

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa ACCEM (código número 28015312012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa ACCEM, suscrito por la comisión negociadora el día 7 de abril de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en 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 dicho 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 11 de diciembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

PREÁMBULO. - Partes que conciertan el Convenio Colectivo de Accem-Madrid.

El presente convenio colectivo ha sido negociado entre la representación de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa,, atendiendo a la representatividad obtenida en las últimas elecciones sindicales (57% UGT y 43% CCOO)

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO**Artículo 1. Ámbito Territorial**

El ámbito del presente convenio colectivo es de aplicación en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Personal

El presente convenio colectivo se aplica a todos/as los trabajadores/as de Accem-Madrid, cuya sede social está en la Plaza Santa María Soledad Torres Acosta de Madrid, con independencia de que presten sus servicios en este local, o en cualquier otra oficina, sede o lugar de trabajo de la Comunidad de Madrid que dependa organizativamente de ésta, quedando excluido del presente convenio el personal de Alta Dirección y el Voluntariado.

La organización tiene como actividad principal la intervención social y la defensa de los derechos de las personas refugiadas e inmigrantes y de cualquier colectivo en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social.

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 y hasta el 31 de diciembre de 2018, si bien, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2016, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Única del presente Convenio.

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.

En caso de haberse formulado denuncia por cualquiera de las partes sin que las mismas, en el plazo de dos años, hubieran alcanzado un acuerdo para la aprobación de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya, este convenio perderá su vigencia y pasará a aplicarse, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuere de aplicación.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad y revisión

En caso de declaración de nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial, las partes negociadoras vendrán obligadas a reunirse en el plazo 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. Transcurrido un plazo de 3 meses sin que las partes alcanzaran un acuerdo podrán someter la cuestión a la mediación de los órganos competentes.

Artículo 6. Normativa supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Acción e Intervención Social, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica de 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.

Artículo 7. Aplicación de condiciones más beneficiosas

La empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las establecidas en el presente Convenio, de tal forma que ningún trabajador o trabajadora pueda verse perjudicado por la implantación del mismo.

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

El devengo de dicho complemento se ajustará a las siguientes pautas:

1.º La masa salarial total que el trabajador o la trabajadora viniera disfrutando a 31 de diciembre de 2015, se distribuirá entre el Salario Base que le corresponda por su grupo profesional y el complemento salarial «ad personam» que recogerá la diferencia, si la hubiere, hasta alcanzar el total anual de dicha masa. La cuantía resultante será consolidable.

2.º. Del denominado complemento salarial «ad personam» se extraerán aquellos complementos salariales definidos en el presente Convenio que le correspondan al trabajador/a. Esta operación sólo se podrá hacer una vez en el momento de la entrada en vigor del convenio. Si los trabajadores/as dejaran de reunir los requisitos que dan lugar a un determinado complemento (responsabilidad, nocturnidad, etc) la cuantía que se hubiere extraído del complemento salarial ad personam retornará a éste.

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

4.º La modificación de la estructura retributiva efectuada con arreglo a lo dispuesto en el presente artículo deberá notificarse a cada trabajador/a, indicando la concreción del

complemento ad personam si le corresponde, las cantidades detraídas de dicho complemento en relación a lo anterior, el salario bruto anual correspondiente así como en todo caso el detalle de los complementos salariales que le resultan de aplicación .

CAPITULO II: COMISION PARITARIA

Artículo 8. Constitución, Comisión, Funcionamiento y Competencias.

Constitución: En el mes siguiente a la publicación en el diario oficial correspondiente 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 ocho miembros, cuatro en representación de la Entidad y cuatro en representación de los sindicatos. Cada parte podrá designar un número igual de suplentes como máximo.

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 transcurra un plazo de entre 5 y 10 días naturales. 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.

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

Competencias: La Comisión Paritaria ejercerá sus funciones durante todo el tiempo de vigencia del Convenio incluidas sus prórrogas. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio: emisión de dictámenes en relación al mismo, corrección de los errores que se pudieran cometer en la publicación del Convenio Colectivo y Mediación.
2. Arbitraje voluntario en cuestiones y conflictos de carácter colectivo que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales contenidas en el Convenio.
4. Cualesquiera otras funciones que le vengán asignadas por la normativa de aplicación subsidiaria.
5. Conocer y resolver las controversias suscitadas en los supuestos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo, una vez finalizado el período de consultas previo sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria. La comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias, acuerdan su sometimiento al Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

CAPITULO III: CONTRATACION, SISTEMAS DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN. SUBROGACIÓN

Artículo 9. 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 se publicarán en los tablones de anuncios habilitados para la información de la Entidad, se remitirá a la representación legal de los trabajadores/as y se procurará su envío por medios electrónicos a todos los trabajadores/as, para todos los grupos profesionales exceptuando el Grupo 0.

El plazo de presentación de las solicitudes será de 5 días laborables 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 y argumentación al Comité de Empresa.

2. Selección de los aspirantes: En los procesos selectivos para la cobertura de las categorías profesionales pertenecientes a los Grupos 1, 2, 3 y 4 podrá participar un representante del Comité Empresa o Delegado de Personal.

Tendrán prioridad los trabajadores/as de promoción interna frente a los candidatos externos a un puesto de trabajo siempre que cumplan los requisitos del puesto. Así mismo se tendrá una especial consideración hacia trabajadores/as que hubieran prestado servicios para la Entidad con anterioridad.

Todos los currículos que se reciban por las ofertas publicadas podrán ser examinados por la persona designada por el Comité de Empresa al efecto. Asimismo, a los candidatos se les ofrecerá la posibilidad de 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.

En los procesos de selección se tendrán en cuenta como preferentes los siguientes criterios de selección. Dichos criterios se incluyen a modo ejemplificativo sin relación jerárquica entre ellos:

- Personas con discapacidad
- Mayores de 50 años
- Menores de 30 años
- Perspectiva de género.
- Personas de origen extranjero
- Cuantos otros criterios se deban tener en consideración conforme a la coyuntura concreta del mercado de trabajo en el momento de realizar el proceso de selección con el propósito de incluir aquellos colectivos que presenten más dificultades en el acceso al empleo.

Artículo 10 Contratación.

Artículo 10.

La contratación se efectuará de conformidad con la legislación vigente y con las particularidades que al efecto establezca el presente Convenio. El contrato deberá formalizarse por escrito en cuadruplicado ejemplar (copia para el trabajador/a, tres copias para la Entidad), facilitándose la copia básica a la representación legal de los trabajadores/as.

Se priorizará la contratación indefinida frente a la contratación temporal salvo que la propia naturaleza de la prestación de los servicios que se lleven a cabo justifique la contratación temporal de conformidad con la legislación vigente.

El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral, y el convenio colectivo sectorial de aplicación.

1. Contrato por obra o servicio determinado. Según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. No será de aplicación por tanto a las contrataciones que se realicen para llevar a cabo prestaciones o servicios que sean considerados como derecho subjetivo o prestación garantizada en las diferentes leyes tanto de ámbito estatal como autonómico que rigen el sector. En este sentido se identifican como contratos de obra y servicio determinado aquellos que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios ya sean por convenio, subvención o iniciativa propia de Accem.

La duración de este contrato será la del tiempo necesario exigido para la realización de la obra o servicio objeto del contrato que no podrá tener una duración superior a tres años. Su posible extinción (cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a 3 años. El convenio colectivo sectorial de aplicación podrá ampliar esta duración. Transcurrido dicho plazo, de seguir prestando servicio el/la mismo trabajador/a para la misma obra o servicio, adquirirán la condición de trabajador/a fijo de la empresa.

2. Contrato eventual. La contratación eventual tendrá carácter excepcional y vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada. Esta modalidad contractual estará debidamente motivada y obedecerá a razones circunstanciales y tendrá, en su caso, carácter transitorio. A modo ejemplificativo esta modalidad de contrato podrá utilizarse para la cobertura de necesidades de personal como consecuencia de turnos específicos de vacaciones del personal de Accem.

La duración máxima de estos contratos vendrá establecida por lo recogido, en su caso, en el convenio colectivo sectorial de aplicación. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

Para la aplicación de los contratos temporales, la Entidad se atenderá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

4. Otros contratos. Para el resto de modalidades de contratos de trabajo se estará a lo que se disponga de conformidad con la legalidad vigente y la norma sectorial de aplicación.

Artículo 12. Período de prueba.

Se establece un período de prueba de 6 meses para el grupo 0, 2 meses para el grupo 1 y 1 mes para el resto de grupos profesionales-

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.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad interrumpirán el período de prueba.

Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho período. El trabajador o trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

Artículo 13. Subrogación

A efectos de subrogación se estará a lo que disponga el Convenio Sectorial Estatal aplicándose la misma en los términos recogidos en la norma referida.

CAPITULO IV: SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14.. Sistema de clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional vigente en Accem se efectuará atendiendo a los criterios del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. La definición de grupo profesional, factores de encuadramiento y áreas funcionales de adscripción viene establecido por lo dispuesto en la legislación vigente y la normativa sectorial de aplicación estatal con las particularidades propias de la Entidad.

La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales.

Se entienden por áreas de actividad a los efectos del presente artículo y a fecha de publicación del Convenio las de Programas, Recursos Humanos, Administración, Comunicación e Internacional, sin perjuicio de que en virtud del poder organizativo que le asiste a la Dirección de la Entidad pudiera modificar esta estructura con posterioridad.

Los trabajadores y trabajadoras de la Entidad en función de la actividad profesional que desarrollan y demás factores de encuadramiento, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

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

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

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

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

Quedan fuera del sistema de clasificación profesional definido en el presente Convenio los cargos de Dirección y Subdirección General

Los grupos profesionales previstos en el sistema de clasificación profesional de Accem son los siguientes:

Grupo profesional 0.

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

Funciones: Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la planificación y realización de las directrices de la Entidad orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados y participando en la definición de los mismos en dependencia directa de la Dirección de Accem. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos y territorios previamente definidos por la Entidad.

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

Quedará englobado dentro de este grupo profesional el personal encuadrado en el grupo profesional 1 del I Convenio Colectivo de Accem Madrid.

Grupo profesional 1.

Criterios Generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos dando especial relevancia a la funciones efectivamente desempeñadas por los trabajadores y trabajadoras sin perjuicio del resto de factores que pudiera tener incidencia en el encuadramiento de conformidad con lo que a continuación se detalla.

Funciones: El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía y conocimientos profesionales que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. El desempeño de sus funciones, se dirige, bajo la dependencia directa del referente de área de actividad o territorial, al cumplimiento de las directrices y objetivos definidos por la Entidad. Dichas funciones consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con alto grado de exigencia, autonomía y cualificación, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

El desempeño de las funciones descritas no necesariamente implica mando dentro de la Entidad, sin perjuicio de que cuando así sea, determine la percepción de los complementos salariales que correspondan pudiendo formar parte de este grupo trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones de responsabilidades de ejes transversales de actividad, programas, provincias, proyectos y centros. De igual manera pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional.

Formación: Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que le habilite para el desempeño de las tareas que exigen la titulación expuesta, respetándose en todo caso las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal. De manera general y orientativa integrarán este grupo aquellos técnicos cualificados que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación

A título orientativo podemos mencionar los puestos de abogados y abogadas, educadores y educadoras sociales, graduados y graduadas sociales, psicólogos y psicólogas, trabajadores y trabajadoras sociales o cualquiera que sea la denominación que se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Quedará englobado dentro de este grupo profesional el personal encuadrado en el grupo profesional 2, 3.1 y 3-2 del Convenio Colectivo anteriormente vigente en la organización.

Grupo profesional 2.

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

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

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

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

Técnico/a en integración social, técnico/a en animación socio-cultural, programador informático, técnico/a de administración y finanzas, cocinero/a titulado/a, técnico/a administrativo/a, etc.

Quedará englobado dentro de este grupo profesional el personal encuadrado en el grupo profesional 3.3 del Convenio Colectivo anteriormente vigente en la organización

Grupo profesional 3.

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: Tareas consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

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

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

A título orientativo: monitor/a de programa o taller, auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, auxiliar sociosanitario, trabajador/a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.

Grupo profesional 4.

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

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

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

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

A título orientativo: portería, ordenanza, conserjería, personal de limpieza, personal de almacén, repartidor/a, telefonista.

Quedarán englobados dentro de este grupo profesional el personal encuadrado en el grupo profesional 4 del Convenio Colectivo anteriormente vigente en la organización.

CAPÍTULO V. CESE VOLUNTARIO

Artículo 15: 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 2, 3 y 4 y treinta días para los grupos 0 y 1, 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 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. No obstante lo anterior la Entidad podrá valorar la no aplicación de lo establecido en el presente artículo cuando de su incumplimiento no se derivasen alteraciones en el servicio.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

CAPÍTULO VI: JORNADAS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 16: Jornadas

1 La jornada anual máxima durante la vigencia del presente convenio colectivo y con efectos desde la fecha de su publicación se establece para los trabajadores y trabajadoras en 37,5 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. Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

Se entiende por ciclo continuado aquellas actividades que se desarrollan ininterrumpidamente durante las 24 horas del día los 365 días del año. Para aquellas personas que realicen un turno continuado los fines de semana equivalente a 48 horas se efectuará un cómputo cuatrimestral del total de horas realizadas pudiendo compensar el exceso de horas realizadas con días de libranza dentro del periodo cuatrimestral inmediatamente posterior. Este exceso de horas no tendrá en ningún caso la consideración de horas extraordinarias, y su compensación será con tiempo equivalente al “excedido”.

4. 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.

5. 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.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

1. 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 esta Entidad que en la medida de sus posibilidades sustituya la realización de dichas horas por nuevas contrataciones o formas de organización del trabajo más efectivas.

2. Se compensará preferentemente las horas extraordinarias que de manera excepcional pudieran producirse por tiempo de descanso en lugar de su retribución cualquiera que fuera la naturaleza de dichas horas en la proporción de:

- 1 hora y 20 minutos de descanso por cada hora realizada de lunes a viernes
- 1 hora 40 minutos de descanso por cada hora realizada en horario nocturno de lunes a viernes.
- 2 horas de descanso y por cada hora realizada en sábados, domingos y/o festivos.

3. La compensación se efectuará dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

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 la misma 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 veintitrés 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 y en los supuestos legal o convencionalmente establecidos.

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.

d) En caso de trabajadores y trabajadoras vinculados a proyectos con fecha específica de cierre por vacaciones estas deberán adaptarse necesariamente a dichos periodos.

e) En caso de trabajadores y trabajadoras con turnos de 48 horas de trabajo continuado, las vacaciones tendrán necesariamente que comprender turnos completos, computándose los días de vacaciones utilizados en función de su equivalencia con la jornada ordinaria.

4 Si por alguna causa, el trabajador/a no quiere disponer de esos doce días durante el periodo estival, podrá disfrutar los 23 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. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador/a 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 los términos establecidos en el apartado anterior.

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

8. 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 presentación de datos y/o documentos.

Artículo 20. Reducción de jornada

El personal que, por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a una persona menor de doce años o persona con discapacidad y 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, tendrá derecho a reducir su jornada diaria de trabajo entre un octavo como mínimo y la mitad de la duración de su jornada, como máximo. Está reducción podrá ser también mensual y semanal, acumulándose en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan. 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 periodo de disfrute del permiso 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.

Las víctimas de violencia de género podrán hacer uso de los derechos contenidos en este artículo en la forma que en el mismo se establece y de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 21. Licencias no retribuidas

1. **LICENCIA LIBRE DISPOSICIÓN.** El personal con una antigüedad superior a un año tendrá derecho, por interés particular, a una licencia no retribuida no causal de una duración MÍNIMA de quince días naturales consecutivos Y MÁXIMA DE 3 MESES consecutivos cada dos años. 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 y será concedida siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal de Accem Madrid o el 20 % de su equipo de trabajo o grupo profesional.

2. **LICENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR:** 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 al año adicionales a los establecidos como licencia retribuida. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la Entidad estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Artículo 22. Permisos retribuidos. Permisos relacionados con la maternidad, paternidad, adopción y titulaciones reconocidas oficialmente.

A. El trabajador/a 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**. En este caso, existe un plazo de hasta 1 mes para comenzar su disfrute desde la fecha del hecho causante.
2. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborales en el caso de **nacimiento o adopción de un hijo o una hija** en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.
3. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en caso de **accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de un día adicional. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso y 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 o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.
4. 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.

5. El día de la **ceremonia de matrimonio o de registro de pareja de hecho** de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
6. Un día laborable al año por **traslado de domicilio habitual** y dos si fuese fuera de la provincia
7. Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de 2 días de **vacaciones anuales adicionales** por cada 10 años de antigüedad en la entidad.
8. Se permitirá el disfrute a elección del trabajador/a de un **punteo anual**. Este derecho se generará cuando transcurran al menos seis meses desde la contratación del trabajador o trabajadora.
9. El trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de hasta cinco días cada año natural para **asuntos particulares** no incluidos en el artículo anterior. El trabajador/a 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 dicha antelación 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.

El trabajador/a podrá fraccionar el disfrute de 2 de estos días en medias jornadas de libre disposición previa notificación a la Entidad.

El disfrute de estos días deberá efectuarse en todo caso dentro del año natural.

En defecto de su disfrute no procederá su compensación económica a la finalización de la relación laboral.

10. **Los días 24 y 31 de diciembre** se considerarán como festivos.
11. Por el tiempo indispensable 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/a sea indispensable. 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/a o documento equivalente.
12. Por el tiempo indispensable para la **asistencia médica del propio trabajador o trabajadora** a los Servicios Públicos de Salud y por el tiempo indispensable, para el **acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud a los familiares, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos, por razones de discapacidad, edad, accidente o enfermedad**. Si se hubiera solicitado reducción de jornada por esta circunstancia deberá justificarse la razón por la que la asistencia médica deba prestarse coincidiendo con la jornada laboral.

B. Permisos relacionados con la maternidad y la paternidad. Los padres/madres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo por el tiempo que duren los mismos.

2. Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos/as prematuros o recién nacidos/as 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 a técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

C. Permisos relacionados con la adopción. 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 adicional.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres 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, minorándolo del descanso por maternidad.

D. Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente. Los trabajadores y trabajadoras que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios, correspondientes a los estudios que curse con regularidad para la obtención de un título reconocido oficialmente 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.

.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.

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

E. Reglas comunes de interpretación. En los puntos 3 y 4, se concederán 7 días naturales, cuando el trabajador/a tenga que desplazarse fuera del territorio español.

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, con las salvedades expresadas al efecto en el articulado.

A los efectos de los permisos recogidos en el presente artículo así como en el artículo 22 del presente Convenio se equiparán las uniones de hecho con la figura jurídica del matrimonio. Asimismo, si el trabajador/a 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. La elección de la persona descrita tendrá una validez anual no pudiendo modificarse durante este periodo

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 por lactancia

Las trabajadoras/res, por lactancia de un hijo/a 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 a la trabajadora 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 acumularse a voluntad del trabajador o trabajadora por un equivalente a 20 días hábiles de permiso.

Artículo 24. Otros permisos

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 cuatrimestre 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.

Los trabajadores y trabajadoras de Accem podrán disfrutar de cuantos otros permisos estén expresamente reconocidos en el Convenio Sectorial de aplicación.

CAPITULO VII: EXCEDENCIAS

Artículo 25. Excedencias.

A. 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/la 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 su 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 en la que estaba contratado.

B. Excedencia legal por cuidado de hija, hijo o familiar. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija o 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 tres 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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

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

Cuando el 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.

C. 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.

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

Artículo 26. 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.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27. Graduación de faltas.

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

En el momento 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 o trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- grado de intencionalidad.
- daño a los intereses y principios de la organización.
- reiteración o reincidencia.

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.

A. 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).

1. 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.
2. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.
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/as o de los usuarios/as.
7. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores/as, los usuarios/as, para la propia Entidad o las Administraciones Públicas con las que se colabore.

B. 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 hasta 4 días en el plazo de un mes sin causa justificada.
4. 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.
5. 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.
6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios/as y/o con los compañeros y compañeras.

C. 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/las 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/as, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar e infringir, 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 y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etcétera, de los usuarios/as, de la Entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
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 más de cuatro 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. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
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.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

D. 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.

2. Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

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

Artículo 28. Prescripción y procedimiento.

1. 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 Entidad tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2.Procedimiento: Para la imposición de sanciones graves o muy graves será necesario expediente contradictorio previo que se comunicará al interesado/a y a los representantes legales de los trabajadores/as para que puedan efectuar las alegaciones que estimen oportunas en los 7 días siguientes a la comunicación escrita.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación, o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la Entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la Entidad podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar suspendiéndose el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados y delegadas, la sección sindical o el trabajador y trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

2. El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo por parte de la Entidad debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

3. Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar a la representación legal de los trabajadores/as.

4.El plazo máximo para resolver desde la conclusión del plazo de presentación de alegaciones será de 1 mes.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN.**Artículo 29. Comisión de formación.**

En el plazo de un mes desde la aprobación del convenio se creará una comisión integrada por un representante de los trabajadores/as, 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/as y Accem.

La Comisión 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 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo sustituya..

Estarán entre las funciones de la Comisión:

- 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 30. 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 Entidad 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 ésta 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 sus destinatarios 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/as 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 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/as 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 31. 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 32. 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 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.
- c. La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida mediante una titulación o 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 33. 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 34. 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 el desarrollo de las acciones formativas con el 40 % de aportación privada.

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, así como los que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas.

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. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA Y COMPLEMENTOS SALARIALES**Artículo 35. Estructura retributiva.**

1. La estructura retributiva está constituida por:

- a. Salario base y pagas extraordinarias
- b. Complementos salariales
- c. Otras percepciones compensatorias.

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

Artículo 36. Salario base y pagas extraordinarias

1. El salario base es la parte de la retribución del trabajador/a por unidad de tiempo que se establece en función del grupo profesional en el que se halle encuadrado con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de funciones o responsabilidades específicas de conformidad con lo establecido a continuación.

2. Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla Salarial que se incluye en el Anexo I.

3. Las pagas extraordinarias son de cómputo semestral y se percibirán en junio y diciembre devengándose en cada uno de los dos semestres naturales en proporción al tiempo de trabajo prestado e incluirán exclusivamente el salario base, antigüedad y complemento ad personam excepto en el que el caso que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 no procediera su percepción.

Sin perjuicio de lo anterior la Entidad podrá prorratear la percepción de las pagas extraordinarias procediéndose al abono del salario anual correspondiente con arreglo a lo establecido en el apartado anterior en doce pagas.

Artículo 37. Complementos salariales

1. Complemento «ad personam»: Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 7, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo. Este complemento será revalorizable, no será compensable, ni absorbible.

Dicho complemento aparecerá en el recibo de salarios como Complemento ad personam.

2. Complemento de nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en este horario tendrán asignado un complemento de nocturnidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo.

Sólo se devengará este complemento de forma proporcional al tiempo efectivo de prestación de servicios en este horario.

La compensación será al 25 por ciento del salario base o tiempo de descanso equivalente a elección de la Entidad.

3. Complemento de trabajo a turnos: Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas.

Sólo se devengará este complemento de forma proporcional al tiempo efectivo de prestación de servicios en régimen de turnos de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

La compensación será al 25 por ciento del salario base o en tiempo de descanso equivalente a elección de la Entidad.

4. Complementos de responsabilidad, coordinación y proyecto

Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto. Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad, coordinación y proyecto, únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

A. Complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán los trabajadores o las trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad.

AR1. Área Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de un Área de actividad específico a nivel nacional o en un ámbito territorial no inferior al autonómico bajo la dependencia directa de la Dirección de la Entidad y con participación en la toma de decisiones con valor estratégico en el seno de la Organización. Ejemplificación: Áreas de Programas, Administración, Comunicación, RRHH, Internacional, Responsables Autonómicos, etc.

AR2. Eje, Adjunto territorial o de área Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de un Área de actividad específico a nivel nacional o en un ámbito territorial no inferior al autonómico bajo la dependencia directa de la Dirección de la Entidad y de la persona que ejerza las funciones de responsabilidad en dicho Área con participación indirecta en la toma de decisiones con valor estratégico en el seno de la Organización así como retribuye funciones específicas de coordinación y referencia que constituyen un alto nivel responsabilidad en áreas específicas que afectan transversalmente a múltiples programas de la entidad a nivel nacional con relevancia sustancial dentro del volumen de gestión de subvenciones de Accem con dependencia directa del referente en el área de actividad en el que se desarrollen dichas funciones. A título meramente enunciativo y siendo en todo caso susceptible de revisión por parte de la Entidad de conformidad a sus necesidades organizativas serían Ejes de Accem los de Calidad, Acogida, Participación, Psicología, Integración Social, Gestión de datos, Jurídico.

AR3. Provincial, Programa y Centro. Es aquel que retribuye responsabilidades específicas de coordinación y referencia en un ámbito provincial específico o en el marco de un programa con relevancia sustancial dentro del volumen de gestión de subvenciones de Accem o dentro del ámbito de un centro de trabajo con dependencia directa del referente en el área de actividad o territorial en el que se desarrollen dichas funciones.

AR4. Técnicos de Justificación. Es aquel que retribuye las responsabilidades específicas de los/as Técnicos encargados de la gestión administrativa de las subvenciones y programas de la Entidad (principalmente solicitudes, memorias y justificaciones), cuando de manera individual o agregada revistan especial complejidad atendiendo al volumen documental que se maneja, las cuantías gestionadas, los plazos o requisitos de gestión y justificación.

AR5. Técnicos de Contabilidad. Es aquel que retribuye las responsabilidades específicas de los/as Técnicos/as encargados de la supervisión de la contabilidad y el control y validación de la gestión administrativa que se efectúa en las diferentes Áreas territoriales de la Entidad, cuando de manera individual o agregada revistan especial complejidad atendiendo al volumen documental que se maneja, las cuantías gestionadas, el número de programas y los plazos de entrega

Código Complemento de responsabilidad	Importe bruto anual
AR1	6.666,00 €
AR2	5.019,96 €
AR3	3.535,08 €
AR4	2.525,00 €
AR5	1.515,00 €

B. Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo constituido como mínimo por 3 personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

Código Complemento de coordinación	Importe bruto anual
Equipo de trabajo básico. 3 personas	505,00 €
Equipo de trabajo intermedio. 4-5 personas.	1010 ,00 €
Equipo de trabajo intermedio. 6-8 personas	1.515,00 €
9 personas o mas	2.020,00 €

C. Complemento Salarial de Proyecto: A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente.

Código complemento de proyecto	Importe bruto anual
Grupo 0	0 €
Grupo 1	2.323,00 €
Grupo 2	1.818,00 €
Grupo 3	1.515,00 €
Grupo 4	505,00 €

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

Las entidades designaran los servicios y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizaran, en su caso, a los trabajadores/as para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa, para periodos de tiempo determinados y organizando el servicio de manera que la situación de guardia como regla general no supere el 25 % de la jornada anual pactada.

La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para el trabajador/a. No obstante si el número de personas que aceptasen el servicio fuera inferior al requerido, la Dirección de la Entidad y la representación legal de los

trabajadores/as, si la hubiera, acordarán la solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio.

El régimen de guardia o expectativa será en cualquier caso de libre elección para los trabajadores/as mayores de 55 años, las que se encuentren en estado de gestación o aquellos que cuenten con hijos/as menores de 12 años.

El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a los trabajadores/as con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma.

Cuando el trabajador/a realice su actividad en régimen de guardia o expectativa percibirán una compensación económica equivalente como mínimo al 10 % del salario base del grupo profesional al que pertenezca.

Para el cómputo de la jornada de los trabajadores/as sujetos a este régimen se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo a disposición.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador/a se encuentre en el ejercicio de su actividad realizando las funciones propias de su grupo profesional.

Se considerará tiempo a disposición aquel en el trabajador/a se encuentre fuera de su jornada habitual y del lugar de trabajo a disposición del empleador sin prestar trabajo efectivo por razones de guardia o expectativa.

Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para el trabajador, el mismo será compensado mediante 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el periodo de vacaciones.

6. Complemento de plena dedicación. Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por el trabajador/a por el cuál se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada.

Los trabajadores/as adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo a un 10 % del Salario Bruto Anual (descontando la antigüedad) que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias.

Este complemento es de libre aceptación por el trabajador/a sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

7. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos:

Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, 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 su grupo profesional.

Aquellos trabajadores/as que perciban el complemento de turnicidad percibirán, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores/as contratados exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15 por 100 calculado sobre el salario base de su grupo profesional.

A elección de la Entidad podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente.

8. Complemento por festivos de especial significación:

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, aparte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

9. Complemento por antigüedad.

Se pagará al trabajador/a la cantidad de 25,50 euros mensuales por cada trienio de antigüedad en la empresa.

Este complemento no será revalorizable, salvo acuerdo en contrario en el seno de la Comisión Paritaria.

10. Complemento en situaciones de Incapacidad Temporal.

Los trabajadores y trabajadoras en cualquier situación de incapacidad temporal tendrán derecho a que la entidad le complemente la prestación económica que pueda corresponderles hasta un 100% de la base reguladora.

No obstante lo anterior en el caso de que la incapacidad temporal por enfermedad común alcance un 15 % del total de los trabajadores/as de la plantilla de cada centro de trabajo, el complemento de los trabajadores/as de ese centro de trabajo por esta prestación podrá ser reducido hasta completar el 80 % de la base de contingencias comunes del mes anterior desde el primer día de enfermedad a aquellos trabajadores o trabajadoras con bajas inferiores a 15 días. A los efectos del presente apartado, se entenderá por centro de trabajo el conjunto de Accem-Madrid.

Artículo 39. Ropa de trabajo

Cuando la Entidad decida que su personal esté uniformado 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), así como los pares de calzado y guantes de trabajo que sean necesarios homologados según la legislación vigente incluido el 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 Entidad, y deberá ocuparse del cuidado de la misma.

CAPÍTULO X. Asambleas de trabajadores/as y derechos sindicales.

Artículo 40. Asambleas de trabajadores/as y trabajadoras.

1. El personal de Accem tiene derecho a reunirse en Asamblea en los términos establecidos en la legislación laboral vigente.
2. Dichas Asambleas podrán celebrarse en horario de trabajo durante un máximo de 8 horas al año, pudiendo asistir los trabajadores y las trabajadoras durante su jornada de trabajo.
3. La Entidad podrá valorar la celebración de Asambleas en horario de trabajo por encima del límite anual establecido cuando considere que las mismas son de especial trascendencia para el personal de Accem.

Artículo 41. Derechos sindicales.

La representación legal de los trabajadores/as en la empresa tendrá los derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social, así como lo recogido de manera particular por el presente convenio. Entre otros, tendrán derecho a recibir:

- Copia de los TC 1 y TC 2
- Comunicación de altas, bajas y suspensiones de contrato, en los términos establecidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO XI. Igualdad y prevención frente al acoso**Artículo 42. Igualdad y prevención frente al acoso.**

El presente convenio está sujeto a lo dispuesto para estas materias en la legislación vigente, en la normativa sectorial de aplicación y en el Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención contra el Acoso actualmente aprobados en la Entidad.

Disposición Transitoria Única

Sin perjuicio de lo establecido en el ámbito temporal del presente Convenio sus efectos económicos se retrotraerán a todas las contrataciones efectuadas a partir del 1 de noviembre de 2015.

Ambas partes reconocen que en el periodo transcurrido entre la fecha de la finalización de la vigencia del I Convenio Colectivo de Accem Madrid y la aplicación de los efectos del presente Convenio Colectivo se han extendido los efectos del primero con las especificaciones establecidas en el ámbito temporal del Convenio y en la presente Disposición Transitoria.

ANEXO I**Tablas Salariales e incrementos salariales año 2016**

Grupo Profesional	Salario base bruto anual 2016. Euros
0	24.038,00 €
1	20.503,00 €
2	18.503,20 €
3	16.220,60 €
4	14.140,00 €

Incrementos salariales años 2017 y 2018.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que para los años 2017 y 2018 se aplicará en materia de incremento salarial sobre los conceptos recogidos en el presente convenio, lo establecido en base al acuerdo interconfederal que, para esos mismos periodos, se obtenga entre los sindicatos mayoritarios y las organizaciones empresariales a través del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

En el caso de que, dicho acuerdo no se produjera las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a llevar a través de la Comisión Paritaria (CPIVC) del mismo las reuniones precisas para pactar dichos incrementos que en ningún caso serán inferiores al 1% en cada uno de los años señalados.

En el caso de que en los ejercicios referidos, Accem acreditase una situación de dificultad económica en la que las subidas salariales referidas comprometiesen la sostenibilidad de la Entidad, la Comisión Paritaria del Convenio podrá alcanzar acuerdos para modificar las subidas comprometidas.

Si a partir del año 2019, este Convenio prolongase sus efectos por años naturales, ambas partes se comprometen a negociar la revisión de las tablas salariales.

(03/42.126/17)

