, las vacaciones quedarán interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, 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

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

7. No se podrán hacer uso de vacaciones para generar puentes.

En cualquier servicio, área o programa deberá quedar garantizado el cumplimiento de los plazos marcados por la administración o cualquier otra entidad financiadora para la prestación de datos y documentos.

#### **Artículo 20.** Reducción de jornada.

El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de ocho años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. 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. La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor cumpla los ocho años aunque se valorará ampliar la duración de la reducción de jornada, previa negociación con la Dirección, atendiendo a la situación personal y familiar del trabajador/a.

Tendrán el mismo derecho 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, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores 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 de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar por escrito, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### **Artículo 21.** Licencias no retribuidas.

El personal con una antigüedad superior a un año tendrá derecho, por interés particular, a una única licencia no retribuida de una duración máxima de quince días naturales consecutivos.

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.

Para el disfrute de este permiso se requerirá la previa comunicación al Área De RRHH una antelación mínima de un mes justificando los motivos de la solicitud. El Área de RRHH valorará la solicitud autorizando o denegando el permiso, para la valoración se tendrá en cuenta la situación personal concreta del trabajador, la causa invocada y las necesidades de trabajo. Este permiso solamente se podrá disfrutar una vez cada dos años.

#### **Artículo 22.** Permisos retribuidos.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. 15 días en el caso de nacimiento o adopción de un hijo.

3. Dos días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el ingreso hospitalario se extienda al menos durante veinticuatro horas y se produzca en la misma provincia de residencia, o cuatro naturales, al menos tres de ellos laborables, si es fuera de la misma.
4. Un día laborable por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el ingreso hospitalario sea inferior a veinticuatro horas y se produzca en la misma provincia de residencia, o tres naturales, al menos uno de ellos laborable, si es fuera de la misma.
5. Tres días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia o cinco naturales, al menos tres de ellos laborables, si es fuera de la misma.

Tanto en el punto 3, 4 y 5, se concederá 7 días naturales, cuando el trabajador tenga que desplazar fuera del territorio español. Así mismo si el trabajador notifica a Recursos humanos el nombre de la persona que desee, aunque no esté casado o inscrito como pareja de hecho, se reconocerá el derecho en estos puntos.

6. Un día laborable al año por traslado de domicilio habitual. Y dos si fuese, fuera de provincia
7. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 2 días más de vacaciones anuales por cada 10 años de antigüedad en la entidad.
8. Se permitirá el disfrute a elección del trabajador de un puente anual.
9. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como festivos.

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

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria que podrán dividir, a su elección, en dos fracciones de treinta minutos. Asimismo, la hora podrá ser utilizada como reducción al inicio o final de la jornada. La concreción horaria de este derecho corresponderá al trabajador dentro de su jornada diaria, quien deberá notificarlo en el momento de acogerse a dicho permiso.

Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Esta reducción de la jornada podrá conmutarse a voluntad del trabajador por 19 días hábiles más de baja maternal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Se consideran comprendidos en este permiso las citaciones judiciales, así como la obtención y renovación de documento nacional de identidad y pasaporte para el trabajador

Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialista para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible. Se dispondrá de un máximo de dieciséis horas anuales para consultas médicas. Si dos personas generaran el mismo derecho respecto a familiares, solo una de ellas podrá disfrutarlo.

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

Cuando se conceda la adopción de niños/as con edades superiores a las establecidas legalmente para acogerse al descanso por maternidad, se concederá un mes de vacaciones extras.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, restando del descanso por maternidad.

A los efectos de permisos se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.

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

- a. Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
- b. Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.
- c. Tercer grado: Bisabuelo, Tío, Sobrino, Biznieto

**Artículo 23.** Permiso para asuntos particulares.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta seis días cada año natural para asuntos particulares no incluidos en el artículo anterior. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización expresa por la dirección de la entidad y preaviso de al menos 24 horas. En el caso de no poderse preavisar con dicho tiempo, habrá que justificar convenientemente la excepcionalidad de la falta de preaviso y la razón de la misma. No se podrán utilizar para generar más puentes, no serán indemnizables al finalizar la relación laboral.

Estos días se computarán a todos los efectos por año natural.

**Artículo 24.** Permiso para exámenes.

Los trabajadores y trabajadoras que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación reconocido por el ministerio que corresponda, tendrán derecho a permiso retribuido. Este permiso abarcará el tiempo necesario para la celebración de exámenes cuando estos coincidan con la jornada de trabajo mediando la oportuna comunicación previa y justificación, sin que excedan en su conjunto de seis permisos al año.

En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para obtener el permiso de conducir.

**Artículo 25.** Permisos excepcionales de jornada

Se podrá disfrutar de una disminución de jornada de hasta dos horas en un mismo día, pudiendo ser esta al principio o final de la misma, teniendo que recuperarse en los siguientes 15 días. Este permiso sólo podrá disfrutarse un máximo de una vez por trimestre y se deberá comunicar al Responsable con un día de antelación al disfrute de las dos horas de flexibilización así como la fecha en la que se recuperará dicho tiempo.

Este permiso no se podrá disfrutar si no se puede asegurar la cobertura del servicio

## CAPITULO VII: EXCEDENCIA

**Artículo 26.** Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse mediante escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total.

El trabajador/a excedente solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran, en la entidad para la obra que estaba contratado

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convocado por la entidad para la que presta servicios.

Durante el primer año del período de excedencia regulada en este apartado se tendrá derecho a la reserva del 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres

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

#### **Artículo 27.** Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.

#### **Artículo 28.** Suspensión.

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

### **CAPITULO VII: REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 29.** Principios informadores.

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

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

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

**Artículo 30.** Graduación de faltas.

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

**Faltas leves:**

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
4. La acumulación de entre tres y cinco faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de treinta días.
5. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
6. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
7. La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios y con los compañeros.
8. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales leves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
9. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores, los usuarios, para la propia entidad o las Administraciones Públicas con las que se colabore.

**Faltas graves:**

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

**Faltas muy graves:**

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.

5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las Administraciones Públicas con las que se colabore.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etcétera, de los usuarios, de la entidad o de otros trabajadores.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de tres a cinco días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. La infracción de las normas de seguridad y salud laboral, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ello pueda derivarse riesgo muy grave para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
12. El acoso sexual entendiendo éste como cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
13. La reincidencia en 3 faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

#### **Artículo 31. Sanciones.**

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

##### 1. Por faltas leves:

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

##### 2. Por faltas graves:

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

##### 3. Por faltas muy graves:

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

#### **Artículo 32. Procedimiento.**

1. En los casos de faltas calificadas como leves no será necesaria la instrucción de expediente.
2. Para la imposición de sanciones graves o muy graves será necesario expediente contradictorio previo, mediante el que se comunicará al interesado y a los representantes legales de los trabajadores, en su caso, tanto los cargos que se imputan, como el derecho a efectuar las

alegaciones que estimen oportunas en los cinco días laborables siguientes a la comunicación escrita.

3. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al presidente del comité de empresa o delegado de personal.

#### **Artículo 33.** Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

### **CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN.**

#### **Artículo 34.** Comisión sectorial de formación.

En el plazo de un mes desde la aprobación del convenio se creará una comisión integrada por un representante de los trabajadores, un representante de Accem y un técnico especializado en itinerarios de formación, que deberá ser elegido de común acuerdo entre el representante de los trabajadores y Accem.

La Comisión Sectorial de Formación del Convenio se encargará de alcanzar acuerdos relacionados con la Formación Profesional para el Empleo como iniciativa del Subsistema de Formación Profesional para el empleo regulado en el real decreto del 395/2007, de 23 de marzo.

Estarán entre las funciones del CSF:

- a) Elaborar estudio relacionado con las necesidades de formación de los profesionales de Accem el cual será presentado al responsable de formación.
- b) Presentar propuestas de acciones formativas.
- c) Colaborar en el seguimiento de la ejecución de las acciones formativas.
- d) Velar por el cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

#### **Artículo 35.** Principios generales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

Accem y la representación de los trabajadores/as reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Entidad.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en Accem y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano

en la preocupación de la entidad, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán dentro de la jornada laboral.

La formación profesional en Accem, se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo. Priorizar la puesta en marcha de acciones formativas orientadas en función de los puestos de desempeño y otras comunes, genéricas y obligatorias para todos, garantizando la mejora de competencias consideradas prioritarias para la entidad
- b. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo. Fomentar la actualización de nuestros profesionales, desarrollando una serie de políticas dinámicas y en constante evolución que permitan reforzar la motivación y la implicación activa de los trabajadores y voluntarios con nuestro proyecto de entidad.
- c. Orientar la formación hacia el logro de la total transparencia, eficiencia y eficacia en la prestación de servicios y atención a nuestros clientes.
- d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores/as de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.
- f. Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de los usuarios/as, al trabajador/a y a la dinámica de la entidad.
- g. Desarrollar acciones que permitan la mejora en la comunicación, entendiendo la misma como seña de identidad dentro de la estrategia organizativa.
- h. Se realizarán acciones formativas que permitan alinear los objetivos individuales de los trabajadores con las líneas estratégicas de la entidad.
- i. Aprovechar las capacidades de nuestros profesionales facilitando la transferencia de conocimientos hacia el resto del personal.

#### **Artículo 36.** Desarrollo de la formación.

1. La formación, cuando se determine como obligatoria por Accem, se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser de esta forma, se entenderá que el tiempo destinado a formación, computa como trabajo efectivamente realizado.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación reglada o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### **Artículo 37.** Permisos individuales de formación.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo

Accem pondrá todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

Las acciones formativas, aprobadas por la comisión sectorial de formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

- a. No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la Entidad.
- b. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico profesionales del trabajador/a y a su formación personal.

- c. La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida mediante una titulación oficial o mediante una acreditación oficial, incluida las de los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, así como la de cualquier otra que acredite las competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio.
- d. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial.

**Artículo 38.** Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en los expedientes de quienes los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional.

**Artículo 39.** Criterios de selección en la asistencia a cursos.

Respecto a los requisitos de obligado cumplimiento por la normativa para el consumo del crédito formativo, Accem tendrá que cubrir con el 40 % de aportación privada para el desarrollo de las acciones formativas.

También se cumplirá con el criterio que establece la prioridad en el acceso a la formación de las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de 45 años y los colectivos con baja cualificación.

En cuanto al resto de las acciones formativas que formen parte del Plan de Formación, se trabajará de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

## CAPÍTULO IX. RETRIBUCION

**Artículo 40.** Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva está constituida por:
  - a. Salario base.
  - b. Complementos salariales.
2. A su vez, los complementos salariales se clasifican en:
  - a. Funcionales.
  - b. Otros complementos.

Todas las retribuciones, para los trabajadores con jornada inferior a la prevista en el artículo 15 de este convenio, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador de igual categoría profesional que preste servicios a tiempo completo.

**Artículo 41.** Salario base.

1. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional, con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.
2. Cada trabajador tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo de la categoría que desempeñe, y conforme a los niveles previstos en la tabla salarial que aquí se detalla.

## TABLA SALARIAL

GRUPOS PROFESIONALES	SUBGRUPO	DESCRIPCION	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
Grupo I		Responsable de Area o Territorial	1.980,00	27.720,00
Grupo II		Mandos Intermedios: Responsable, Coordinador de programa, proyecto o equipo	1.650,00	23.100,00
Grupo III	3.1	Licenciados	1.503,68	21.051,52
	3.2	Diplomados	1.342,32	18.792,48
	3.3	Técnicos: Integración social, animación sociocultural, Monitor de Ocio y tiempo libre	1.192,21	16.690,94
Grupo IV		Aux Técnico: Personal auxiliar y de servicios, conserje, conductor, limpieza, cocina, etc	892,00	12.488,00

**Artículo 42.** Pagas extraordinarias.

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán los meses de junio, y diciembre siempre y cuando exista la solvencia en la entidad, si no se podrá retrasar el pago.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporcional al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base y antigüedad.

**Artículo 43.** Complementos salariales

Estos complementos no tienen carácter consolidable, y solo se percibirán mientras el trabajador desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos, contemplándose para los supuestos siguientes:

## a. Trabajo nocturno.

Los trabajadores que realicen su actividad en horario de noche, conforme lo establecido en el artículo 17 del presente convenio, percibirán un plus del 25 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrollan.

## b. Trabajo a turnos.

Por el trabajo realizado en turnos alternos o rotatorios o bien en forma de corretornos, según lo establecido en el artículo 17 del presente convenio, se tendrá derecho a un complemento de 150 euros/mes brutos.

## c. Trabajo en domingos y/o festivos.

Quienes realicen su actividad en domingos y/o festivos percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla. El complemento del 25 por 100 se podrá sustituir, por acuerdo entre el trabajador y la dirección del centro, por una compensación en tiempo libre en la misma proporción.

## d. Libre disponibilidad.

Cuando los trabajadores realicen su actividad en régimen de libre disponibilidad,

## e. Responsabilidad

Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios conlleve una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura que la requerida para determinar su clasificación en las categorías profesionales.

**Artículo 44.** Trienios

Se pagará al trabajador 26,75 euros por cada trienio trabajado

**Artículo 45 .** Horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias es voluntaria y será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Se compensarán en tiempo de trabajo al 125 % del valor hora ordinaria.

La autorización y justificación de las horas extraordinarias se realizará según el protocolo vigente.

**Artículo 46.** Cláusula de revisión salarial.

Durante el tiempo de vigencia de este convenio colectivo la retribución que perciban los trabajadores (salario base y complementos) se actualizará anualmente de conformidad con el índice de precios al consumo (IPC) previsto para el año correspondiente

Las diferencias que pudieran existir entre el IPC previsto y el IPC real se regularizarán dentro de los tres primeros meses de cada año.

**Artículo 47.** Inaplicación de incrementos salariales.

Los incrementos salariales anuales pactados en este convenio colectivo de conformidad con el IPC no serán de aplicación si Accem entrase en una situación económica negativa que acredite, objetiva y fehacientemente, la imposibilidad de atender dichas subidas salariales sin poner en riesgo su continuidad o el mantenimiento relevante del nivel de empleo.

**CAPITULO X. MEJORAS SOCIALES**

Los trabajadores y trabajadoras en cualquier situación de incapacidad temporal y en situación de baja por maternidad tendrán derecho a que la entidad le complemente la prestación económica que pueda corresponderles con un 100%.

(03/10.933/11)