

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación de los artículos modificados, del Convenio Colectivo de la Empresa Centro de Apoyo al Menor, en adelante, Centro de Apoyo al Menor y la Familia, suscritos por la Comisión Negociadora (código número 28012492012009).*

Examinados los Acuerdos de Modificación de Artículos, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Centro de Apoyo al Menor, en adelante, Centro de Apoyo al Menor y la Familia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir los Acuerdos de Modificación de Artículos del Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de junio de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

MODIFICACIONES AL II CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN CENTRO DE APOYO AL MENOR Y A LA FAMILIA

Capítulo primero

Ámbito del convenio

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*—El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo de los Centros que actualmente se denominan “Centros de Atención a la Infancia 4 y 5 del Ayuntamiento de Madrid” dependientes del Centro de Apoyo al Menor y a la Familia, con sede en Madrid, que hasta ahora había sido denominado como “Centro de Apoyo al Menor”. Este convenio colectivo se seguirá aplicando en los centros mencionados, aunque la Administración cambie la denominación de los mismos.

Capítulo quinto

Formación continua y profesional

Art. 8. *Formación continua.*—1) Los trabajadores que desempeñen su actividad en Centro de Apoyo al Menor y a la Familia tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desarrollo de sus funciones.

Para ello la empresa implantará un Plan Anual de Formación destinado a su personal cuyos objetivos prioritarios y generales serán los siguientes.

Objetivos prioritarios.

1. Lograr un servicio eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos un servicio de calidad.
2. Propiciar un cambio organizativo que corresponda al reto modernizado y a las nuevas demandas sociales.
3. Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos de la empresa.

Objetivos generales.

1. Poner a disposición de todos los empleados acogidos a este Convenio, los recursos necesarios para su formación y perfeccionamiento.
 2. Posibilitar el desarrollo personal de todos los empleados del Centro de Apoyo al Menor y a la Familia.
- 2) Para el cumplimiento de estos objetivos, la Empresa creará fondos propios para la formación del personal de la empresa en la medida que el presupuesto lo permita. En este capítulo no se contempla el gasto generado por los cursos, seminarios, jornadas, etc.; que no haya sido aprobado por la Comisión de Formación, creada al efecto.
- 3) La Comisión de Formación participará en la planificación y desarrollo de los programas de formación que resulten del estudio de necesidades teniendo en cuenta las sugerencias de los empleados, canalizadas a través de la Comisión de Formación.
- 4) Los fondos serán gestionados por una Comisión de Formación, formada por un representante de la Empresa, la dirección técnica de los Centros, los responsables de formación y un miembro de la representación legal de los trabajadores, los cuales estudiarán los cursos a realizar. Dicha Comisión tendrá como misión fundamental la elaboración y evaluación del “Plan Anual de Formación”.
- 5) La formación se realizará siempre que sea posible, en recintos de la empresa, será de carácter continuo y en horario de trabajo.
- 6) En el caso de que el trabajador quiera actualizar y/o perfeccionar sus conocimientos en temas relacionados con el trabajo que desempeña, tendrá derecho a asistir, adaptando su jornada diaria al horario de los cursos, y siempre que cuente con la autorización previa de la dirección de la Empresa, por el tiempo necesario, considerando, a todos los efectos, dicho tiempo como tiempo efectivo de trabajo, no siendo, por tanto, recuperable a efectos de jornada semanal o anual. No obstante, todos los trabajadores de la Empresa contarán para la asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y/o formación profesional, hasta un máximo de 60 horas al año, contados de enero a Diciembre del mismo año.

Cuando estas horas se realicen en sábado y domingo, el trabajador tendrá una compensación de horas, el lunes siguiente a la formación. Dicha compensación será del 40% de las

horas efectivamente realizadas cuando se requiera desplazamiento y del 25% si el curso se realiza en la Comunidad de Madrid.

7) La Empresa potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de las funciones que se desarrollen en los mismos, encaminados a dar un mejor servicio público a los ciudadanos.

8) La Comisión de Formación, se regirá por su Reglamento de Funcionamiento establecido al efecto.

Art. 9. *Formación Profesional.*—Para facilitar la promoción profesional, la empresa se compromete a aceptar, entre otras, las siguientes medidas:

- Concesión de permiso retribuido, correspondiente al día de la prueba, para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico y/o profesional.
- Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de los centros de la propia empresa y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional, se concederán hasta un máximo de 60 horas.
- División de vacaciones anuales en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud con carácter oficial.
- Los cursos de reciclaje y formación profesional para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo o implantación de nuevas tecnologías, que determine la empresa, serán realizados por el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, considerándose tiempo de trabajo, a todos los efectos, el tiempo de asistencia a estos cursos.

A los efectos señalados en este artículo, el trabajador está obligado a solicitar, con la suficiente antelación, el permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a exámenes y pruebas.

Capítulo séptimo

Jornada, horario de trabajo y vacaciones

Art. 12. *Jornada de Trabajo.*—La jornada máxima en cómputo anual se establece en 1.771 horas de trabajo.

Art. 13. *Horario de Trabajo.*—Cada trabajador podrá distribuir su horario con el consentimiento de la dirección entre las 8.00 de la mañana y las 20.00 horas de la tarde. Estando obligado a trabajar al menos una tarde semanal, contemplando en este supuesto la posibilidad de exceder las nueve horas de jornada diaria recogida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

En el período estival y si las necesidades del servicio lo permiten, el horario será de mañanas.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada Centro de trabajo.

La comprobación de la asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores en el centro será competencia de la Dirección del centro.

El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades pertinentes.

Art. 15. *Vacaciones.*—Las vacaciones del personal acogido a este Convenio son de dos tipos:

1. Vacaciones Anuales: Los trabajadores tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales de 23 días laborales, a disfrutar durante el período de mediados de junio a mediados de septiembre, no computándose en los mismos, los días festivos que coincidan durante el período vacacional y que hayan sido contemplados en el cálculo de la jornada de trabajo a que se refiere el Capítulo Séptimo, Artículo 12, de este Convenio. Estos días de vacaciones se podrán coger seguidos o divididos en un máximo de 3 períodos.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones anuales podrán ser fijadas fuera de este período.

2. Vacaciones de Semana Santa y Navidad: los trabajadores disfrutarán de tres días laborables durante la Semana Santa y tres durante el período navideño.

Las partes se comprometen a revisar el número total de días si a iniciativa del Ayuntamiento se considera que estos colisionan con el volumen de jornada exigible en cómputo anual.

Los trabajadores con relación de empleo temporal disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Antes del mes de junio se elaborará un calendario con la previsión de las vacaciones anuales de cada trabajador.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales el trabajador padeciese una situación de IT, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación. Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que esta se produzca. El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, si no continúa en situación de IT. Los días que haya durado la IT, se disfrutarán en la fecha en que de común acuerdo se establezca, siempre respetando el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo octavo

Licencias y excedencias

Todo lo regulado posteriormente sobre excedencias, permisos retribuidos, reducción de jornada por motivos familiares y excedencias, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

Art. 16. *Licencias y Permisos Retribuidos.*—El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales por razón de matrimonio o legalización de una convivencia de hecho, independientemente del sexo de sus convivientes, contados a partir de la fecha de celebración del matrimonio o del correspondiente certificado de convivencia.

2. Por enfermedad muy grave del cónyuge, conviviente, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos y, en general, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad veinte días naturales al año sin que se puedan disfrutar seguidos más de siete días.

3. Tres días naturales en caso de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, conviviente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento superior a 150 Km el plazo será de cinco días y de ocho días si el desplazamiento es fuera de la península.

En los casos de hospitalización prolongada, de más de una semana, el trabajador podrá decidir cuándo comienza a disponer de los tres días y podrá disponer de estos días de forma discontinua previa autorización de la empresa.

4. Cuatro días naturales por nacimiento o adopción del hijo del trabajador.

5. Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día en Madrid o provincia. De celebrarse éste fuera de la provincia con desplazamiento superior a 200 km hasta tres días naturales y si celebra en el extranjero cinco días, uno de los cuales debe coincidir con la celebración de la boda.

6. Por traslado de domicilio habitual dos días naturales consecutivos.

7. Por asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y/o formación profesional del trabajador hasta un máximo de 60 horas.

8. Por exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, el día de celebración del examen.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, previa justificación.

Cuando se tenga la obligación de pertenecer a una mesa electoral en cualquiera de sus cargos, si se celebrase en domingo o festivo, el permiso correspondiente se disfrutará al día siguiente de la celebración de la jornada electoral.

10. Once días laborables de asuntos propios: de estos días se descontará proporcionalmente el tiempo en el que el trabajador se haya encontrado en situación de excedencia, permiso no retribuido, incapacidad temporal, o maternidad. No se podrán acumular la totalidad de ellos para su disfrute ni acumularse todos a los períodos vacacionales.

11. Por asistencia a médicos especialistas o realización de pruebas médicas, que tengan que realizarse en horario laboral, tanto del propio trabajador como de familiares hasta primer grado, se dispondrá de una bolsa de un máximo de 20 horas anuales previa autorización y posterior justificación ante la empresa.

12. El día 24 y 31 de diciembre.

La petición de los mencionados permisos deberá realizarse con una antelación mínima de 72 horas, salvo en casos de urgencia o imprevistos.

Las partes se comprometen a revisar el número total de días si a iniciativa del Ayuntamiento se considera que estos colisionan con el volumen de jornada exigible en cómputo anual.

Capítulo noveno

Condiciones económicas

Art. 20. *Retribuciones Económicas.*—La totalidad de las retribuciones económicas de los trabajadores para el año 2016 será:

Salario base

GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C
1.893,36 €	1.596,21 €	964,31 €

Complementos

1. Personales:
 - Antigüedad Consolidada: Todos los trabajadores que perciben complemento de antigüedad al día 31.12.06, lo pasaran a percibir en la nómina mensual en forma de complemento personal, integrado por la cuantía total de trienios consolidados y la parte proporcional del que se encuentre en fase de consolidación, que se entenderá congelado y no actualizable por el KT o IPC, en su caso.
 - Nueva Antigüedad: Todos los trabajadores, perfeccionarán el primer nuevo trienio computando la prestación del servicio desde el 1 de enero de 2007, sin perjuicio de la naturaleza de sus contratos. Cada uno de los nuevos trienios se devengará por importe de 113 euros anuales, a percibir en cada mes de diciembre, sin actualización del KT o IPC, en su caso. Para el cálculo de trienios de los trabajadores de nuevo ingreso se establecerá como fecha de cómputo la del contrato laboral suscrito.
2. De puesto de trabajo:
 - Dirección Técnica: para técnicos de grupo A que desempeñen las funciones recogidas en el pliego de prescripciones técnico-administrativas de los contratos firmados con el Ayuntamiento de Madrid y aquellas establecidas por la Dirección de la Empresa en función de los distintos programas que se desarrollen.
Importe 208,12 euros.
 - Subdirección: para técnicos de grupo A o B que desempeñen las funciones recogidas en el pliego de prescripciones técnico-administrativas de los contratos firmados con el Ayuntamiento de Madrid y aquellas establecidas por la Dirección de la Empresa en función de los distintos programas que se desarrollen.
Importe 158,51 euros.
 - Responsables de Programas: para técnicos del grupo A o B que desarrollen las funciones establecidas dentro de estos programas.
Importe 102,90 euros.
3. Complemento específico: Todos los trabajadores percibirán a partir del 1 de enero de 2014 un complemento específico correspondiente a la suma del importe del actual complemento de locomoción y formación. Importe 125,34 euros.
4. Plus Transporte: Todos los profesionales percibirán un complemento de transporte por importe de 109,72 euros.

Art. 23. *Horas Extraordinarias.*—La realización de horas extraordinarias tiene carácter voluntario y solo se realizarán de forma excepcional por necesidades del servicio debidamente justificadas.

Se entenderán como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada establecida en este Convenio.

Las horas extraordinarias serán siempre compensadas en tiempo de descanso adicional.

Capítulo duodécimo

Régimen disciplinario

Art. 28. *Régimen disciplinario y graduación de faltas.*—Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales por la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de las posibles responsabilidades judiciales que puedan derivarse. Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral o cualquier incumplimiento contractual y se clasificarán leves, graves y muy graves. El personal de la empresa/entidad podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas siguientes.

Art. 29. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.
4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de prevención de riesgos laborales.
8. Realizar cambios de turnos entre compañeros/as y de días sin autorización.

Art. 30. *Faltas graves.*—Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la empresa/entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta días naturales de más de diez minutos cada una de ellas o una falta de treinta minutos o más.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.
4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros/as o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.
5. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa/entidad para usos propios.
7. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos o compañeros de trabajo que será considerada falta muy grave.
8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.
9. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.
10. La omisión de datos o de la información debida, de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del centro.
11. La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

12. Las ofensas o malos tratos psíquicos o morales a los usuarios/as, compañeros/as, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.

Art. 31. *Faltas muy graves.*—Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Infringir lo establecido en la Ley de protección de datos.
2. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la empresa/entidad, usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo.
3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa/entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa/entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
5. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un período de noventa días naturales de más de diez minutos cada una de ellas.
6. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
7. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.
8. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.
9. La aceptación de sobornos económicos o en especie.
10. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.
11. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa/entidad.
12. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
14. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
15. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.
16. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.
17. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización/empresa.
18. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período de doce meses.
19. La presentación extemporánea del parte de alta en las veinticuatro horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
20. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
21. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador/a y/o terceros.

Art. 32. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
2. Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a catorce días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días. Despido.



Art. 34. *Prescripción*.—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 dirección tuvo conocimiento de su comisión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Además de lo estipulado en el capítulo 5.º, 8.º y 13.º se estará a lo acordado en el Plan de Conciliación de la Entidad.

Madrid, a 7 de noviembre de 2016.—Por parte de la Empresa, Asunción López Esteve y Cándida Ruiz Jabonero.—Por parte los trabajadores, Nuria López Vega y Eva María Prada Gutiérrez.

(03/22.646/17)

