

RESOLUCION de 23 diciembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del III Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana. (cod. 8000545). [2009/345]

Fecha modificación: 20/01/2009

Preambulo

Visto el texto del III Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora el día 5 de diciembre de 2008, estando integrada la misma, de parte empresarial por los representantes de la organización APIME, y de parte de los trabajadores por representantes del sindicato CCOOPV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#), y artículos 2, 3 y 6 del [Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo](#), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Valencia, 23 de diciembre de 2008. El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

III CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN EL ÁMBITO DE LA FAMILIA, LA INFANCIA Y LA JUVENTUD EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I Ámbitos

Artículo 1. Ámbito funcional El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas aquellas empresas, centros o entidades que prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad propietaria estén consideradas especializadas en el ámbito ...

De forma específica este Convenio se aplicará en.

- Centros de recepción
- Hogares funcionales
- Centros de emancipación
- Centros de acogida de menores.
- Centros de reforma.
- Servicios especializados de atención a familia e Infancia (SEAFIs).
- Centros de día de menores.

- Viviendas tuteladas
- Servicios y programas de adopción y acogimiento familiar.
- Programas de Medio Abierto.

Así como, cualquier otro centro, programa, servicio o actividad realizada por empresas, centros o entidades de Servicios Sociales especializados en familia, infancia y juventud.

Artículo 2. Ámbito territorial Este convenio tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Sin contenido.

Artículo 3. Ámbito personal Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas, centros o entidades especificadas en el artículo 1.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este convenio.

a) el personal docente y personal de administración y servicios que estuviesen realizando sus funciones dentro de la misma empresa y estuviesen adscritos al centro educativo a la entrada en vigor del presente convenio. Este personal seguirá rigiéndose por el convenio de enseñanza correspondiente.

b) voluntariado social

c) los miembros de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas comunidades ostenten la titularidad.

d) el personal funcionario al servicio de la administración del Estado, autonómica y municipal.

Artículo 4. Vigencia y duración El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2008 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

Sin contenido.

Artículo 5. Denuncia y prórroga Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Empleo con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Asimismo, en caso de producirse la denuncia del convenio, éste mantendrá su vigencia hasta la firma del próximo convenio en todos sus aspectos, excepto en las cuestiones retributivas que se negociarán anualmente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Sin contenido.

Artículo 7. Derecho supletorio Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones de carácter general, y las reglamentaciones específicas de aplicación e...

Sin contenido.

CAPÍTULO II Comisiones

Artículo 8. Comisión Paritaria Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunidad Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

Artículo 9. Composición La Comisión Paritaria, única para la Comunidad Valenciana, estará integrada por 10 miembros, 5 en representación de las organizaciones empresariales, y otros 5 en representación de las organizaciones sindicales, independientemente...

Sin contenido.

Artículo 10. Funcionamiento La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente convenio.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente o presidenta y del secretario o secretaria, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos, el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

Se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.

La organización que aporta el domicilio de la Comisión Paritaria será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción.

Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

Artículo 11. Sede Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en C/San Clemente nº 1, 46015 - Valencia.

Sin contenido.

Artículo 12. Mecanismo de participación de los trabajadores y las trabajadoras

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente.

Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. Definición La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc.

reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente Convenio, [Estatuto de los Trabajadores](#) y demás normativa de aplicación.

En todos los centros o entidades acogidas a este Convenio se constituirán los órganos colegiados que establece la Orden de 14 de mayo de 1991 de la Conselleria de Trabajo y Seguridad Social, por la que se aprueba el estatuto aplicable a los centros de atención a la infancia y juventud. En aquellos programas o servicios del ámbito del menor, realizados por empresas acogidas al presente Convenio y que no reúnan las características de centro a falta de una normativa reglamentaria específica de la Conselleria sobre órganos de participación interna, se les aplicará dicho estatuto, o la normativa que en su día lo sustituya.

TÍTULO III CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO I Contratación

Artículo 14. De la contratación en general Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y triplicado, y quedarse un ejemplar cada una de

las partes, la tercera copia para el organismo competente y con entreg...

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva, vigente en cada momento; así como lo recogido en el presente convenio colectivo.

Artículo 15. Modalidades de contratación Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

a) Contratación indefinida.

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes. El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba. El contrato tendrá el carácter de fijo discontinuo, siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses ininterrumpidos. Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa, centro o entidad.

b) Contratación temporal.

Es personal eventual el que se contrata por la empresa, centro o entidad para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Para obra o servicio determinado: Cuando se contrate al trabajador o trabajadora para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad en la empresa, centro o entidad y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
2. Por circunstancias excepcionales de la producción: Cuando las circunstancias del sector de atención a la familia, infancia y juventud, o acumulación de necesidades, así lo exigieran, se podrá utilizar este tipo de contratación, acogiéndose a los requisitos de la legislación vigente.
3. Por interinidad o sustitución: 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.

Artículo 16. De los contratos temporales Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad en la empresa, centro o entidad.

En ningún caso, los contratos temporales a partir de la publicación del presente Convenio, podrán sobrepasar el 33% del personal contratado por la empresa, centro o entidad. Esta limitación no será de aplicación a las empresas, centros o entidades que lleven a cabo programas nuevos o con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, centro o entidad, en lo referente a los trabajadores y trabajadoras contratados para la realización de los mismos; así como, los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo del artículo 15, B3, del presente convenio.

En los centros regulados por concierto plurianual con la Conselleria de Bienestar Social, la ratio de temporalidad será del 25% a partir de la firma del mencionado concierto.

Artículo 17. Conversión en contrato indefinido y estabilidad en el empleo

Compartiendo la importancia de la estabilidad en el empleo como elemento significativo de mejora en la atención a los menores y sus familias se acuerda aumentar todo lo posible dicha estabilidad.

Entre las medidas que se tomarán están las siguientes.

- Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos. No siendo aplicable a los contratos formativos, de relevo o de interinidad.

- Las empresas, podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé el Real Decreto de la Ley 5/2006 (BOE 9 de junio de 2006) y disposiciones que la sustituyan o complementen.

- Al personal no contratado como indefinido, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad en la empresa.

Artículo 18. Contrato de relevo Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores y trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, exc...

Tanto el contrato de relevo como el contrato parcial correspondiente será regulado en este convenio por el artículo 12 del actual [Estatuto de los Trabajadores](#) o por las modificaciones legales futuras que se pudieran producir.

En el caso de que el trabajador o trabajadora relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador o trabajadora contratado de relevo.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la empresa.

En el supuesto de que la empresa, centro o entidad haya formulado por escrito convenio o acuerdo con entidad religiosa para la prestación de trabajo por un número determinado de miembros de dicha entidad y el trabajador o trabajadora cuyo contrato se extinga sea uno de ellos, a la finalización del mismo, se producirá la extinción de la relación laboral del contrato de relevo, siempre que se acredite la contratación de otra persona de la mencionada entidad religiosa.

Artículo 19. Periodo de prueba Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación.

a) Personal de los grupos A, B y C: tres meses

b) Personal del grupo D: un mes

c) Personal del grupo E: quince días Para los/as contratados/as temporales, el periodo de prueba será de dos meses para los grupos A, B y C.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la empresa, centro o entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el periodo de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, centro o entidad computándose a todos los efectos dicho periodo.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al periodo de prueba previsto para su categoría profesional. En todo caso, será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado en ese mismo periodo y sin interrupción las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 20. Reserva de plazas para personas con discapacidad La empresa, centro o entidad reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 4% de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

La empresa, centro o entidad previo informe del equipo técnico y el informe de la representación sindical, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Artículo 21. Vacantes y puestos de nueva creación Para toda contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al pers...

Si la dirección de la empresa, centro o entidad estimara que los/as solicitantes no cumplen los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo, éste se hará público.

La empresa, centro o entidad comunicará a los trabajadores y trabajadoras el baremo y sistema de selección. Dichos sistema y baremo serán acordados por la dirección. En su elaboración se asesorará con el informe técnico elaborado por una comisión mixta, compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras por partes iguales, y habrá de ser oído el Consejo de Centro, en todos los términos recogidos en el artículo 13 del presente Convenio. En cualquier caso, el sistema de selección y la baremación correspondiente, incluirá, al menos, el criterio de no discriminación por razón de raza, género, opción sexual o creencia religiosa, así como de titulación necesaria para la categoría profesional a cubrir, méritos técnicos profesionales, capacidad y experiencia acorde al trabajo a desarrollar y cuantos otros se consideren pertinentes para la cobertura del puesto de trabajo.

Artículo 22. Cláusula de subrogación del personal Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal, entre quienes se sucedan en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del p...

En el supuesto de que como consecuencia de un Concurso, Subvención, Concierto o Contrata, las prestaciones que venía realizando una entidad, sean asumidas por otra en las condiciones de la anterior, en cuanto a tipo de recurso y gestión del servicio, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios para la anterior entidad hasta el límite, en cuanto a número de trabajadores, de la cobertura económica con la que se dote por parte de la administración Pública a dicho servicio, teniendo preferencia en dicha subrogación los representantes de los trabajadores y trabajadoras y los más antiguos en la entidad cesante.

La entidad saliente deberá facilitar a la entidad entrante y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los siguientes documentos.

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social

b) Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores y trabajadoras afectados

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social

d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y periodo de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador o trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación.

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc. que correspondan a los trabajadores y trabajadoras las realizará la empresa saliente.

CAPÍTULO II Ceses

Artículo 23. Cese voluntario El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, centro o entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de p...

Todo el personal: quince días

Artículo 24.

Preaviso del trabajador o trabajadora El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, centro o entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado y siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Artículo 25. Finiquito La empresa, centro o entidad vendrá obligada, quince días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador o trabajadora y por los representantes sindicales, salvo opinión ...

Cuando la finalización de un contrato temporal coincida con el periodo de negociación del convenio o de la negociación de la revisión salarial anual, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

Artículo 26. Retraso en el pago del finiquito Si la empresa, centro o entidad recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al interesado la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso; excepto en el caso de acceso al puesto de funcionario interino. En dicho supuesto la empresa tendrá un plazo de quince días para el abono de la liquidación desde el momento de la comunicación por parte del trabajador o trabajadora. Una vez transcurrido dicho periodo la empresa estará obligada a lo reseñado en el primer párrafo de este artículo.

CAPÍTULO III Despidos

Artículo 27. Comunicación del despido y finalización del contrato La empresa, centro o entidad vendrá obligada a comunicar toda finalización del contrato al interesado o interesada y a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, con ...

Así mismo, las empresas, centros o entidades comunicarán a los/as interesados/as y a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras las restantes extinciones de contrato y las causas que las motiven, en un plazo de quince días excepto que, a criterio de la dirección, no sea procedente el mantenimiento del trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo durante el periodo de tiempo anteriormente indicado. En ambos casos, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras podrán emitir informe al respecto.

Artículo 28. Despido improcedente Cuando el despido de alguna persona sea declarado improcedente por la autoridad competente, la empresa, centro o entidad vendrá obligada a su readmisión o indemnización.

Sin contenido.

CAPÍTULO IV Formación

Artículo 29. Comisión Sectorial de Formación En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de 3 meses, a partir de su entrada en vigencia, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes ne...

Las partes negociadoras de este convenio se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación (Bipartito).

Artículo 30. Principios generales De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio independent...

También tendrán derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras 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 empresa.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa, centro o entidad independientemente de su modalidad de contratación 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 la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

Objetivos de la formación La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos.

- a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo
- b. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo
- c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo
- d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio
- e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales
- f. Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de los menores atendidos.

Artículo 31. Desarrollo de la formación

1. La Comisión Sectorial de Formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones.

1.1 Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y entidades, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

1.2 Elaboración de un plan de formación que contenga objetivos formativos e itinerarios formativos.

1.3 Solicitud a la Fundación Tripartita y a la Comisión Mixta de Formación de la financiación necesaria para desarrollar los diferentes planes de formación. Elaboración del calendario anual de cursos a realizar por las empresas directamente o a través de una entidad organizadora, sobre el plan de formación.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, 2/3 del tiempo empleado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo.

3. 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 y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 32. Permisos individuales de formación Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Las empresas pondrán todos los medios para que los trabajadores y trabajadoras que los soliciten puedan acceder a esta modalidad.

Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán.

- a) no estar incluidos en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa o agrupado
- b) estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnicoprofesionales del trabajador o trabajadora y/o a su formación personal
- c) estar reconocidas por una titulación oficial d) quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año. Art. 33. Coste de la formación Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación, las empresas, centros o entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de estos acuerdos.

Artículo 34. Certificado de asistencia Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán r...

Sin contenido.

Artículo 35. Criterios de selección para la asistencia a cursos Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puest...

Sin contenido.

CAPÍTULO V Seguridad y salud laboral

Artículo 36. Seguridad y salud laboral Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin contenido.

Artículo 37. Revisión médica La empresa, centro o entidad garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos p...

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran, previo informe de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador o trabajadora o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa. Así pues, en estos casos los trabajadores y trabajadoras tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como periódicas.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores y trabajadoras afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Artículo 38. Enfermedades profesionales La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio, gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enferm...

.), así como su catalogación y atención.

Se propondrán a la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes.

- enfermedades derivadas del stress emocional
- enfermedades neurológicas crónicas
- patologías otorrinolaringológicas
- enfermedades infectocontagiosas crónicas
- alergias crónicas
- desviaciones y enfermedades de columna

Artículo 39. Situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo o peligrosidad para la mujer embarazada o para el feto, según informe emitido por el Servicio Valenciano de Salud, o bien, pue...

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, centro o entidad asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Las situaciones de riesgo contempladas en este artículo serán reguladas, tanto por la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales y el resto de la legislación vigente.

Artículo 40. Planes de autoprotección Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el RD 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalizació...

El plan de autoprotección se inspirará al margen del RD sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros de EGB, Bachillerato y FP, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE25 de enero) sobre protección civil y en el RD 393/2007 de 23 de marzo sobre norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

Asimismo, la empresa, centro o entidad informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del art. 26 de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#).

Se establece el plazo de tres meses, a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evaluación de Riesgos.

Artículo 41. Formación en Salud Laboral Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art.

19 de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevarán a cabo por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos.

Artículo 42. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral En el marco del presente Convenio se constituirá la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, en el pla...

Dicha comisión paritaria tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) y de los artículos 36, 37, 38, 39, 40 y 41 del presente Convenio. Así como, la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo.. para recomendar a las empresas afectadas por este convenio los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Concretamente y en este contexto, realizará los estudios y elaborará las consiguientes propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del burnout profesional en aquellos puestos de trabajo que estén más expuestos a sus efectos. Dichas propuestas considerarán, al menos, las siguientes opciones.

Un periodo de descanso (opcional para el trabajador/a), para lo cual se deberá concretar su duración máxima, que en cualquier caso no será inferior a 5 meses; el periodo de tiempo de permanencia previa en el puesto de trabajo, que será de 12 años y el porcentaje de retribución que se reduce.

Proponer las medidas oportunas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de burnout, sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes.

La comisión se reunirá con carácter ordinario cada trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los ocho días naturales desde la fecha de su solicitud

La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud fija su domicilio en C) San Clemente 1 - 46015, Valencia.

TÍTULO IV JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I Jornada

Artículo 43. Jornada máxima La duración máxima de la jornada ordinaria para las diferentes categorías profesionales será de 35 horas semanales y un cómputo anual de 1.476 horas.

Sin contenido.

Artículo 44. Jornada del personal directivo Todo el personal que tenga asignada la categoría funcional de director/a, Subdirector/a, director/a de Sector o director/a de Programa y, durante el tiempo que dure su dedicación al cargo, realizará una jorna...

Sin contenido.

Artículo 45. Distribución horaria Para el personal de atención directa habitual con los usuarios, dentro de la distribución horaria semanal, existirá una diferenciación entre horas de atención directa y complementarias que serán fijadas según las neces...

El número de horas complementarias no podrá ser inferior a 5 horas semanales. Para aquellos educadores o educadoras cuya tarea se desarrolle, explícita y habitualmente, en horario nocturno, de fines de semana y periodos vacacionales, así como al personal considerado de apoyo educativo, el número de horas complementarias no podrá ser inferior a 3 horas semanales;

Artículo 46. Horas complementarias Se consideran horas complementarias aquellas que se dedican a la preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes, reuniones tutoriales, compra de materiales y vestuario y cualquier otra necesaria para el b...

Sin contenido.

Artículo 47. Reducción de jornada Durante el periodo de tiempo comprendido entre el 25 de junio y el 5 de septiembre de cada año, ambos inclusive, todo el personal tendrá una jornada efectiva de 30 horas semanales.

La jornada podrá realizarse de forma continuada o partida, según las necesidades del servicio valoradas por empresario e informado el personal, incluyéndose en la planificación organizativa de la empresa, centro o entidad.

Artículo 48. Descanso semanal Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente, en sábado y domingo.

No obstante y en atención a las características del puesto de trabajo si fuese necesario la atención del servicio en dichos días, se compensará con otros de la semana computándose en términos trimestrales o en plazos mayores, si así lo acordaran, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 49. Trabajo nocturno Cuando se realice la jornada entre las 11 de la noche y las 8 de la mañana, dicha jornada se compensará con un día libre por noche trabajada, previo

acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, o bien, dará derecho a per...

Sin contenido.

CAPÍTULO II Vacaciones

Artículo 50. Vacaciones Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes, preferentemente en julio o agosto.

Preferentemente, en los periodos no lectivos de Semana Santa y Navidad, todo el personal podrá disfrutar de diez días laborables de vacaciones retribuidas distribuidos entre ambos periodos.

En ambos casos, para la fijación del calendario laboral de cada trabajador o trabajadora se tendrá presente la necesaria cobertura de los servicios de la empresa, centro o entidad.

A efectos de cómputo, cálculo y fijación de los días de vacaciones establecidos en el presente artículo se realizará desde el 1 de septiembre al 31 de agosto, o en su caso, en las fechas que de mutuo acuerdo establezcan la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El personal que cese su relación laboral con la empresa tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Artículo 51. Fijación del calendario laboral La empresa, centro o entidad de común acuerdo con los representantes sindicales establecerá un calendario laboral interno en el que se contemplen los horarios laborables, los turnos de trabajo, el periodo de...

En caso de no acuerdo lo decidirá la empresa, centro o entidad.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la legislación vigente.

La fijación del calendario laboral se establecerá en el en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de noviembre, o en su caso, en la fecha que de mutuo acuerdo establezcan la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El calendario laboral pactado se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

CAPÍTULO III Estructura retributiva

Artículo 52 - Salarios Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por.

a) Salario base

b) Antigüedad

c) Complemento por ejercicio de cargos unipersonales

d) Complementos específicos

e) Pagas extraordinarias Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base y d) complementos específicos. A esta cantidad se le sumará el apartado b) antigüedad, cuando la tuviere y el apartado c) complemento por ejercicio de cargos unipersonales, cuando el trabajador o trabajadora lo desempeñe, así como el resto de los complementos salariales que se encuentran regulados en el vigente convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad, previo acuerdo de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 53. Trabajo de categoría superior Cuando se encomiende al personal, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizad...

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a cuatro meses durante un año, el/la interesado/a tendrá derecho a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, siempre que posea la titulación requerida o la habilitación expedida por el Organismo correspondiente, excepto que se trate de sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo. No será aplicable el presente párrafo a los puestos de trabajo que, de conformidad con el presente Convenio Colectivo tengan aparejado el cobro de complemento por ejercicio de cargo unipersonal.

Artículo 54. Trabajo de categoría inferior Si por necesidades imprevisibles de la empresa,

centro o entidad, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible...

Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 55. Tablas salariales Las tablas salariales que figuran en el Anexo II de este Convenio corresponden a la jornada que, para las diferentes categorías, se pacta en los artículos correspondientes.

Sin contenido.

Artículo 56. Cláusula de revisión salarial Las tablas salariales negociadas en el presente Convenio, se establecen sobre la base de un incremento salarial anual lineal del 2 ' 5%.

En el caso de que la Generalitat Valenciana estableciese una orden de Subvenciones, Conciertos u otro instrumento legal con incrementos superiores para los años de vigencia del presente Convenio se reunirá la Comisión Paritaria para la renegociación de las presentes tablas salariales.

Artículo 57. Antigüedad Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo II.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes de su vencimiento.

La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

Artículo 58. Premio a la permanencia A la entrada en vigor del Convenio, todo el personal que haya cumplido 12 o más años de permanencia en la empresa, centro o entidad tendrá derecho a percibir la cantidad equivalente al 40% de la retribución bruta me...

Este premio se percibirá cada vez que el trabajador o trabajadora cumpla un múltiplo de doce años de permanencia en la empresa, centro o entidad.

Artículo 59. Pagas extraordinarias Los trabajadores y trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, e...

Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa, centro o entidad en el transcurso del año se abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, centro o entidad, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 60. Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales Los t r abaj ador es o t r abaj ador as que ej er zan cargos de l i br e nombramiento y revocación por parte de la empresa, salvo que normativa posterior o acuerdos internos marquen lo ...

director/a, Subdirector/a, Coordinador/a de programa, durante el tiempo efectivo del ejercicio del cargo, recibirán el complemento económico que indica el Anexo II, no siendo en ningún caso consolidable por el ejercicio del referido cargo.

Artículo 61. Complemento de nocturnidad En el caso de realizar sustituciones, todo el personal que desarrolle su trabajo en el periodo comprendido entre las 11 de la noche y las 8 de la mañana del día siguiente tendrá derecho a una retribución para el ...

Este complemento se implementa a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria para la que un trabajador ha sido contratado.

En el caso de realizar turnos rotativos, todo el personal que desarrolle su trabajo en el periodo comprendido entre las 11 de la noche y las 8 de la mañana del día siguiente tendrá derecho a una retribución para el año 2008 de 23 ' 26 € y para el año 2009 de 23 ' 73 € por noche trabajada, ya que también tiene consideración de trabajo nocturno. Este complemento se implementa a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria para la que un trabajador ha sido contratado. Turno rotativo, a efectos de este convenio, significa.

« cuando en la empresa, centro o entidad existen varios turnos preestablecidos y el/la trabajador/a va realizando sucesivamente cada uno de ellos ».

Artículo 62. Complemento de festividad En el caso de realizar sustituciones, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos, domingos o días hábiles declarados e...

Este complemento implementará el salario correspondiente a la jornada festiva por la que un trabajador o trabajadora ha sido contratado.

En el caso de realizar turnos rotativos la retribución para el año 2008 será de 23 ' 26 € y para el año 2009 de 23 ' 73 €. Este complemento se implementa a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria por la que un trabajador ha sido contratado. Turno rotativo, a efectos de este convenio, significa.

" cuando en la empresa, centro o entidad existen varios turnos preestablecidos y el/la trabajador/a va realizando sucesivamente cada uno de ellos ".

En ambos casos puede ser compensado con días de permiso, como mínimo una hora y media por cada hora trabajada.

Cuando alguno de los días declarados festivos en el calendario laboral coincida con alguno de los días de descanso que semanalmente le corresponde al trabajador/a, éste tendrá derecho a otro día, en compensación, que se determinará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Artículo 63. Complemento personal Será de aplicación a todo el personal de atención directa en los centros de reeducación, ya sean éstos para la aplicación de medidas de régimen cerrado, semiabierto o terapéutico; y en aquellos centros que se pacte ent...

El complemento a percibir será de 33 ' 23 € mensuales para el año 2008 y de 33 ' 89 € para el año 2009.

Artículo 64. Complemento por guardia localizada El trabajador o trabajadora que tuviera que estar localizable fuera de su jornada laboral percibirá durante el año 2,008 una cantidad de 26 ' 59 € y durante el año 2009 de 27 ' 12 € por cada día...

Este complemento no será de aplicación a las categorías funcionales.

Artículo 65. Complemento por desplazamiento a otros países o comunidades

Se aplicará a todo el personal que realice estancias en otros países u otras comunidades autónomas, excluyendo los campamentos o cualquier otra actividad educativa de tipo lúdicodeportiva.

El complemento queda establecido en 163 ' 22 € para el año 2. 008 y en 166 ' 48 € para el año 2. 009 por una estancia de un mes o la cantidad proporcional correspondiente al tiempo de estancia.

Artículo 66. Complemento de horas extraordinarias Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio.

La iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador o trabajadora.

Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser retribuidas con un incremento inferior a 2/3 sobre las ordinarias. En todo caso, previo acuerdo entre empresa y trabajadores o trabajadoras podrán ser compensadas con días de permiso, como mínimo una hora y media de compensación por cada hora trabajada.

Artículo 67. Cobro durante el periodo de IT Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad transitoria y durante los primeros 100 días, recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su retribución salarial total desde el pri...

En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes por cada trienio de antigüedad.

En situación de IT producida por accidente laboral la retribución será del 100% hasta un máximo de 18 meses desde la fecha de la baja. Art. 68. Coincidencia de vacaciones en periodo de IT, permiso de maternidad, parto y permiso acumulado de lactancia

Si la incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad común o la incapacidad temporal derivada de la maternidad, el parto o el permiso acumulado de lactancia coincide en el tiempo con el periodo de vacaciones fijadas en el calendario laboral interno (Art. 51), éstas se disfrutaran inmediatamente después del alta, o en su caso, cuando de mutuo acuerdo fijen la empresa y el trabajador o trabajadora.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, permiso por maternidad o lactancia natural, se tendrá derecho al disfrute de dicho periodo aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Artículo 69. Plus de transporte El personal que en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación de su centro, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0 ' 25 €/km., previa justificación....

Se abonarán los gastos de utilización de aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento, previa y explícitamente encomendados por la empresa. Será necesaria la justificación de los mismos para su cobro.

Artículo 70. Gastos de comunicaciones telefónicas Las comunicaciones inherentes al desarrollo del trabajo, tanto telefónicas, telemáticas, como postales, se realizarán con y desde los medios propios de la empresa, centro o entidad.

Cuando no sea posible realizarlas con medios de la empresa, y de acuerdo con la misma, el trabajador o trabajadora realizará dichas comunicaciones por medios propios justificando los gastos, que le serán abonados por la empresa.

TÍTULO V PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I Permisos

Artículo 71. Permisos retribuidos

1. Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y con consideración de tiempo efectivo de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

a) Quince días en caso de matrimonio o parejas de hecho, de conformidad con la Ley 1/2001 de la Generalitat Valenciana.

b) Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 100 km., el plazo se verá ampliado a cinco días. 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.

c) Cinco días laborables para el cónyuge o pareja de hecho en caso de cesárea.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

- expedición y renovación del documento nacional de identidad, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.

- citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares

- ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 75 del presente Convenio.

- el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador o trabajadora o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.

- para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.

f) El día de la ceremonia de matrimonio o formalización de pareja de hecho de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

g) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

4. Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

5. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, disfrutarán de cinco días libres a lo largo del año, que

serán fijados de común acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores y trabajadoras. Cuando por motivo de la necesaria cobertura del servicio un trabajador o trabajadora no pudiera disfrutar de los mismos, le serán compensados por los correspondientes días alternativos, o bien aplicando el complemento de festividad a cada día no disfrutado.

De conformidad con el artículo 8º de la Ley 1/2001 de 6 de abril de la Generalitat Valenciana, los convivientes en los términos expresados en la citada Ley mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 72. Permisos no retribuidos 1.

El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello haya que desplazarse el trabajador o trabajadora, más allá de 100 km.

2. En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales.

Artículo 73. Ausencia, reducción y acumulación por lactancia La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, hasta que el hijo o la hija tenga nueve meses.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva, que en el caso de este convenio es de 15 días.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen ([Ley de igualdad](#) de 23 de marzo de 2007).

Los mencionados cómputos horarios tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 74. Maternidad Las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igu...

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, 18 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

Artículo 75. Paternidad En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en d...

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial con un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. El trabajador deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de 15 días.

Esta suspensión tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 76. Riesgos durante el embarazo y la lactancia natural Los servicios de prevención de la empresa valorarán que puestos de trabajo son considerados de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada, del feto y del niño o niña en desarrollo, ...

Para estas situaciones este convenio se remite a la legislación vigente al efecto; especialmente a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 5, apartado 4 y en su artículo 26, apartados 2 y 4 regulan dichas situaciones; este articulado se ha introducido y/o modificado por la LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su disposición adicional duodécima.

En todo caso, se mantiene la cuantía de la prestación legal que es del 100% de la base reguladora para estas situaciones.

Artículo 77. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 78. Adopción y acogimiento En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas ...

Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

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

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

CAPÍTULO II Excedencias

Artículo 79. Excedencia voluntaria Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a tres meses, ni superior a cinco años, con reserva del puesto de trabajo.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitará siempre por escrito con una antelación del al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia, el puesto de trabajo quedará cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. El trabajador o trabajadora deberá acreditar al menos un año de antigüedad en la empresa, centro o entidad y no podrá optar a una nueva excedencia hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 80. Excedencia forzosa La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Se concederá por.

- a) por designación o elección para un cargo público
- b) por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) cualquier otra que legalmente se establezca.

Art.81. Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales

El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá así mismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 82. Excedencia especial por maternidad, adopción y cuidado de familiares

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo 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 o pareja de

hecho reconocida de conformidad con la ley 1/2001 de 6 de abril de la GV, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, no obstante si dos o más trabajadores 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.

Artículo 83. Reincorporación por fin de excedencia Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la empresa, centro o entidad, tras el agotamiento del periodo objeto de ...

A la finalización del periodo de excedencia, el trabajador o trabajadora dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por el trabajador o trabajadora deberá ser notificada a la empresa a lo largo de la última semana del periodo de excedencia.

El titular de la empresa, centro o entidad deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación del titular.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación o bien solicitar la prórroga de su situación de excedencia por un nuevo periodo determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total. El empresario estará obligado a conceder la solicitud del trabajador o trabajadora excedente.

Artículo 84. Incapacidad temporal e invalidez permanente En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el periodo que la empresa, centro o entidad haya dejado de cotizar ...

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad. Art. 85. Jubilaciones Se establece la jubilación a los 65 años para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores y trabajadoras que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

De mutuo acuerdo con la empresa, centro o entidad, todo el personal, a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el Convenio para su categoría laboral, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

TÍTULO VI MEJORAS SOCIALES

Artículo 86. Ropa de trabajo Las empresas, centros o entidades proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que en razón de sus funciones o costumbre lo necesite.

Cuando la empresa no le facilite la ropa de trabajo, la empresa, centro o entidad le abonará por este concepto la cantidad de 78 ' 35 € para el año 2008 y de 79 ' 92 € para el año 2009.

Artículo 87. Manutención y alojamiento El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos.

1. El personal que atiende a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.
2. El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Artículo 88. Seguros de responsabilidad civil y accidentes Todas las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de...

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la empresa.

Las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio, y notificarán a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa, centro o entidad que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC2. Así como, nominalmente todos los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia forzosa.

Las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes.

- Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

Prestación máxima por siniestro: 30.050,61 €. Accidentes individuales: cubrirá la asistencia médicoquirúrgica y farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados y aseguradas tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030,36 €. Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 30.050,61 €. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

No hay una indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

TÍTULO VII DEFENSA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO

Artículo 89. Violencia de género Las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, de conformidad con el [ET](#) y con el articulado de este convenio.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría, conforme al art. 40.3. bis del [ET](#).

En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora a la empresa ésta estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, de conformidad al art. 48.6 del [ET](#).

A los efectos del artículo 52d) del RD 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#) no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

TÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 90. Derechos sindicales Los comités de empresa, los delegados y delegadas de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones.

a.

Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

b. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o

especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

c. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

d. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, los delegados y delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo de 30 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la [LPRL](#). La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa. Deberá realizarse dentro del horario laboral.

e. Los delegados de personal, delegados de Comité de empresa y/o trabajadores y trabajadoras designados para la negociación del Convenio, dispondrán durante el periodo de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior.

f. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible, uno para la información del comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuarse y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos.

g. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

Todo trabajador o trabajadora podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el [Estatuto de los Trabajadores](#) y la [LOLS](#).

h. La empresa facilitará a los comités de empresa, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Artículo 91. Asambleas Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y trabajadoras y el 30% en los de menos de 50 trabajadores y trabaja...

Modificados por los artículos 77, 78, y 79 del [Estatuto de los Trabajadores](#)).

Artículo 92. Acumulación de horas sindicales Para facilitar la actividad sindical en la empresa, comarca, intercomarcal, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio podrán acumula...

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Las organizaciones legitimadas para la negociación de este Convenio podrán pactar con las administraciones competentes los acuerdos de permanentes sindicales que correspondan.

Mientras que no se lleguen a acuerdos con administraciones competentes, el importe del salario y cargas sociales de los/as permanentes sindicales corresponderán a las empresas, centros o entidades firmantes de este Convenio y adheridas al mismo, proporcionalmente según el número de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a dicha empresa, centro o entidad que estén contemplados en el ámbito personal de este Convenio.

TÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 93. Régimen disciplinario Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes.

a) Faltas leves

1.

El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los menores atendidos, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a los menores que se derive de dicha conducta.

b) Faltas graves

1. La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la empresa, centro o entidad, o a los menores o familias atendidas.

2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

3. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

5. Aquellas conductas que están determinadas como acoso por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo en nota técnica preventiva, por el [Estatuto de los Trabajadores](#) o por la normativa que en su caso lo desarrolle.

c) Faltas muy graves

1. Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los menores o familias atendidas.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

4. Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a los usuarios.

5. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o de sus familias.

6. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios del centro o del personal o del propio centro.

7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Artículo 94. Sanciones Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes.

1. Por falta leve: amonestación verbal o escrita

2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días

3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 95. Tramitación y prescripción Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que...

Para la imposición de sanciones, por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de empresa o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 55 días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 96. Infracciones de los empresarios Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de las empresas, centros o entidades que sean contrarias a lo dispuesto en

este Convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a ...

Si en el plazo de quince días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Conselleria de Hacienda, Economía y Empleo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a la Comisión Paritaria creada en el mismo, se le faculta para reclasificar las categorías profesionales de los trabajadores y trabajadoras de los centros afectados por este Convenio, con las categorías profesionales que aparecen como Anexo en el presente.

Asimismo, la Comisión Paritaria mantendrá el estudio para la homologación profesional de los trabajadores y trabajadoras que a la fecha de la publicación del mismo, realicen y hayan realizado de forma continuada durante cuatro años las funciones de las categorías profesionales definidas en el presente Convenio. Dicha homologación se realizará bien directamente o mediante negociación con la administración competente.

La Comisión Paritaria queda facultada para redefinir las figuras profesionales en atención a las nuevas titulaciones académicas que se están incorporando en el sector.

Segunda Con el fin de mejorar la calidad del servicio a prestar, las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a impulsar la creación de Mesas Tripartitas en las que participen la administración Pública y las organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente Convenio colectivo. Estas Mesas Tripartitas fijarán y velarán por el cumplimiento de los criterios generales del servicio, así como de establecer las plantillas adecuadas para las ratios necesarias entre usuarios y trabajadores con el fin de optimizar el servicio a prestar.

Tercera Los delegados y delegadas de personal y comités de empresa elegidos y adscritos al amparo de este convenio colectivo computarán también en el ámbito estatal a los efectos de fijar la representación sindical en el ámbito nacional.

DISPOSICIONES ADICIONALES

D.A. UNICA.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, el respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directiva comunitaria. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad del empleo.

DISPOSICIONES FINALES

D.F. UNICA.

Única Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras antes de la entrada en vigor de este Convenio y se conservarán como derecho ad personam, no siendo absorbibles ni compensables.

ANEXO I CATEGORÍAS

CAPÍTULO I Categorías profesionales

- Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en este anexo, que forma parte integrante de este Convenio.

- Las categorías profesionales especificadas a continuación tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas.

- En el marco de la facultad para organizar el trabajo que contempla el artículo 13 del presente Convenio, en aquellas empresas cuyo ámbito de intervención abarque varios campos de actividad o sectores (acogimiento residencial de menores, intervención familiar, centros de día, etc.) a propuesta de la empresa se podrá reducir la movilidad dentro de la misma categoría profesional, respetando las limitaciones legales vigentes en cada momento.

- La titulación requerida para el desempeño de las diferentes categorías profesionales, estará condicionada a lo establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones o en los convenios o subvenciones suscritos con cualquiera de las Administraciones Públicas. Si las Administraciones modificaran los requisitos académicos o profesionales necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Comisión Paritaria velará y negociará con la administración los plazos y medios para la habilitación de los trabajadores y trabajadoras.

Grupo A.

Titulados superiores Personal de Atención Directa Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado superior para ejercer labores propias de su especialidad.

Se agrupan dentro de esta categoría: los/as psicólogos, pedagogos/as, psicopedagogos/as, médicos y cualquier otra especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de su actividad.

Grupo B: Titulados medios Personal de Atención Directa Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado, de diplomatura universitaria y de la habilitación correspondiente para ejercer funciones propias de su especialidad.

B. 1. Trabajador/a social Es la persona que con la titulación correspondiente ejerce las siguientes funciones: planificar, proyectar, calcular, aplicar y evaluar la situación y desarrollo de cada caso en coordinación con la dirección del centro, el equipo técnico y los profesionales que actúan con los menores, los jóvenes y sus familias dentro de las atribuciones que el Plan de Centro o Programa Específico le confieren, utilizando las técnicas propias de su especialidad.

B. 2. Diplomado/a Universitario/a en Enfermería (D. U. E.) Es la persona que, en virtud de su titulación, ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad.

B. 3. Educador/a Es quien con la titulación adecuada o habilitación correspondiente realiza tareas de intervención directa con los menores y/o familias. Son funciones del educador/a, participar con los técnicos, bajo la dirección del director/a o Coordinador/a correspondiente, en el estudio y elaboración del plan de intervención con cada persona o grupo y, específicamente, la puesta en práctica de dicho plan y de los objetivos a desarrollar que correspondan a su competencia profesional.

B. 4. Profesor/a de apoyo. Es quien con la titulación adecuada, imparte clases a grupos de menores apoyando sus estudios.

Grupo C: Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, F. P. II, módulos formativos de grado superior contemplados por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) o experiencia demostrada, para ejercer funciones propias de su especialidad.

Pertencen a este grupo las siguientes categorías profesionales: Personal de Atención Directa

C. 1. Educador/a Esqui en con la titulación requerida, forma parte del equipo educativo.

Realiza su tarea, fundamentalmente, en horario nocturno o periodos vacacionales, fines de semana y días no lectivos de los menores.

Son sus funciones cuando trabaja de noche, supervisar, vigilar y dar respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo durante el horario de trabajo. Recibirá información cotidiana de lo acaecido en el grupo, del mismo modo, informará de cuanto fuese relevante.

Son sus funciones, cuando trabaja en fines de semana, vacaciones y días no lectivos, programar, preparar y ejecutar actividades de ocio educativo, en colaboración con los educadores correspondientes y bajo la dirección del director/a.

Dentro de su jornada computada en periodos semanales, quincenales u otros de mayor duración, según la planificación anual del centro, dispondrá del tiempo necesario para la participación en las reuniones de programación, seguimiento y evaluación necesarias, así como para la formación.

C. 2. Maestro de taller: Es quien con los conocimientos suficientes desarrolla actividades formativas para el empleo con los menores en los talleres de inserción sociolaboral, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

C. 3. Técnico en integración social: Esqui en con la titulación requerida, forma parte del equipo educativo.

Son sus funciones durante el horario que le corresponda, intervenir en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores y/u otros usuarios a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social, laboral y cultural.

C. 4. Técnico en Animación Sociocultural (TASOC): Es quien con la titulación adecuada o la habilitación correspondiente colabora directamente en la organización y realización de las actividades culturales, de ocio y vida social de los menores.

Son sus funciones programar, preparar y ejecutar actividades de animación cultural, ocio y tiempo libre educativo y de centro, en colaboración con los educadores correspondientes y bajo la supervisión de la dirección del centro.

C. 5. Técnico en Animación de Actividades Físicas y Deportivas (TAFAD).

Es quien con la titulación adecuada o la habilitación correspondiente colabora directamente en la organización y realización de las actividades físico/deportivas.

Son sus funciones programar, preparar Enseñar y dinamizar juegos y actividades físicodeportivas y recreativas individuales y de equipo, en colaboración con los educadores correspondientes y bajo la supervisión de la dirección del centro.

C. 6. Monitor/a de taller Es quien con los conocimientos suficientes desarrolla actividades formativas con los menores en los talleres, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

C. 7. Jefe/a de cocina y/o Técnico en Restauración. Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

C. 8. Jefe/a de Administración Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría de la empresa.

Personal de Administración y Servicios Grupo D: Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores y trabajadoras que preferentemente con titulación de Graduado Escolar, FP I, módulos formativos de grado medio contemplados por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) o experiencia demostrada son contratadas para ejercer funciones propias de su especialidad.

D. 1. Oficial 1^a Administrativo Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

D. 2. Auxiliar Administrativo Comprende esta categoría al trabajador o trabajadora que realiza funciones administrativas y burocráticas, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser el director o empresario.

D. 3. Cocinero/a Es el encargado de la preparación de los alimentos responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En caso de no existir Jefe de cocina velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

D. 4. Gobernante/a Es quien tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

D. 5. Conductor/a Es quien estando en posesión del carné exigido para el efecto por la legislación vigente para los servicios públicos de transporte traslada a los menores.

Grupo E: Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que sin ningún requisito de titulación son contratados para realizar las funciones de:

Personal de Administración y Servicios

E. 1. Conserjeportero Es quien atiende a las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de sus distintas dependencias. Encargado de la recepción de visitas, llamadas telefónicas, fotocopiadoras, etc.

Atiende a la vigilancia de las puertas de las dependencias, cuidando su puntual apertura y cierre y evitando el acceso a las mismas a las personas no autorizadas. Ha de hacerse cargo de los avisos y entrega de paquetes, cartas, mercancías, recados, encargos, etc. Enciende y apaga las luces en los elementos comunes, cuida del normal funcionamiento de contadores, calefacción y otros equipos equivalentes, limpia y conserva la zona que se le encomiende.

E. 2. Oficial mantenimiento Es quien poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, los ejerce de manera adecuada, realizando trabajos generales.

E. 3. Sereno Es quien de noche y excepcionalmente de día, tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo en su caso al portero en la función de abrir y cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizadas.

E. 4. Vigilante Son sus funciones la tarea de vigilancia y control de las instalaciones y accesos del centro.

E. 5. Pinche, auxiliar cocina/comedor Es quien, a las órdenes del jefe de cocina o cocinero o directamente del empresario o persona en quien delegue, le ayuda en sus funciones. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico.

E. 6. Apoyo doméstico. Auxiliar de servicios generales Es quien realiza funciones propias de asistencia en una casa: limpieza, costura, lavado, plancha, preparación de comidas, compras, etc. Puede simultanear sus funciones con las de los empleados del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor.

E. 7. Empleado del servicio de limpieza Es quien atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas. Podrá simultanear sus funciones con las del empleado del servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

CAPÍTULO II Categorías funcionales

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos temporales de coordinación y dirección que a continuación se especifican:

1^o. Director/a: Es responsable del correcto funcionamiento de la entidad y el representante de la titularidad.

Serán sus funciones las siguientes:

- Es responsable de la gestión global de la entidad, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.

- Coordina los programas y supervisa las actividades de todos los sectores y programas de la entidad, para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.

- Es el responsable ante la titularidad del personal.

2 º. Subdirector/a: Esqui en colabora con el director/a en el cumplimiento de sus funciones y lo sule en caso de ausencia, realizando las tareas concretas que éste le encomiende.

3 º. Coordinador/a de Programa: Sus funciones son técnicoeducativas y de coordinación de los diferentes equipos de atención directa de los usuarios bajo la supervisión y coordinación del director del centro.

Esta categoría funcional se elegirá mediante proceso de promoción interna.

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse [AQUI](#)

(Para poder leer los documentos es necesario el lector Adobe Acrobat)