

**III. CONVENIS I ACTES****b) CONVENIS COL·LECTIUS****Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació**

*RESOLUCIÓ de 13 de juliol de 2004, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del II Conveni Col·lectiu per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'àmbit de la Família, Infància i Joventut, en la Comunitat Valenciana (Codi núm. 8000545). [2004/7913]*

Vist el text del II Conveni Col·lectiu per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'àmbit de la Família, Infància i Joventut, en la Comunitat Valenciana, presentat davant d'esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral el dia 1 de juliol de 2004, i subscrit per la Comissió Negociadora en data 29 de juny de 2004, integrada de part empresarial per representants de APIME, i de part dels treballadors per representants dels sindicats CC OO, STE-PV IV i UGT, i de conformitat amb el que s'ha disposat en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

*Primer*

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

*Segon*

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 13 de juliol de 2004.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

II CONVENI COL·LECTIU  
PER A EMPRESAS D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA  
EN L'ÀMBIT DE LA FAMILIA, LA INFANTESA  
I LA JOVENTUT A LA COMUNITAT VALENCIANA

TÍTOL I  
DISPOSICIONS GENERALS

CAPÍTOL I  
Àmbits

**Art. 1. Àmbit funcional**

Aquest Conveni Col·lectiu serà d'aplicació en totes aquelles empreses, centres o entitats que prescindint de la naturalesa, del tipus o del caràcter de l'entitat propietària estiguen considerades especialitzades per la Generalitat Valenciana en l'àmbit de la família, la infància i la joventut; i queden subjectes a la Llei de la Infància de la Generalitat Valenciana de 24 de novembre de 1994 i Llei de Servies Socials de la Generalitat Valenciana de 25 de juny de 1997 o en el seu cas, lleis posteriors que regulen aquest sector.

De forma específica aquest Conveni s'aplicarà a:

- Centres de recepció
- Centres d'acollida
- Llocs funcionals
- Pisos d'emancipació

**III. CONVENIOS Y ACTOS****b) CONVENIOS COLECTIVOS****Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**

*RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana. (cod. 8000545). [2004/7913]*

Visto el texto del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana, presentado ante esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral en fecha 1 de julio de 2004, y suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 29 de junio de 2004, integrada de parte empresarial por los representantes de APIME, y de parte de los trabajadores por representantes de los sindicatos CC OO, STE-PV-IV y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 y Seguridad Laboral, 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 Generalitat Valenciana*.

Valencia, 13 de julio de 2004. – El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

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

TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I  
Ámbitos

**Art. 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 la familia, infancia y juventud, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas o la gestión de cualquier tipo de centros, quedando sujetas a la Ley de la Infancia de la Generalitat Valenciana de 24 de noviembre de 1994, Ley de Servicios Sociales de la Generalitat Valenciana de 25 de junio de 1997, o en su caso leyes posteriores que regulen le presente sector.

De forma específica este Convenio se aplicará en:

- Centres de recepció
- Hogares funcionales
- Pisos de emancipación

- Centres de reforma
- Centres de dia
- Habitatges tutelats
- Programes de Medi Obert

Així com qualsevol altre centre, programa, servei o activitat realitzada per empreses, centres o entitats de Serveis Socials especialitzats en família, infància i joventut

#### Art. 2. Àmbit territorial

Aquest Conveni tindrà el seu àmbit d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Valenciana.

#### Art. 3. Àmbit personal

Queden compresos en l'àmbit del conveni tots els treballadors i les treballadores que presten serveis a les empreses, els centres o les entitats especificades a l'art. 1.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni:

a) el personal docent i el personal d'administració i serveis que esgueren realitzant les seues funcions dins d'aquesta empresa i que estigueren adscrits al centre educatiu a l'entrada en vigor d'aquest Conveni. Aquest personal continuarà regint-se pel Conveni d'ensenyament corresponent.

b) Voluntariat social

c) Els membres de comunitats religioses que, en aquesta qualitat, presten els seus serveis a qui les esmentades comunitats ostenten la titularitat.

d) el personal funcionari al servei de l'administració de l'Estat, Autònomic i Municipal.

#### Art. 4. Vigència i durada

Aquest Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener del 2004 i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2007.

Seràn objecte de negociació específica, al començament dels anys 2005, 2006 i 2007, les corresponents taules salarials tenint en compte la clàusula de revisió salarial.

#### Art. 5. Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest Conveni amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu venciment.

Perquè la denúncia tinga efecte s'haurà de fer mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que s'haurà de registrar a la Conselleria d'Ocupació amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu venciment.

En el cas de no produir-se l'esmentada denúncia, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament d'any en any.

#### Art. 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes d'aplicació pràctica, seràn considerades globalment.

#### Art. 7. Dret supletori

Per a allò no previst en aquest Conveni s'actuarà d'acord amb el que s'establix a l'Estatut dels Treballadors, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, la resta de disposicions de caràcter general i les reglamentacions específiques d'aplicació als centres especialitzats en l'àmbit de la família, la infància i la joventut.

### CAPÍTOL II Comissions

#### Art. 8. Comissió paritaria

Es crea una Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Ambdues parts, convenen sotmetre a la Comissió Paritària els problemes, les discrepàncies o els conflictes que puguem sorgir de l'aplicació del Conveni.

- Centros de reforma
- Centros de día
- Viviendas tuteladas
- 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.

#### Art. 2. Ámbito territorial

Este Convenio tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

#### Art. 3. Ámbito personal

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten o presten sus servicios en las empresas, centros o entidades especificadas en el art. 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.

#### Art. 4. Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2004 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007

Serán objeto de negociación específica, al comienzo de los años 2005, 2006 y 2007, las correspondientes tablas salariales teniendo en cuenta la cláusula de revisión salarial.

#### Art. 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.

#### Art. 6. Vinculación a la totalidad

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

#### Art. 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, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en los centros especializados en el ámbito de la familia, infancia y juventud.

### CAPÍTULO II Comisiones

#### Art. 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.

Davant situacions de desacord en la Comissió Paritària, les parts convenen sotmetre aquesta discrepància a l'òrgan contemplat a l'Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunitat Valenciana, la resolució del qual serà vinculant per a ambdues parts.

#### Art. 9. Composició

La Comissió Paritària, única per a la Comunitat Valenciana, estarà integrada per 10 membres, 5 en representació dels empresaris, i altres 5 en representació de les centrals sindicals, independentment de la seua ratificació o no d'aquest Conveni Col·lectiu, tots aquells amb els respectius suplents.

#### Art. 10. Funcionament

La constitució de la Comissió es farà dins dels 15 dies naturals següents a la signatura d'aquest Conveni. En la primera reunió es procedirà al nomenament del president o presidenta i del secretari o secretària i, s'aprovarà, si fóra necessari, un reglament per al seu funcionament.

Els acords seran presos per vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de les organitzacions i, es requerirà per a adoptar acords, el vot favorable del 60% de cadascuna de les representacions.

Es reunirà de forma ordinària una vegada al trimestre, i amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les dues parts, amb indicació de l'ordre del dia, amb una antelació mínima de cinc dies des de la data de comunicació de la sol·licitud de reunió. Ambdues representacions, podran assistir a les reunions amb els assessors que estimen convenients.

L'organització que aporta el domicili de la Comissió Paritària serà la responsable de rebre els escrits que s'hi dirigisquen i donarà trasllat d'aquesta informació a la resta dels membres en el termini màxim de cinc dies hàbils des de la data de recepció.

Per poder adoptar acords hauran d'assistir a la reunió de la comissió més de la meitat dels components per cadascuna de les dues parts representants.

Les resolucions de la Comissió seran vinculants, i s'haurà d'alçar l'acta de les reunions i arxivar els assumptes tractats.

#### Art. 11. Seu

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària a Alacant-03005, c/ Calp s/n.

#### Art. 12. Mecanisme de participació dels treballadors i les treballadores

Davant de qualsevol cas de suposat incompliment del Conveni, per demandar-ne una interpretació, o per sol·licitar-ne la mediació o arbitratge en cas de conflicte, les parts implicades podran dirigir-se a la Comissió Paritària perquè, en la primera reunió ordinària, emeta la resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions han de dirigir-se a l'adreça esmentada anteriorment.

Les resolucions emeses per la Comissió Paritària tindran la mateixa força legal que té el conveni i entraran a formar-ne part integrant.

### TÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

#### Art. 13. Definició

L'organització del treball serà facultat de l'empresa, sense perjudici dels drets d'audiència, informació, negociació, etc. Reconeguts als treballadors i a les treballadores i als seus representants en aquest Conveni, l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa d'aplicació.

En tots els centres o entitats acollides a aquest Conveni es constituïran els òrgans col·legiats que estableix l'ordre de 14 de maig de 1991 de la Conselleria de Treball i Seguretat Social, per la qual s'aprova l'estatut aplicable als centres d'atenció a la infantesa i a la joventut. En aquells programes o serveis de l'àmbit del menor, realitzats per empreses acollides a aquest Conveni i que no reunisquen

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 (A.S.E.C.) de la Comunidad Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

#### Art. 9. Composición

La Comisión Paritaria, única para la Comunidad Valenciana, estará integrada por 10 miembros, 5 en representación de los empresarios, y otros 5 en representación de las centrales sindicales, independientemente de su ratificación o no del presente Convenio Colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

#### Art. 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 dos 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.

#### Art. 11. Sede

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en Alacant-03005, c/ Calpe s/n.

#### Art. 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

#### Art. 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

les característiques de centre a falta d'una normativa reglamentària específica de la Conselleria sobre òrgan de participació interna, se'ls aplicarà l'esmentat estatut, o la normativa que en el seu dia el substituïska.

### TÍTOL III CONTRACTACIÓ I FORMACIÓ

#### CAPÍTOL I Contractació

##### Art. 14. De la contractació en general

Tot contracte subscrit en l'àmbit d'aquest Conveni s'haurà de formalitzar per escrit i triplicat i, s'haurà de quedar un exemplar cada una de les parts, la tercera còpia per a l'organisme competent i amb lliurament al representant sindical, Comitè d'empresa o responsable de la secció sindical, si legalment n'estiguera constituïda la còpia bàsica. Per a les contraccions, subcontractacions, pròrrogues, finalització de contractes i les previsions de nova contractació, s'actuarà segons el que disposa la legislació respectiva vigent en cada moment.

##### Art. 15. Modalitats de contractació

Els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni podran ser contractats segons qualsevol de les modalitats legals establertes en cada moment.

a) Indefinit: el personal afectat per aquest Conveni es considerarà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les indicades als articles següents. El personal admès a l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la durada del seu contracte es considerarà fix discontinu, sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos ininterromputs. Els treballadors i les treballadores que realitzen aquestes activitats hauran de ser cridats cada vegada que es torne a començar l'activitat i acumularan l'antiguitat total des del seu ingrés a l'empresa, el centre o l'entitat.

b) Temporal: és personal eventual que es contracta per l'empresa, el centre o l'entitat per realitzar treball esporàdics i ocasionals de durada il·limitada i per raons transitòries i circumstancials. Podran celebrar-se contractes de durada determinada en els següents supòsits:

1. Quan es contracte el treballador o la treballadora per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat a l'empresa, el centre o l'entitat i l'execució del qual, tot i ser il·limitada en el temps, siga en principi de durada incerta.

2. Quan les circumstàncies del sector d'atenció a la família, la infància i la joventut, o l'acumulació de necessitats, així ho exigisquen, es podrà utilitzar aquest tipus de contractació, segons els requisits de la legislació vigent.

3. Quan es tracte de substituir treballadors i treballadores amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que al contracte de treball s'especifiquen el nom del substituït i la causa de substitució. El cessament del personal interí tindrà lloc quan es reintegre la persona a qui se substituïa.

##### Art. 16. Dels contractes temporals

Al personal no contractat com a fix, en cas d'accedir a aquesta condició, se li computaran els dies treballats com a vàlids per al període de prova i per a l'antiguitat a l'empresa, el centre o l'entitat.

En cap cas, els contractats temporals a partir de la publicació d'aquest Conveni, no podran sobrepassar el 33% del personal contractat per l'empresa, el centre o l'entitat. Aquesta limitació no serà d'aplicació a les empreses, els centres o les entitats que duguen a terme programes nous o amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, el centre o l'entitat, pel que fa als treballadors i les treballadores contractats per a la seua realització.

Als centres regulats per concert plurianual, amb la Conselleria de Benestar Social, la ràtio de temporalitat es reduirà del 33% al 25% a partir del segon any de vigència de l'esmentat concert.

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

##### Art. 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 entrega al representante sindical, Comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida, la copia básica del mismo. Para las contrataciones, subcontractaciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsions de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva, vigente en cada momento.

##### Art. 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) Indefinido: 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) 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. 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. 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. 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.

##### Art. 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, no podrán sobrepassar 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.

En los centros regulados por concierto plurianual, con la Conselleria de Bienestar Social, la ratio de temporalidad se reducirá del 33% al 25% a partir del segundo año de vigencia del mencionado concierto

#### Art. 17. Conversió en contracte indefinit

Tots els treballadors i les treballadores passaran automàticament a la condició de fixos si transcorregut el termini determinat al contracte continuen desenvolupant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Les empreses, els centres o les entitats podran celebrar contractes de foment a la contractació indefinida en els supòsits i amb els requisits que preveu la Disposició Adicional Primera de la Llei 5/2001 (BOE 3 de març de 2001)

#### Art. 18. Contracte de rellevament

Les empreses podran celebrar contractes de treball a temps parcial amb els seus treballadors i les seues treballadores que reuniquen les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació, excepte l'edat, que haurà de ser com a mínim de 60 anys.

El contracte de rellevament es formalitzarà reduint la jornada de treball totalment o a temps parcial. Aquest contracte i la seua retribució seran compatibles amb percebre la pensió que la Seguretat Social reconega al treballador o a la treballadora.

Per poder celebrar aquest contracte, l'empresa contractarà mitjançant el contracte de rellevament, simultàniament a altre treballador o treballadora en situació de desocupació, com a mínim, per la jornada que ha reduït el treballador o la treballadora rellevat/ada.

En el cas que el treballador o la treballadora rellevat/ada no reduisca la seua jornada fins al límit màxim del que es preveu, podrà a l'inici d'anys naturals successius reduir-la progressivament fins a l'esmentat límit. L'empresa ampliarà simultàniament la jornada al treballador o a la treballadora contractat de rellevament.

Com a criteri general, una vegada extingit el contracte de rellevament, el treballador o la treballadora que havia estat contractat passarà a condició de fix, sempre que el lloc de treball es mantinga a l'empresa.

En el supòsit que l'empresa, el centre o l'entitat haja formulat per escrit conveni o acord amb entitat religiosa per a la prestació de treball per un nombre determinat de membres de l'esmentada entitat i el treballador o la treballadora el contracte del qual/de la qual s'extingisca siga un d'ells, a la seua finalització, es produirà l'extinció de la relació laboral del contracte de rellevament, sempre que s'acredite la contractació d'altra persona de l'esmentada entitat religiosa.

#### Art. 19. Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmés al període de prova que per a la seua categoria professional s'establix a continuació:

- a) Personal dels grups A;B i C: tres mesos
- b) Personal del grup D: un mes
- c) Personal de grup E: quinze dies

Per als contractats/ades temporals, el període de prova serà de dos mesos per als grups A, B i C.

Durant el període de prova, tant la persona contractada com la titularitat de l'empresa, el centre o l'entitat podran resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavís i sense dret a indemnització.

Acabat el període de prova el treballador o la treballadora passarà a formar part de la plantilla de l'empresa, el centre o l'entitat i es computaran, a tots els efectes, aquest període.

Quan el personal temporal passe a ser fix, no necessitarà període de prova, sempre que la durada del contracte temporal fóra superior al període de prova previst per a la seua categoria professional.

#### Art. 20. Reserva de places per a persones amb discapacitat.

L'empresa, el centre o l'entitat reservarà, en les contractacions que es realitzen a partir de la publicació d'aquest Conveni, el 4% de llocs de treball a persones amb discapacitat.

L'empresa, el centre o l'entitat, amb un informe previ de l'equip tècnic, determinarà, quins són els llocs de treball reservats amb aquesta finalitat, tenint en compte les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc.

#### Art. 17. Conversión en contrato indefinido

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Las empresas, centros o entidades podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la Disposición Adicional Primera de la Ley 5/2001 (BOE 3 de marzo de 2001).

#### Art. 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, excepto la edad, que habrá de ser como mínimo de 60 años.

El contrato de relevo se formalizará reduciendo la jornada de trabajo totalmente o a tiempo parcial. Este contrato y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador o trabajadora relevado.

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.

#### Art. 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.

#### Art. 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, 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.

#### Art. 21. Vacants i llocs de nova creació

Per a tota la contractació que es realitze a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest conveni, es farà una primera fase de promoció interna en la qual s'oferirà, de primer antuvi, la plaça al personal de l'empresa, el centre o l'entitat i als excedents voluntaris. Si la direcció de l'empresa, el centre o l'entitat estimara que els/les sol·licitants no acomplixen els requisits necessaris per ocupar el lloc de treball, aquest es farà públic.

L'empresa, el centre o l'entitat comunicarà als treballadors i a les treballadores el barem i el sistema de selecció. Aquest sistema i aquest barem han de ser acordats per la direcció. En la seua elaboració s'assessorarà amb l'informe tècnic elaborat per una comissió mixta, composta per representants de l'empresa i dels treballadors i de les treballadores per parts iguals, i ha de ser escoltat el Consell del Centre, en tots els termes replegats a l'article 13 d'aquest Conveni. En qualsevol cas, el sistema de selecció i la baremació corresponent, inclourà, almenys, el criteri de no discriminació per raça, gènere, opció sexual o creença religiosa, així com de titulació necessària per a la categoria professional a cobrir, mèrits tècnics i professionals, capacitat i experiència acord al treball a desenvolupar i tots els altres que es consideren pertinents per a la cobertura del lloc de treball.

#### Art. 22. Clàusula de subrogació del personal

A fi de contribuir i garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació, l'absorció del personal entre els que se succeeixen en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional d'aquest Conveni s'ha de dur a terme en els termes indicats en aquest article.

En el cas que com a conseqüència d'un Concurs, Subvenció, Concert o Contracta, les prestacions que realitzava una entitat, siguen assumides per una altra en les condicions de l'anterior, quant a tipus de recurs i gestió del servei, la nova entitat s'ha de subrogar en les obligacions i responsabilitats en relació als treballadors i a les treballadores que prestaven serveis per a l'anterior entitat fins al límit, quant a nombre de treballadors, de la cobertura econòmica amb la qual es dote per part de l'administració Pública a aquest servei, tenint preferència en aquesta subrogació els representants dels treballadors i de les treballadores i els més antics en l'entitat cessant.

L'entitat sortint ha de facilitar a l'entitat entrant i als representants dels treballadors i de les treballadores els següents documents:

- a) Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de Seguretat Social
- b) Fotocòpia de l'últim rebut de salari dels treballadors i treballadores afectats/ades
- c) Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social
- d) Relació del personal especificant: nom i cognoms, nombre d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, categoria professional, jornada, horari, modalitat de contractació i període de gaudiment de les vacances. Si el treballador o la treballadora és representant legal dels treballadors, s'ha d'especificar el període de seu mandat.
- i) Fotocòpia dels contractes dels treballadors i de les treballadores afectats/ades per la subrogació.
- f) Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador afectat, en el qual es faça constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seua liquidació de parts proporcionals, sense quedar pendent cap quantitat. Aquest document ha d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data d'inici del servei de la nova titular.

La liquidació de les parts proporcionals de les pagues extraordinàries, vacances, etc. que corresponguen als treballadors i a les treballadores les ha de realitzar l'empresa sortint.

#### Art.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 personal de la empresa, centro o entidad y a los excedentes voluntarios. 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 técnico-profesionales, capacidad y experiencia acorde al trabajo a desarrollar y cuantos otros se consideren pertinentes para la cobertura del puesto de trabajo.

#### Art. 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 presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

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 TC-1 y TC-2 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.

## CAPÍTOL II Cessaments

### Art. 23. Cessament voluntari

El treballador o la treballadora que desitge cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, el centre o l'entitat estarà obligat a posar-lo en coneixement del titular d'aquesta per escrit, i també haurà d'acomplir els següents terminis de preavís:

Tot el personal: quinze dies.

### Art. 24. Preavís del treballador o de la treballadora

L'incompliment del treballador o de la treballadora de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació donarà dret a l'empresa, centre o entitat a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís, excepte en el cas d'accés al funcionariat i sempre amb preavís al titular d'aquesta dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats. Aquests terminis no seran necessaris en el cas d'accés al lloc d'interí.

### Art. 25. Finiment

L'empresa, el centre o l'entitat estarà obligat, quinze dies després de ser preavisat, a lliurar una proposta de finiment perquè siga estudiada pel treballador o la treballadora i pels representants sindicals, llevat d'opinió en contra del treballador o la treballadora.

Quan la finalització d'un contracte temporal coincidisca amb el període de negociació del conveni, en el finiment es farà constar que queda per liquidar el percentatge de pujada salarial que li corresponga.

### Art. 26. Retard en el pagament del finiment

Si l'empresa, el centre o l'entitat rep el preavís en temps i forma, estarà obligada a abonar a l'interessat la liquidació corresponent en acabar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació ocasionarà el dret del treballador o la treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies del preavís; excepte en el cas d'accés al lloc de funcionariat interí. En l'esmentat supòsit l'empresa tindrà un termini de quinze dies per a l'abonament de la liquidació en el moment de la comunicació per part del treballador o de la treballadora. Una vegada transcorregut l'esmentat període l'empresa estarà obligada al que apareix ressenyat al primer paràgraf d'aquest article.

## CAPÍTOL III Acomiadaments

### Art. 27. Comunicació de l'acomiadament i finalització del contracte

L'empresa, el centre o l'entitat obligada a comunicar tota finalització del contracte a l'interessat o a la interessada i als representants legals dels treballadors i de les treballadores, amb una antelació mínima de quinze dies en els contractes de durada igual o superior a un any i de huit dies en aquells d'inferior durada.

Així mateix, les empreses, els centres o les entitats comunicaran als/ a les interessats/ades o als representants legals dels treballadors i de les treballadores la resta d'extincions de contracte i les causes que les motiven, en un termini de quinze dies excepte que, a criteri de la direcció, no siga procedent el manteniment del treballador o de la treballadora al seu lloc de treball durant el període de temps anteriorment indicat. En ambdós casos, els representants legals dels treballadors i les treballadores podran emetre informe al respecte.

### Art. 28. Acomiadament improcedent

Quan l'acomiadament d'alguna persona siga declarat improcedent per l'autoritat competent, l'empresa, el centre o l'entitat estarà obligada a la seua readmissió o indemnització.

## CAPÍTULO II Ceses

### Art. 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 preaviso:

Todo el personal: quince días

### Art. 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.

### Art. 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 en contra del trabajador o trabajadora.

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

### Art. 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 funcionariado 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

### Art. 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 una antelación mínima de quince días en los contratos de duración igual o superior a un año y de ocho días en aquellos de inferior duración.

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.

### Art. 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.

#### CAPÍTOL IV Formació

##### Art. 29. Comissió Sectorial de Formació

En el marc d'aquest conveni es constituirà, en el termini màxim de 3 mesos, a partir de la seua entrada en vigència, la Comissió Paritària Sectorial de Formació, que estarà composta al 50% per les parts negociadores del Conveni; igualment es comunicarà la seua constitució a les comissions de la Fundació Tripartita per a la Formació Contínua, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

##### Art. 30. Principis generals

Segons es que estableix l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per facilitar la seua formació i promoció professional, els treballadors i les treballadores afectats per aquest conveni, tindran dret a ver facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, i a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes, sempre que aquesta formació tinga relació directa amb l'àmbit d'actuació que recull aquest conveni.

L'empresa i la representació dels treballadors i de les treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral, el de la formació i la promoció en el treball, a banda de les necessitats d'organització i de bon funcionament de l'empresa.

La formació i la capacitat del treballador o de la treballadora que preste els seus serveis a l'empresa, el centre o l'entitat i d'acord amb les seues necessitats, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguen provenir de la capacitat i dels coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment.

La formació és un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració dels treballadors i de les treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per articular la promoció. En conseqüència, la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa aquesta es compromet a vincular la formació als diferents processos de la carrera dels treballadors i de les treballadores i a la promoció.

##### Objectius de la formació:

La formació professional a l'empresa, centre o entitat s'orientarà devers els següents objectius:

- a. Adaptació al lloc de treball i a les seues modificacions
- b. Actualització i posada al dia dels coneixements professional exigibles en la categoria i el lloc de treball
- c. Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball
- d. Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors o les treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació d'aquest conveni; així com l'ampliació dels coneixements dels treballadors i de les treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements d'altres lloc de treball. Tot açò relacionat amb l'àmbit d'actuació d'aquest conveni.
- e. Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball en el tema d'evitar riscos laborals
- f. Qualsevol altre objectiu que beneficie professionalment, tant el mateix treballador o treballadora, com la dinàmica de l'empresa o l'atenció efectiva dels menors atesos.

##### Art. 31. Desenvolupament de la formació

1. La Comissió Sectorial de Formació establirà un procés participatiu per al desenvolupament de la formació, i establirà un calendari d'actuacions:

1.1. Es facilitarà un qüestionari d'estudi sobre les necessitats formatives a emplenar per les empreses i entitats, i resultarà un mapa de valoració dels diferents àmbits formatius que planifique un pla de formació.

1.2. Elaboració d'un pla de formació que continga objectius formatius i itineraris formatius.

#### CAPÍTULO IV Formación

##### Art. 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 negociadoras del Convenio, igualmente se comunicará su constitución a las comisiones de la Fundación Tripartita para la Formación Continua, tanto en el ámbito de la Comunidad Valenciana como en el estatal.

##### Art. 30. Principio 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, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento 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 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.

##### Art. 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. Petició a la Comissió General de Formació Contínua d'aquells cursos que s'entengui hagen de ser finançats per ella.

1.4. Elaboració del calendari anual de cursos a realitzar per les empreses directament o a través d'una entitat organitzadora, sobre el pla de formació.

2. La formació s'impartirà preferentment durant l'horari laboral. En el cas d'aquells cursos que es programen fora de la jornada laboral del treballador o de la treballadora, 2/3 del temps ocupat en la formació serà considerada com a jornada efectiva de treball.

3. D'acord amb el que estabix l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per facilitar la formació i la promoció professional en el treball, els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni, tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència de cursos de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

#### Art. 32. Permisos individuals de formació

Els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni, podran sol·licitar permisos individuals de formació en els termes acordats al III Acord Nacional de Formació Contínua.

Les empreses posaran tots els mitjans perquè els treballadors i les treballadores que els sol·liciten puguen accedir a aquesta modalitat.

Les accions formatives, aprovades per la Comissió Sectorial de Formació, per a les quals pot sol·licitar-se permisos de formació hauran de:

- a) no estar inclosos en les accions finançades en el pla de formació de l'empresa o agrupat
- b) estar dirigides al desenvolupament o a l'adaptació de les qualitats tècnico-professionals del treballador o de la treballadora i/o a la seua formació personal
- c) estar reconegudes per una titulació oficial
- d) queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant això, s'admetrà la part dels cursos realitzats mitjançant la modalitat a distància.

La durada del permís no sobrepassarà les 200 hores a l'any.

#### Art. 33. Cost de la formació

Per dur a terme els plans de formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del Conveni, que es desenvolupen segons el III Acord Nacional de Formació, les empreses, els centre i les entitats afectades per aquest Conveni Col·lectiu hauran d'adherir-se al pla de formació que s'organitze, es sol·licite i es cogestione en el marc d'aquests acords.

#### Art. 34. Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i d'aprofitament, així com les valoracions i les qualificacions obtingudes als esmentats cursos. Es farà constar en l'expedient dels treballadors i de les treballadores que assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

#### Art. 35. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a l'assistència a cursos els treballadors i les treballadores que hagen participat en menys ocasions i aquells treballadors i treballadores que estiguen desenvolupant llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o les desenvolupen en un futur pròxim, segons la decisió organitzativa de l'empresa, el centre o l'entitat. Així com, els treballadors i les treballadores temporals i no qualificats.

### CAPÍTOL V Seguretat i salut laboral

#### Art. 36. Seguretat i salut laboral

Els centres i el personal afectat per aquest conveni compliran les disposicions sobre Seguretat i Salut Laboral contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals.

1.3. Petición a la Comisión General de Formación Continua de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por ella.

1.4. 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 de cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

#### Art. 32. Permisos individuales de formación

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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 técnico-profesionales 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 sobrepassará 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 III 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 cogestione en el marco de estos acuerdos.

#### Art. 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 relevancia para su promoción profesional.

#### Art. 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 puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organitzativa de la empresa, centro o entidad. Así como, los trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados.

### CAPÍTULO V Seguridad y salud laboral

#### Art. 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.

#### Art. 37. Revisió mèdica

L'empresa, el centre o l'entitat garantirà als treballadors i a les treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen i amb protocols establerts per les Mútues i aquelles proves específiques que el departament de Servei de Prevenció i la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral estableix per a cadascuna de les categories professionals.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador o la treballadora done el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb l'informe previ de la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral, els supòsits en què la realització dels reconeixement siga imprescindible per avaluar l'estat de salut del treballador o de la treballadora o per verificar si l'estat de salut d'aquests pot constituir un perill per a sí mateixos, per a la resta de treballadors i treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa. Per açò, en aquests casos els treballadors i les treballadores tindran el dret i l'obligació de sotmetre's a revisions mèdiques, tant prèvies a l'ingrés al lloc de treball com periòdiques.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties als treballadors i a les treballadores i que siguen proporcionals al risc. Es duran a terme respectant el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut seran comunicats als treballadors i a les treballadores afectats/des sense poder ser usats amb finalitats discriminatòries ni per a perjudicar el treballador o la treballadora.

#### Art. 38. Malalties professionals

La Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral, en el termini de sis mesos des de la publicació d'aquest Conveni, gestionarà davant de l'autoritat competent la creació d'un servei especialitzat en malalties professionals (foniatria, problemes nerviosos...), així com la catalogació i l'atenció.

Es proposaran a la Seguretat Social com a malalties professional les següents:

- malalties derivades de l'estrés emocional
- malalties neurològiques cròniques
- patologies otorrinolaringològiques
- malalties infectocontagioses cròniques
- al·lèrgies cròniques
- desviacions i malalties de columna

#### Art. 39. Canvi de lloc de treball per a embarassades

Quan en el desenvolupament del treball habitual existisca risc o perillositat per a la dona embarassada o per al fetus, segons l'informe emès pel Servei Valencià de Salut, o bé, pugui influir negativament en el període de lactància, tant en el cas de mare biològica com adoptiva o d'acollida en qualsevol de les modalitats que la legislació estableix, l'empresa, el centre o l'entitat a proposta del delegat o la delegada de prevenció o, si no n'hi ha, de la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut- es procedirà a facilitar el canvi a altre lloc de treball dins de la seua categoria professional i torn habitual, a excepció de nocturnitat que en cap cas es podrà aplicar quan es presenten alguna d'aquestes circumstàncies, llevat que existisca un desig manifest per part de la treballadora.

En el supòsit de no ser possible el canvi de lloc de treball dins de la mateixa categoria professional, l'empresa, el centre o l'entitat assegurarà els beneficis i els drets econòmics o d'altre tipus inherents al lloc de treball anterior i la incorporació al lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpore.

#### Art. 40. Plans d'autoprotecció

Tots els centres de treball han de comptar amb un Pla d'Emergència actualitzat que incloga el Pla d'Evacuació, d'acord amb el RD 485/1997 de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut al treball.

#### Art. 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 por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

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.

#### Art. 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 enfermedades profesionales (foniatria, problemas nerviosos,...), 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

#### Art. 39. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas

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, pueda influir negativamente en el periodo de lactancia tanto en el caso de madre biológica como adoptiva o de acogida en cualquiera de las modalidades que la legislación establece, la empresa, centro o entidad a propuesta del delegado o delegada de prevención o en su defecto de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud procederá a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y turno habitual, excepción hecha de nocturnidad que en ningún caso se podrá aplicar cuando concurren alguna de estas circunstancias, salvo que exista un deseo manifiesto por parte de la trabajadora.

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.

#### Art. 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 señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El pla d'autoprotecció s'inspirarà al marge del RD sobre senyalització anteriorment esmentat, tant en l'Ordre de 13 de novembre de 1984 (BOE-17 de novembre) sobre exercicis pràctics d'evacuació d'emergència a Centres de E.G.B., Batxillerat i F.P., com la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE-25 de gener) sobre protecció civil. Aquest Pla d'Emergència i Evacuació serà consultat entre els treballadors i les treballadores i es permetrà que hi participen. Així mateix, segons estableixen les disposicions legals enumerades es realitzarà anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seua eficàcia, com quan es canvien o s'alteren algun lloc o llocs de treball.

L'empresari haurà de consultar als treballadors i a les treballadores, prèviament, la contractació dels Serveis de Prevenció.

Així mateix, l'empresa, el centre o l'entitat informarà als representants dels treballadors i de les treballadores i també a aquests de les conseqüències sobre la salut que es deriven del treball realitzat mitjançant l'Evaluació de Riscos i que puguen influir negativament en el desenvolupament de l'art. 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

S'establirà el termini de tres mesos, a partir de la signatura del Conveni, per desenvolupar el Pla d'Evaluació de Riscos.

#### Art. 41. Formació en Salut Laboral

Dins dels plans formatius que les empreses, els centres o les entitats han de desenrotllar anualment i segons l'art. 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals s'impartirà a cadascun dels treballadors i de les treballadores una formació teòrica i pràctica de 15 hores mínimes. Aquesta formació, com estableix l'art. 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, haurà d'impartir-se sempre que siga possible dins de la jornada de treball, o si no n'hi ha, en altres hores, però amb el descompte en aquella del temps invertit en aquesta. La formació, la podrà impartir l'empresa a través de mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens; a més, el cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors i les treballadores.

El disseny, la durada i els continguts de l'esmentada formació es duran a terme la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut. La formació es facilitarà, tant en el moment de la contractació, com quan es produïsquen canvis en les funcions o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació haurà de estar centrada específicament en el seu lloc de treball i s'haurà d'adaptar a l'evolució de riscos.

#### Art. 42. Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral

En el marc d'aquest Conveni es constituirà la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral com a òrgan de participació, elaboració, execució i supervisió en la matèria, en el termini dels tres mesos següents a la signatura del Conveni i tindrà una composició de 5 membres per cadascuna de les parts negociadores del Conveni.

Aquesta comissió paritària tindrà com a objectiu elaborar, coordinar i supervisar el compliment efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i dels articles 35, 36, 37, 38, 39 i 40 d'aquest Conveni. Així com, la realització d'estudis basats en els parts de baixa, l'absentisme laboral, els accidents de treball... per recomanar a les empreses afectades per aquest conveni els mitjans necessaris per evitar aquestes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i de les treballadores.

Concretament i en aquest context, es realitzaran els estudis i s'elaboraran les conseqüents propostes tendents a pal·liar i a disminuir les conseqüències del "burnout" professional en aquells llocs de treball que estiguen més exposats als seus efectes. Aquestes propostes consideraran, almenys, les següents opcions:

- un període de descans (opcional per al treballador/a), per al qual s'haurà de concretar la seua durada màxima, que en qualsevol cas no serà inferior a 5 mesos; el període de temps de permanència prèvia en el lloc de treball, que serà de 12 anys i el percentatge de retribució que es redueix.

- Proposar les mesures oportunes perquè els treballadors i les treballadores de més de 55 anys puguen dedicar almenys el 50% de

El plan de autoprotección se inspirará al margen del RD sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE-17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros de E.G.B., Bachillerato y F.P., como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 plazo de los tres meses siguientes a la firma del Convenio y tendrá una composición de 5 miembros por cada una de las partes negociadoras del Convenio.

Dicha comisión paritaria tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los art. 35, 36, 37, 38, 39 y 40 del presente Convenio. Así como, la realización de estudios basados en los parts 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

la seua jornada a altre tipus de tasques considerades de menor risc de "burnou", sense que això afecte a la seua retribució, i de comú acord entre ambdues parts.

La comissió es reunirà amb caràcter ordinari cada trimestre i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licite la majoria d'una de les parts. En ambdós casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'ordre del dia i data de la reunió, i s'haurà d'adjuntar la documentació necessària. Només en cas d'urgència reconeguda per ambdues parts el termini podrà ser inferior. Quan la Comissió es reunisca amb caràcter extraordinari el termini de convocatòria no podrà excedir dels vuit dies naturals des de la data de la seua sol·licitud.

La Comissió Sectorial de Seguretat i Salut fixa el seu domicili a Alacant-3005, c/Calp s/n.

#### TÍTOL IV JORNADA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

##### CAPÍTOL I Jornada

###### Art. 43. Jornada màxima

La durada màxima de la jornada ordinària per a les diferents categories professionals és de 36 hores i 15 minuts i un còmput anual de 1.522 hores i 30 minuts.

L'1 de gener de 2005 s'establirà una jornada setmanal de 35 hores setmanals i un còmput anual de 1.476 hores. Aquesta jornada setmanal i còmput anual serà l'establert per als anys de vigència del conveni.

Si s'aplicara la jornada de 35 hores setmanals al personal al servei de la Generalitat Valenciana, amb anterioritat a aquesta data, tot el personal afectat per aquest Conveni passarà, d'ofici i de forma automàtica, a realitzar-la.

###### Art. 44. Jornada del personal directiu

Tot el personal que tinga assignada la categoria funcional de director/a, sotsdirector/a, director/a de sector o director/a de programa, i durant el temps que dure la seua dedicació al càrrec, realitzarà una jornada setmanal de 38 hores i 45 minuts i un còmput anual de 1.615 hores i 30 minuts.

L'1 de gener de 2005 s'establirà una jornada setmanal de 37 hores i 30 minuts i un còmput anual de 1.569 hores. Aquesta jornada setmanal i còmput anual ha de ser establerta per als anys de vigència d'aquest conveni.

###### Art. 45. Distribució horària

Per al personal classificat com a educador, dins de la distribució horària setmanal existirà una diferenciació entre hores d'atenció directa i hores complementàries que seran fixades segons les necessitats de cada servei, i s'establiran de mutu acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors i de les treballadores. El nombre d'hores complementàries no podrà ser inferior a 5 hores setmanals. Per a aquells educadors/es la tasca dels quals es desenvolupa, explícitament i habitual, en horari nocturn, de caps de setmana o períodes de vacances, el nombre d'hores no podrà ser inferior a 3 hores setmanals.

###### Art. 46. Hores complementàries

Es consideren hores complementàries aquelles que es dediquen a la preparació, al seguiment, a l'avaluació, la redacció d'informes, les reunions tutorial, la compra de materials i vestuari i, qualsevol altra necessària per al bon desenvolupament de la funció educativa.

###### Art. 47. Reducció de jornada

Durant el període de temps comprés entre el 25 de juny i el 5 de setembre de cada any, tot el personal tindrà una jornada efectiva de 30 hores setmanals.

La jornada podrà realitzar-se de forma continuada o partida, segons les necessitats del servei valorades per l'empresari i una vegada informat el personal; a més, s'inclourà en la planificació organitzativa de l'empresa, el centre o l'entitat.

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 Alacant-03005, c/ Calpe s/n.

#### TÍTULO IV JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

##### CAPÍTULO I Jornada

###### Art. 43. Jornada máxima

La duración máxima de la jornada ordinaria para las diferentes categorías profesionales será de 36 horas y 15 minutos y un cómputo anual de 1522 horas y 30 minutos.

El 1 de enero de 2005 se establecerá una jornada semanal de 35 horas semanales y un cómputo anual de 1476 horas. Esta jornada semanal y cómputo anual será la establecida para los años de vigencia del presente convenio.

Si se aplicara la jornada de 35 horas semanales, al personal al servicio de la Generalitat Valenciana, con anterioridad a esta fecha, todo el personal afectado por el presente Convenio pasará, de oficio y de forma automática, a realizarla.

###### Art. 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 jornada semanal de 38 horas y 45 minutos y un cómputo anual de 1615 horas y 30 minutos.

El 1 de enero de 2005 se establecerá una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos y un cómputo anual de 1569 horas. Esta jornada semanal y cómputo anual será la establecida para los años de vigencia del presente convenio.

###### Art. 45. Distribución horaria

Para el personal clasificado como educador, dentro de la distribución horaria semanal existirà una diferenciación entre horas de atención directa y complementarias que serán fijadas según las necesidades de cada servicio, estableciéndose de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. 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 el número de horas complementarias no podrá ser inferior a 3 horas semanales.

###### Art. 46. Horas complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas que se dedican a la preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes, reuniones tutorial, compra de materiales y vestuario y cualquier otra necesaria para el buen desarrollo de su función educativa.

###### Art. 47. Reducción de jornada

Durante el periodo de tiempo comprendido entre el 25 de junio y el 5 de septiembre de cada año, 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.

## Art. 48. Descans setmanal

Tot el personal tindrà dret a un descans setmanal continuat de 48 hores, preferentment, en dissabte i diumenge.

No obstant això, i en atenció a les característiques del lloc de treball, si fóra necessari l'atenció del servei en aquests dies, es compensarà amb altres dies de la setmana computant-se en termes trimestrals o en terminis majors, si ho acorden d'aquesta manera, de mutu acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors i de les treballadores.

## Art. 49. Treball nocturn

Quan es realitze la jornada entre les 11 de la nit i les 8 del matí, aquesta jornada es compensarà amb un dia lliure per nit treballada, amb l'acord previ entre l'empresa i el/la treballador/a; o bé, donarà dret a percebre el plus específic que es contempla a l'article 59. En ambdós casos, referit als treballadors i a les treballadores i en les condicions que s'esmenten en l'esmentat article.

CAPÍTOL II  
Vacances

## Art. 50. Vacances

Tot el personal afectat per aquest Conveni gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes, preferentment pel juliol o agost.

Preferentment, en els períodes no lectius de Setmana Santa i Nadal, tot el personal podrà gaudir de deu dies laborables de vacances retribuïdes distribuïts entre ambdós períodes.

En ambdós casos, per a la fixació del calendari laboral de cada treballador o treballadora es tindrà present la necessària cobertura dels serveis de l'empresa, el centre o l'entitat.

A efectes de còmput, càlcul i fixació dels dies de vacances establerts en el present article es realitzarà des de l'1 de setembre al 31 d'agost, o si escau, en les dates que de mutu acord estableixen l'empresa i els representants dels treballadors i de les treballadores.

## Art. 51. Fixació del calendari laboral

L'empresa, el centre o l'entitat de comú acord amb els representants sindicals establirà un calendari laboral intern en què es contempli el període de vacances, els festius, els descans setmanals, els permisos especials i la recuperació dels festius treballats, respectant el còmput anual per als serveis corresponents i tenint en compte l'adequada atenció als serveis que hagen de funcionar. En cas de no acord ho decidirà l'empresa, el centre o l'entitat.

Per a l'execució del que s'assenyala al paràgraf anterior es tindrà present la legislació vigent.

La fixació del calendari laboral s'establirà en el període comprès entre l'1 de setembre i el 15 de novembre, o si escau, en la data que de mutu acord estableixen l'empresa i els representants dels treballadors i de les treballadores.

CAPÍTOL III  
Estructura retributiva

## Art. 52. Salaris

Els salaris del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estaran constituïts per:

- a) Salari base
- b) Antiguitat
- c) Complement per exercici de càrrec unipersonals
- d) Complementos específics
- e) Pagues extraordinàries

S'entén com a salari mensual la suma dels apartats a) salari base i d) complementos específics. A aquesta quantitat se li sumarà l'apartat b) antiguitat, quan n'hi haguera i l'apartat c) complement per exercici de càrregues unipersonals, quan el treballador o la treballadora ho desenvolupe, així com la resta dels complementos salarials que es troben regulats en el vigent conveni.

## Art. 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.

## Art. 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 percibir el plus específico que se contempla en el artículo 59, en ambos casos referido a los trabajadores y trabajadoras y en las condiciones que se mencionan en dicho artículo.

CAPÍTULO II  
Vacaciones

## Art. 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.

## Art. 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 contemple el periodo de vacaciones, los festivos, los descansos semanales, los permisos especiales y la recuperación de los festivos trabajados, respetando el cómputo anual para los servicios correspondientes y salvando la debida atención a los servicios que deban funcionar. 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 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.

CAPÍTULO III  
Estructura retributiva

## Art. 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 pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent. Serà abonat en metàl·lic, xec o taló bancari, transferència o altra modalitat, amb el previ acord amb els treballadors i les treballadores.

#### Art. 53. Treball de categoria superior

Quan s'encomane al personal, sempre amb causa justificada, una funció superior a la corresponent a la seua categoria professional, percebrà la retribució corresponent al treball efectivament realitzat, mentre romanga en aquesta situació.

Si el període de temps de l'esmentada situació és superior a quatre mesos durant un any, el/la interessat tindrà dret a estar classificat en la nova categoria professional que desenvolupe, sempre que posseïssa la titulació requerida o l'habilitació expedida per l'Organisme corresponent, excepte que es tracte de substitució de personal amb dret a reserva de lloc de treball. No serà aplicable aquest paràgraf als llocs de treball que, d'acord amb aquest Conveni Col·lectiu tinguen aparellat el cobrament de complement per exercici de càrrec unipersonal.

#### Art. 54. Treball de categoria inferior

Si per necessitats imprevisibles de l'empresa, el centre o l'entitat, aquesta precisara destinar algú a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, només ho podrà fer pel temps imprescindible; a més, li haurà de mantenir la retribució i la resta de drets corresponents a la seua categoria professional. Aquesta situació es plasmarà per escrit en un acord i, es precisarà, sempre que siga possible, la temporalitat de la situació, fent referència a aquest article i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors i de les treballadores.

#### Art. 55. Taules salarials

Les taules salarials que figuren a l'Annex II d'aquest Conveni corresponen a la jornada que, per a les diferents categories, es pacta als articles corresponents.

Aquestes taules salarials recullen un increment del 2,7% respecte de les taules salarials de l'any 2003.

#### Art. 56. Clàusula de revisió salarial

1. Per a tots els treballadors i les treballadores afectats/ades per aquest Conveni s'aplica la clàusula de revisió salarial entre l'increment pactat per a la confecció de les taules salarials de 2004 i l'IPC real publicat per l'Institut Nacional d'Estadística el 31 de desembre del 2004, almenys des de l'1 de maig del 2004. Si la Conselleria de Benestar Social fera efectiu aquest IPC real en els Concerts Plurianuals signats amb les entitats acreditades, s'aplicarà la clàusula de revisió salarial des de l'1 de gener de 2004 a tots els treballadors i les treballadores afectats/ades.

2. En cas que l'IPC real publicat per l'Institut Nacional d'Estadística el 31 de desembre del 2005 supere l'IPC previst el 31 de desembre del 2004, i que haurà servit com base per a la confecció de les taules salarials de 2005, s'ha d'efectuar una revisió salarial. Aquesta diferència s'ha d'abonar, almenys des del 1 de maig del 2005, i en una sola paga, servint per consegüent, com a base de càlcul per a l'increment salarial del pròxim any.

3. Les diferències que l'empresa dega als seus treballadors i les seues treballadores com a conseqüència de l'entrada en vigor del Conveni han de quedar totalment saldades en un termini màxim de tres mesos comptant des del dia de la publicació al DOGV.

#### Art. 57. Antiguitat

Per cada trienni vençut, tot el personal depenent d'aquest Conveni tindrà dret a percebre la quantitat que es reflectisca a l'Annex II. L'import de cada trienni es farà efectiu en la primera nòmina del mes del seu venciment.

La data de còmput d'antiguitat serà la d'ingrés al centre, independentment del tipus de contracte subscrit amb el treballador o la treballadora.

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.

#### Art. 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 realizado, en tanto subsista tal situación.

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.

#### Art. 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, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. 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.

#### Art. 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.

Dichas tablas salariales recogen un incremento del 2'7% con respecto a las tablas salariales del año 2003.

#### Art. 56. Cláusula de revisión salarial

1. Para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio se aplicará la cláusula de revisión salarial entre el incremento pactado para la confección de las tablas salariales de 2004 y el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2004, al menos desde el 1 de mayo de 2004. Si la Conselleria de Bienestar Social hiciera efectivo dicho IPC real en los Concierdos Plurianuales firmados con las entidades acreditadas, se aplicará la cláusula de revisión salarial desde el 1 de enero de 2004 a todos los trabajadores y trabajadoras afectados.

2. En el caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2005 supere el IPC previsto a 31 de diciembre de 2004, y que habrá servido como base para la confección de las tablas salariales de 2005, se efectuará una revisión salarial. Esta diferencia se abonará, al menos desde el 1 de mayo de 2005, y en una sola paga, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del próximo año.

3. Las diferencias que la empresa adeude a sus trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio deberá quedar totalmente saldada en un plazo máximo de tres meses a contar desde el día de la publicación en el DOGV.

#### Art. 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 el centro, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

#### Art. 58. Premi a la permanència

A l'entrada en vigor del Conveni, tot personal que haja complit 12 anys o més anys de permanència a l'empresa, el centre o l'entitat, tindrà dret a percebre la quantitat equivalent al 40% de la retribució bruta mensual corresponent a la seua categoria segons les taules salarials que figuren a l'Annex II. Aquest premi es percebrà cada vegada que el treballador o la treballadora complisca un múltiple de 12 anys de permanència a l'empresa, el centre o l'entitat.

#### Art. 59. Pagaments extraordinaris

Els treballadors i les treballadores compresos en l'àmbit d'aquest Conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes l'import de dues gratificacions extraordinàries equivalents cada una d'aquestes a una mensualitat del salari base, complement específic i trienni. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre.

Al personal que cesse o ingresse a l'empresa, el centre o l'entitat en el transcurs de l'any se li abonaran els complements del venciment superior al mes abans expressat, prorratejant-se el seu import en proporció al temps de servei.

De comú acord entre l'empresari i la representació dels treballadors i de les treballadores, a l'empresa, al centre o a l'entitat, es podrà acordar el prorrateig de les dues gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats.

#### Art. 60. Complementos per l'exercici de càrrecs unipersonals

Els treballadors o les treballadores que exercisquen càrrecs de lliure nomenament i revocació per part de l'empresa, llevat dels casos on la normativa posterior o els acords interns marquen el contrari, com són: director/a, Sotsdirector/a, director/a de sector i director/a de programa, durant el temps efectiu de l'exercici del càrrec, rebran el complement econòmic que indica l'Annex II, sense ser en cap cas consolidable per l'exercici del referit càrrec.

#### Art. 61. Complement de nocturnitat

El treball desenvolupat en el període comprés entre les 11 de la nit i les 8 del matí tindrà la consideració de treball nocturn i s'incrementarà a efectes de retribució en 31,63 € per nit treballada, en el cas de realitzar substitucions; i en 22,14 € per nit treballada en el cas de realitzar torns rotatius. La iniciativa per proposar el treball nocturn correspon a l'empresari i la lliure acceptació al treballador o a la treballadora.

#### Art. 62. Complement de festivitat

En cas de realitzar substitucions, tot el personal que en el desenvolupament del seu lloc de treball realitze la jornada laboral entre les 0 hores i les 24 hores de dies festius, diumenges o dies hàbils declarats pel titular com a no laborables, incrementarà la seua retribució en 31,63 € per dia. En cas de realitzar torns rotatius l'increment de la retribució serà de 22,14 €. En ambdós casos, pot ser compensat amb dies de permís, com a mínim una hora i mitja per hora treballada.

#### Art. 63. Complement personal

Serà d'aplicació a tot el personal d'atenció directa als centres de reeducació, ja siguen aquests per a l'aplicació de mesures de règim tancats, semiobert o terapèutic; i en aquells centres que es pacte entre els representants dels treballadors i de les treballadores i l'empresa. El complement a percebre serà de 31,63 € mensuals.

#### Art. 64. Complement per guàrdia localitzada

El treballador o la treballadora que haguera d'estar localitzable fora de la seua jornada laboral percebrà una quantitat de 25,31 € per dia, amb un màxim de 4 guàrdies al mes. Aquest complement no serà d'aplicació a les categories funcionals.

#### Art. 65. Complement per desplaçament a altres països o comunitats

S'aplicarà a tot el personal que realitze estances a altres països o a altres comunitats autònomes, excloent els campaments o qualsevol altra activitat educativa de tipus lúdic o esportiu. El comple-

#### Art. 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 mensual correspondiente a su categoría profesional según las tablas salariales que figuran en el Anexo II. 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.

#### Art. 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, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complemento específico y trienio. 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.

#### Art. 60. Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales

Los trabajadores o trabajadoras que ejerzan cargos de libre nombramiento y revocación por parte de la empresa, salvo que normativa posterior o acuerdos internos marquen lo contrario, como son: director/a, Subdirector/a, director/a de Sector y director/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.

#### Art. 61. Complemento de nocturnidad

El trabajo desarrollado en el periodo comprendido entre las 11 de la noche y las 8 de la mañana tendrá la consideración de trabajo nocturno incrementándose a efectos de retribución en 31,63 € por noche trabajada, en el caso de realizar sustituciones y 22,14€ por noche trabajada en el caso de realizar turnos rotativos. La iniciativa para proponer el trabajo nocturno corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador o trabajadora.

#### Art. 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 por el titular como no laborables, incrementarà su retribución en 31,63 € por día trabajado. En el caso de realizar turnos rotativos el incremento de la retribución será de 22,14 €. En ambos casos puede ser compensado con días de permiso, como mínimo una hora y media por hora trabajada.

#### Art. 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 entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la empresa. El complemento a percibir será de 31,63 € mensuales.

#### Art. 64. Complemento por guardia localizada

El trabajador o trabajadora que tuviera que estar localizable fuera de su jornada laboral percibirá una cantidad de 25,31€ por día, con un máximo de 4 guardias al mes. Este complemento no será de aplicación a las categorías funcionales.

#### Art. 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 lúdico-deportiva. El

ment queda establert en 158,16 € per una estada d'un mes o la quantitat proporcional corresponent al temps d'estada.

#### Art. 66. Complement d'hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedisquen, en cada cas, de la jornada establerta e aquest Conveni. La iniciativa per a proposar la realització d'hores extraordinàries correspon a l'empresari i la lliure acceptació al treballador o a la treballadora.

Les hores extraordinàries en cap cas podran ser retribuïdes amb un increment inferior a 2/3 sobre les ordinàries. En tot cas, amb l'acord previ entre l'empresa i els treballadors o les treballadores, les hores extres podran ser compensades amb dies de permís, com a mínim una hora i mitja de compensació per hora treballada.

#### Art. 67. Cobrament durant el període de I.T.

Els treballadors i les treballadores en situació d'incapacitat transitoria i durant els primers 100 dies, rebran el complement necessari per completar el 100% de la seua retribució salarial total, des del primer dia; inclosos els increments salarials produïts en el període de baixa. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins el 100% un mes per cada trienni d'antiguitat.

En situació d'IT produïda per accident laboral, la retribució és del 100% fins un màxim de 18 mesos des de la data de la baixa.

#### Art. 68. Coincidència de vacances i I.T.

Si la incapacitat transitoria o el període de permís per maternitat coincideixen amb el període de vacances fixades en el calendari laboral intern (art. 50), aquestes s'han de gaudir el mes immediatament després de l'alta, o si escau, quan de mutu acord fixen l'empresa i el treballador o la treballadora.

#### Art. 69. Plus de transport

El personal que en el desenvolupament del seu treball, i segons sol·licitud expressa de la direcció o la coordinació del seu centre, empresa o entitat, utilitze el seu vehicle, ha de percebre la quantitat de 0,24€/km, amb la prèvia justificació. Les quantitats a rebre s'acumularen per períodes mensuals, i s'ha de fer efectives al final de cada mes.

S'ha d'abonar les despeses d'utilització d'aparcament, de peatge d'autopista i les altres despeses derivades del desplaçament, prèviament i explícitament encomanats per l'empresa. És necessària la seua justificació per al cobrament.

#### Art.70. Despeses de comunicacions telefòniques

Les comunicacions inherents al desenvolupament del treball, tant telefòniques, com telemàtiques, com postals, s'ha de realitzar amb i des dels mitjans propis de l'empresa, centre o entitat. Quan resulte imprescindible realitzar aquestes comunicacions per mitjans propis del treballador o de la treballadora, l'empresa, de mutu acord amb aquests pot acordar altres modalitats de compensació per a aquestes despeses.

### TÍTOL V LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

#### CAPÍTOL I Llicències

#### Art. 71.Llicències retribuïdes

1. Els treballadors i les treballadores amb avís i justificació previ, llevat cas d'urgència justificada, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies en cas de matrimoni o parelles de fet, d'acord amb la Llei 1/2001 de la Generalitat Valenciana.

b) Fins a tres dies laborables en els casos de naixement o d'adopció de fill o de malaltia greu, operació quirúrgica greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella

complemento queda establecido en 158,16 € por una estancia de un mes o la cantidad proporcional correspondiente al tiempo de estancia.

#### Art. 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 hora trabajada.

#### Art. 67. Cobro durante el periodo de I.T.

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 primer día; incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes por cada trienio de antigüedad.

En situación de I.T. 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 e I.T.

Si la incapacidad transitoria o el periodo de permiso de maternidad coincide con el periodo de vacaciones fijadas en el calendario laboral interno (Art.50), éstas se disfrutaran inmediatamente después del alta, o en su caso, cuando de mutuo acuerdo fijen la empresa y el trabajador o trabajadora.

#### Art. 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 0'24€/km., previa justificación. Las cantidades a recibir se acumularán por periodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

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.

#### Art. 70. Gastos de comunicaciones telefónicas

Las comunicaciones inherentes al desarrollo del trabajo, tanto telefónicas, como telemáticas, como postales, se realizarán con y desde los medios propios de la empresa, centro o entidad. Cuando resulte imprescindible realizar dichas comunicaciones por medios propios del trabajador o trabajadora, la empresa de mutuo acuerdo con los mismos podrá acordar otras modalidades de compensación para estos gastos.

### TÍTULO V LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### CAPÍTULO I Licencias

#### Art. 71. Licencias retribuidas

1. Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, 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

de fet. En el supòsit que el treballador o la treballadora necessite fer un desplaçament, a l'efecte, superior a 100 km, el termini serà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se aquests dies descomptant-los de les vacances, amb la sol·licitud prèvia del treballador o de la treballadora i sempre que ho permetera l'adequada organització i bon funcionament del servei.

c) Cinc dies laborables per al cònjuge o parella de fet en cas de cesària.

d) Un dia laborable per trasllat del domicili habitual.

e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. A l'efecte del Conveni, es consideren deures inexcusables de caràcter públic i personal, entre d'altres els següents:

– expedició i renovació del document nacional d'identitat, carnet de conduir, passaport i certificats, registre d'organismes oficials, etc.

– citacions de jutjat, comissaries, governs civils o similars

– exercici de càrrec públic de representació. Quan el compliment del deure referit comporte la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador o a la treballadora afectat/ada a la situació d'excedència regulada a l'article 75 d'aquest Conveni

– el temps imprescindible per assistir a consulta mèdica, el treballador o la treballadora o els familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, sempre que siga en el sistema públic o en centres concertats amb aquest

– per atendre els danys produïts per catàstrofes, reconegudes oficialment mitjançant entitat funcionalment competent, en els béns immobles que constitueixen l'habitatge habitual del treballador o de la treballadora.

f) El dia de la cerimònia de matrimoni de familiars fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat.

g) Pel temps necessari per realitzar exàmens oficials, garantint sempre la possibilitat efectiva d'exercitar l'esmentat dret.

h) Per realitzar funcions públiques sindicals o de representació de personal, en els termes establerts legalment i en aquest Conveni.

2. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècnics de preparació del part, sempre que s'avise prèviament a l'empresa, al centre o l'entitat i es justifique la necessitat de realitzar-los dins de la jornada de treball.

3. Totes les llicències i els permisos de dies complets, comprendran el total de la jornada laboral siga la que siga aquesta.

4. Quan es necessite llicència i/o permís de qualsevol tipus i s'estiga treballant en període nocturn, podrà el personal optar per la nit anterior o posterior.

5. Els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni, gaudiran de cinc dies lliures al llarg de l'any, que seran fixats de comú acord entre l'empresari i la representació dels treballadors i de les treballadores. Quan per motiu de la necessària cobertura del servei un treballador o treballadora no puguera gaudir-ne, li seran compensats pels corresponents dies alternatius, o bé, s'aplicarà el complement de festivitat a cada dia no gaudit.

D'acord amb l'art.8é de la Llei 1/2001 de 6 d'abril de la Generalitat Valenciana, els que conviuen en els termes expressats en l'esmentada llei mantindran els mateixos beneficis reconeguts a les parelles que s'hagen casat.

#### Art. 72. Llicències no retribuïdes

1. El temps imprescindible per a l'assistència al soterrar de familiars de tercer o quart grau de consanguinitat o afinitat, que es podrà ampliar per un màxim de tres dies quan el treballador o la treballadora s'haja de desplaçar més de 100 km.

2. en cas d'abandonament, separació o divorci, el treballador o la treballadora tindrà dret a una llicència de fins a 15 dies naturals.

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 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.

#### Art. 72. Licencias no retribuïdas

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.

#### Art. 73. Pausas i reducció de jornada de lactància

El treballador o la treballadora tindrà dret a una pausa d'una hora en el seu treball. En cas de part múltiple es gaudirà d'una hora per cada fill o filla. Aquesta pausa es podrà dividir en dues fraccions quan la destinen a la lactància del seu fill menor de nou mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la jornada normal d'una hora que, a la seua opció, la podrà aplicar al principi o a l'acabament d'aquesta.

L'esmentada pausa o reducció serà retribuïda i en el cas de lactància artificial pot ser sol·licitada per qualsevol dels cònjuges, tanmateix, l'opció només podrà ser exercida per un d'aquests si els dos treballen a la mateixa empresa.

Qui faça ús d'aquest dret, podrà substituir-lo per l'ampliació de 60 hores més de llicència retribuïda, que ha de ser gaudida immediatament després del permís de maternitat, a més, s'ha d'informar per escrit a l'empresa, al centre o a l'entitat amb el suficient temps d'antelació.

#### Art. 74. Maternitat

Les empreses, els centre i les entitats afectats per aquest Conveni s'atendran al que es regula a la Llei 39/1999 de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les persones treballadores.

Les treballadores, per infantament, tindran dret a 16 setmanes retribuïdes, 18 en cas de part múltiple, distribuïdes a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posterior al part. En el cas que el pare i la mare treballen, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se efectiu, la incorporació al treball de la mare comporte un risc per a la seua salut.

Les treballadores en situació de llicència a causa d'embaràs percebran el 100% de la seua retribució.

#### Art. 75. Cura de menors o familiars que no puguen valer-se per sí mateix

El personal que per raons de guarda tinguen a la seua cura algun menor de sis anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupe activitat retributiva, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta. Tindrà el mateix dret qui precise encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per sí mateix i, que no desenvolupe activitat retribuida.

Aquest permís no podran gaudir-lo simultàniament dos treballador del centre pel mateix subjecte causant. La concreció horària de la reducció de jornada correspon al treballador o a la treballadora, qui haurà d'avisar l'empresari amb quinze dies d'antelació, la dat que es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

#### Art. 76. Adopció i acolliment

En els supòsits d'adopció i acolliment de menors fins a sis anys, el permís tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Aquest permís també es gaudirà en els supòsits d'adopció o acolliment de menors, majors de sis anys, quan es tracte de menor discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per vindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades per serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que poran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

#### Art. 73. Pausas y reducción de jornada de lactancia

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo. En el caso de parto múltiple disfrutará de una hora por cada hijo o hija. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

Quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por la ampliación de 60 horas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada inmediatamente después del permiso de maternidad, debiéndolo informar, por escrito, a la empresa, centro o entidad con el suficiente tiempo de antelación.

#### Art. 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.

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 ininterrompida 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.

#### Art. 75. 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 seis 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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 la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Art. 76. Adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrompidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. 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 ininterrompidos.

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.

Els treballadors i les treballadores en situació de llicència derivada d'adopció o d'acolliment percebran el 100% de la seua retribució.

## CAPÍTOL II Excedències

### Art. 77. Excedència voluntària

1. Excedència per assumptes propis: fins a tres mesos a l'any, gaudits de forma consecutiva i sol·licitat, per escrit, amb una antelació de 15 dies, llevat els casos de necessitat urgent, en els quals s'ha de concedir.

2. Excedència per atendre un familiar greument malalt, acreditat mèdicament dins del primer grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet.

3. Els treballadors i les treballadores podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a un any, ni superior a cinc, amb reserva del lloc de treball.

En qualsevol dels tres casos l'excedència s'entendrà concedida sense dret a cap retribució i aquest període no computarà a l'efecte d'antiguitat. En el segon i tercer cas, se sol·licitarà, sempre per escrit, amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, a no ser per causes demostrables, d'urgent necessitat. S'haurà de rebre contestació escrita per part del centre en el termini de cinc dies. Durant la situació d'excedència la vacant quedarà coberta per un suplent. Aquest cessarà en la seua comesa, i donarà per acabada la seua relació laboral en el moment de la incorporació del titular.

El treballador o la treballadora acollit al primer i tercer supòsit d'aquest article haurà d'acreditar, almenys un any d'antiguitat a l'empresa, al centre o a l'entitat i no podrà optar a una nova fins que hagen transcorregut tres anys de treball efectiu, després d'estar esgotada l'anterior.

### Art. 78. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat. Es concedirà per:

- per designació o elecció per a un càrrec públic
- per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal i, per tot el temps que el treballador o la treballadora romanga en situació d'invalidesa provisional.
- qualsevol altra que legalment s'establisca.

### Art. 79. Excedència forçosa per a l'exercici de funcions sindicals

El treballador o la treballadora que siga elegit per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà sol·licitar una excedència forçosa especial per tot el temps que dure el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball, una vegada s'acabe.

### Art. 80. Excedència especial per maternitat

El treballador o la treballadora, en naixer cadascun dels fills o en el moment de l'adopció legal, tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada màxima de fins a cinc anys, que podrà ser fins a de huit anys en cas de fills disminuïts psíquics, físics, sensorials o plurideficients i començarà:

a. En la treballadora, a partir que acabe el descans obligatori per maternitat o en el moment que s'efectue l'adopció.

b. En el treballador, a partir de la data de naixement, o en el moment que s'efectue l'adopció.

El naixement o l'adopció de nous fills generarà el dret a futures i successives excedències, que en tot cas, faran que s'acabe l'anterior.

L'excedència s'entén assimilada a excedència forçosa amb dret al reingrés automàtic una vegada haja transcorregut aquesta, no serà retribuïda, i només es computaran el primer any a l'efecte d'antiguitat, i serà la normativa indicada per al seu reingrés.

Aquesta opció, només la pot exercitar un dels pares o progenitors en cas que ambdós treballen en el mateix centre.

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

## CAPÍTULO II Excedencias

### Art. 77. Excedencia voluntaria

1. Excedencia por asuntos propios: hasta tres meses al año, disfrutados de forma consecutiva y solicitado, por escrito, con una antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad, debiendo serle concedido.

2. Excedencia para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho.

3. Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año, ni superior a cinco, con reserva del puesto de trabajo.

En cualquiera de los tres casos la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad. En el segundo y tercer caso, se solicitarán siempre por escrito con una antelación de 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 la vacante 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 acogido al primer y tercer supuesto del presente artículo deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la empresa, centro o entidad y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

### Art. 78. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por:

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

### Art. 79. 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.

### Art. 80. Excedencia especial por maternidad

El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho años en caso de hijos disminuidos psíquicos, físicos, sensoriales o plurideficientes y comenzará:

a. En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

b. En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma, no será retribuida, si bien sólo se computarán el primer año a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

Esta opción sólo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en el mismo centro.

#### Art. 81. Reincorporació per fi d'excèdència

Com a normativa comú a totes les situacions d'excèdència contemplades, si el treballador o la treballadora desitja incorporar-se a l'empresa, al centre o a l'entitat, després de l'acabament del període de l'excèdència, haurà de sol·licitar en el termini de 30 dies abans que finalitze l'esmentat període.

A l'acabament del període d'excèdència, el treballador o la treballadora disposarà de 30 dies per reincorporar-se al seu lloc de treball. La data de reincorporació elegida pel treballador o la treballadora haurà de ser notificada a l'empresa al llarg de l'última setmana del període d'excèdència.

El titular de l'empresa, el centre o l'entitat haurà de ratificar, per escrit, a l'esmentat treballador o treballadora la data de reincorporació sol·licitada.

Si durant el temps d'excèdència la vacant haguera estat coberta per un suplent, aquest cessarà en la seua comesa i la seua relació laboral acabarà en el moment de reincorporació del titular.

#### Art. 82. Incapacitat temporal i invalidesa permanent

En el supòsit d'incapacitat temporal, el contracte romanirà suspès durant tot el temps que dure la invalidesa, fins i tot en el període que l'empresa, el centre o l'entitat haja deixat de cotitzar a la Seguretat Social.

En el supòsit d'invalidesa permanent total o per a la professió habitual, invalidesa absoluta o gran invalidesa, el contracte romanirà suspès durant dos anys a comptar des de la data de la resolució que la va declarar si, segons l'opinió de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador o de la treballadora serà previsible objecte de revisió per milloria que permeta la reincorporació al lloc de treball i, així s'indique en la resolució administrativa.

Durant el temps de suspensió es computarà l'antiguitat.

#### Art. 83. Jubilacions

S'estableix la jubilació als 65 anys per a tots els treballadors i les treballadores afectats/ades per aquest Conveni. No obstant això, aquells treballadors i treballadores que no tinguen cobert el termini legal mínim de cotització que els garantisca la jubilació, podran continuar a l'empresa fins que s'acomplisca l'esmentat termini o aquest requisit.

De mutu acord amb l'empresa, el centre o l'entitat, tot el personal, a partir dels 55 anys, podrà acollir-se a la reducció de la seua activitat principal a la meitat de la jornada que s'estipula en el Conveni per a la seua categoria laboral; i completar amb altres activitats afins al seu lloc de treball o titulació, la resta de la jornada.

### TÍTOL VI MILLORES SOCIALS

#### Art. 84. Roba de treball

Les empreses, els centres o les entitats proporcionaran roba de treball dues vegades a l'any, al personal que, segons les seues funcions o costums, la necessiten. Quan l'empresa no els facilite la roba de treball, l'empresa, el centre o l'entitat li abonarà per aquest concepte la quantitat de 75,92€.

#### Art. 85. Manutenció i allotjament

El personal afectat per aquest Conveni tindrà els següents drets:

1. El personal que atenga els serveis de menjador i cuina tindrà dret a manutenció els dies que exercisca la seua activitat laboral i coincidisca l'horari de menjar amb la seua jornada diària.
2. El personal interí tindrà dret a manutenció i allotjament.

#### Art. 86. Segurs de responsabilitat civil i accidents

Totes les empreses, els centres o les entitats afectats per aquest Conveni haurà de comptar amb dues pòlisses de segurs que garantisquen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest Conveni.

#### Art. 81. 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 la excedencia, deberá solicitar en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho periodo.

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.

#### Art. 82. 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 a la Seguridad Social.

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 previsible 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. 83. 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

#### Art. 84. 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 75,92€.

#### Art. 85. 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.

#### Art. 86. 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 todo el personal afectado por este Convenio.

L'esmentada pòlissa serà contractant, beneficiària i dipositària de l'empresa.

Les empreses, els centres o les entitats afectades per aquest Conveni hauran de disposar de l'esmentada pòlissa en el termini de dos mesos a partir de la publicació d'aquest Conveni i, en notificaran als representants dels treballadors i de les treballadores els detalls i els procediments a seguir en cas de sinistre.

Haurà d'estar assegurat tot el personal de l'empresa, el centre o l'entitat que figure donat d'alta en el Règim de la Seguretat Social mitjançant acreditació a través dels butlletins TC-2, així com, nominalment tots els treballadors i les treballadores en situació d'excedència forçosa.

Les garanties i les cobertures de les pòlisses ressenyades seran les següents:

– Responsabilitat civil: que puguen incórrer els assegurats o les assegurades amb motiu de les seues actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguen ser assegurats pel ram d'automòbils i qualsevol dany immaterial que no siga conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa.

Prestació màxima per sinistre: 30.050,61 €

Accidents individuals: cobrirà l'assistència mèdico-quirúrgica i farmacèutica en cas d'accident sofert pels assegurats i assegurades, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada; en qualsevol part del món i sense cap exclusió que les previstes legalment i les comunament contemplades per les companyies asseguradores.

Capital assegurat en cas de mort: 18.030,36 €

Capital assegurat en cas d'invalidesa permanent: 30.050,61 €

Existixen uns percentatges sobre aquesta última xifra per a les pèrdues o les inutilitats absolutes de membres.

No hi ha una indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquest grup són compatibles amb qualsevol altre.

#### TÍTOL VII DRETS SINDICALS

##### Art. 87. Drets sindicals

Els comitès d'empresa, els delegats i les delegades de personal i les seccions sindicals tindran, entre altres, els següents drets i funcions:

a. Ser informat prèviament i per escrit de totes les sancions imposades en el seu centre de treball per faltes lleus, greus i molt greus.

b. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seues conseqüències, els índex de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que utilitzen.

c. De vigilància en l'acompliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social, ocupació i, també en la resta dels pactes, les condicions i els usos en vigor de l'empresa; i formular, si és necessari, les accions legals pertinents davant d'aquesta i dels organismes o tribunals competents.

d. De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball a l'empresa; els delegats i les delegades de prevenció perquè puguen complir les funcions que la Llei de prevenció de riscos laboral els encomana disposaran d'un crèdit horari, mínim de 30 hores per a la seua formació en matèria de prevenció, sense càrrec al crèdit horari sindical ni tampoc al previst per a l'exercici de les facultats i les competències contemplades a la LPRL. La formació en matèria de prevenció haurà de ser facilitada i costejada per l'empresa. S'haurà de realitzar dins de l'horari laboral.

e. Els delegats de personal, els delegats de Comitè d'empresa i/o els treballadors i les treballadores designats per a la negociació del Conveni, disposaran durant el període de temps que duren les negociacions, dels permisos retribuïts que hi siguen necessaris. Per a la utilització d'aquest dret preavisaran el seu cap immediatament superior amb una antelació de 48 hores.

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 TC-2. 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 immaterial 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 médico-quirúrgica 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 absolutes 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 DERECHOS SINDICALES

##### Art. 87. 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 L.P.R.L. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeadada 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. Es disposarà a tots els centres de treball de taulers d'anuncis sindicals, de dimensions suficients i col·locats en llocs visibles, un per a la informació del comitè d'empresa i altre per a cadascuna de les seccions sindicals. L'empresa durà a terme la instal·lació, d'acord amb els representants dels treballadors i de les treballadores. Serà responsabilitat dels responsables sindicals la col·locació, als taulers d'anuncis, d'aquells avisos i comunicacions que s'hagen d'efectuar i es creuen pertinents. Es facilitarà la comunicació a través de mitjans informàtics.

g. Cap treballador o treballadora podrà ser discriminat a causa de la seua afiliació, i podran expressar amb llibertat les opinions i, també, publicar i distribuir les publicacions d'interés laboral o social, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball.

Tot treballador o treballadora podrà ser elector i elegible per ostentar càrrecs sindicals, sempre que reunisca els requisits establerts a l'Estatut dels Treballadors i la LOLS.

h. L'empresa facilitarà als comitès d'empresa, als delegats de personal i a les seccions sindicals, els locals i els mitjans necessaris que s'estimen necessaris per a l'adequat compliment de les seues funcions.

#### Art. 88. Assemblees

Els delegats de personal, els comitès d'empresa, les seccions sindicals o el 20% del total de la plantilla, en aquells centres de treball de més de 50 treballadors i treballadores i el 30% en els de menys de 50 treballadors i treballadores, podran convocar reunions amb un mínim d'antelació de 24 hores, comunicant-ho prèviament a l'empresa. (Modificats pels articles 77 i 78 de l'Estatut)

#### Art. 89. Acumulació d'hores sindicals

Per facilitar l'activitat sindical a l'empresa, comarca, intercomarcal, Comunitat Autònoma o Estat, les centrals sindicals amb dret a formar part de la mesa negociadora del Conveni podran acumular les hores dels distints representants del sector a qualsevol empresa, centre o entitat.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a l'organització patronal corresponent el desig d'acumular les hores dels seus delegats i delegades.

Les organitzacions legitimades per a la negociació d'aquest Conveni podran pactar amb les administracions competents els acords de permanents sindicals que hi corresponen.

Mentre no s'arribe a acords amb administracions competents, l'import del salari i les càrregues socials dels/ de les permanents sindicals correspondran a les empreses, els centres o les entitats signants d'aquest Conveni i adherides a ell, proporcionalment segons el nombre de treballadors i treballadores pertanyents a l'esmentada empresa, centre o entitat que estiguen contemplats en l'àmbit personal d'aquest Conveni.

### TÍTOL VIII RÈGIM DISCIPLINARI

#### Art. 90. Règim disciplinari

Els treballadors i les treballadores podran ser sancionats segons l'incompliment laboral, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

##### a) Faltes lleus

1. El retard i la negligència en l'acompliment de les seues funcions, així com la utilització indeguda dels locals, els materials o els documents de l'empresa, llevat que per l'evident gravetat, pugui ser considerada greu.

2. La no comunicació, amb l'antelació necessària, de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es comprove impossibilitat de fer-ho.

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a mes.

4. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, excepte en el supòsit que aquest falta originara una situació de desprotecció, abandonament, desatenció o creara una situació de risc per als menors atesos; en aquest cas, es podrà considerar com a falta greu o molt greu segons el dany als menors que es derive d'aquesta conducta.

f. Se dispondrà en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visibles, 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 tableros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar 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.

#### Art. 88. 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 trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa. (Modificados por los artículos 77 y 78 del Estatuto)

#### Art. 89. 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 acumular las horas de los distintos representantes del sector en cualquier empresa, centro o entidad.

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 permanents 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 VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Art. 90. 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) Faltes greus

1. La desobediència a les instruccions dels seus superiors en matèria dels seus treballs, amb perjudici per a l'empresa, centre o entitat, o als menors o familiars atesos.

2. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

3. La reincidència en la comissió de fins a tres faltes lleus tot i que siguin de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, sempre que es produïssa sanció per aquest motiu.

4. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

5. Aquelles conductes que estan determinades com a assetjament per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball en nota tècnica preventiva, per l'Estatut dels Treballadors o per la norma que en el seu cas el desenvolupa.

## c) Faltes molt greus:

1. Fer coneixedores dades que afecten la intimitat dels menors o familiars atesos.

2. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolorós.

3. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant més de 10 dies al mes o durant més de 30 dies en el trimestre.

4. Els maltractaments de paraula o obra i l'abús d'autoritat als treballadors i a les treballadores i als usuaris.

5. L'obtenció de beneficis econòmics o en espècie dels usuaris del centre o de les seues famílies.

6. Apropiar-se d'objectes, documents, material, etc. dels usuaris del centre o del personal o del mateix centre.

7. Qualsevol obstacle a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

## Art. 91. Sancions

Les sancions que podran imposar-se seran les següents:

1. Per falta lleu: amonestació verbal o escrita.

2. Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 14 dies

3. Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de 15 a 30 dies amb avís o sense avís d'acomiadament; acomiadament.

Les anotacions desfavorables que, com a conseqüència de les sancions imposades puguin fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o huit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

## Art. 92. Tramitació i prescripció

Les sancions es comunicaran motivadament per escrit a l'interessat o a la interessada per al seu coneixement i efectes i, es notificarà al comitè d'empresa o als delegats de personal i a la secció sindical a què pertanyi l'afectat.

Per a la imposició de sancions, per falta molt greu, serà preceptiva la instrucció d'expedient sumari. Aquest expedient s'incoarà amb el coneixement previ de la infracció; i es remetrà a l'interessat o a la interessada un aplec de càrrecs amb exposició dels fets suposadament constitutius de falta. Aquest expedient es traslladarà al comitè d'empresa o als delegats de personal, i a la secció sindical a què pertanyi l'afectat o l'afectada, perquè per ambdues parts i en el termini de cinc dies puguin manifestar a l'empresa a allò que consideren convenient per a l'esclariment dels fets.

Una vegada transcorregut el termini i, tot i que el comitè, els delegats, la secció sindical, el treballador o la treballadora, o ambdós, no hagen fet ús del dret que se li conferix a formular alegacions, es procedirà a imposar al treballador o a la treballadora la sanció que es crega oportuna, d'acord amb la gravetat de la falta i el que estipula aquest Conveni.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions, qualsevol que fóra la seua gravetat, quan es tracte de membres del comitè d'empresa, delegats d'empresa o membres amb càrrecs de responsabilitat de les seccions sindicals, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals, com si encara es troben en el període reglamentari de garanties.

## 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.

## Art. 91. 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.

## Art. 92. 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 pertenezca el afectado.

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.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 55 dies a partir de la data en què es té coneixement; i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

#### Art. 93. Infraccions dels empresaris

Davant la suposada omisió o acció comesa pels titulars de les empreses, els centres o les entitats que siguen contràries al que es disposa en aquest Conveni i la resta de disposicions legals, el personal contractat, a través dels representants legals dels treballadors i de les treballadores, tractarà de corregir, en primera instància, la suposada infracció apel·lant verbalment o per escrit al titular de l'empresa.

Si en el termini de quinze dies des de la notificació oficial al titular, no haguera rebut solució o aquesta no fóra satisfactòria per al reclamant, podrà incoar expedient davant la Comissió Paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, en el termini màxim de vint dies des de la seua recepció, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen de la Inspecció de Treball o Conselleria d'Hisenda, Economia i Ocupació.

En tot cas, s'actuarà segons el que es preveu en les disposicions legals vigents i especialment al que preveu la Llei 8/1988 de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

##### Primera

Durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu, es faculta, a la Comissió Paritària creada, per reclassificar les categories professionals dels treballadors i de les treballadores dels centres afectats per aquest Conveni, amb les categories professionals que hi apareixen com a Annex.

Així mateix, la Comissió Paritària mantindrà l'estudi per a l'homologació professional dels treballadors i de les treballadores que a la data de la publicació d'aquest, realitzen i hagen realitzat de forma continuada durant quatre anys les funcions de les categories professionals definides en aquest Conveni. L'esmentada homologació es realitzarà, bé directament, bé mitjançant negociació amb l'administració competent.

La Comissió Paritària queda facultada per a redefinir les figures professionals en atenció a les noves titulacions acadèmiques que s'estan incorporant en el sector.

#### DISPOSICIÓ ADICIONAL

Les organitzacions signants del Conveni i les empreses afectades pel seu àmbit funcional han de garantir la igualtat d'oportunitats entre hòmens i dones, així com, la no discriminació per qüestió de gènere, opció sexual, raça, religió o qualsevol altra condició de conformitat amb la legislació vigent, jurisprudència i directiva comunitària. Es posarà especial atenció quant als complimentes d'aquests preceptes en l'accés i l'estabilitat de l'ocupació.

#### DISPOSICIÓ FINAL

##### Única.

Es representaran com a drets adquirits les condicions de jornada, vacances i retribucions més beneficioses que estigueren gaudint els treballadors i les treballadores abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni i es conservaran com a dret ad personam i, no poden ser ni absorbibles ni compensables.

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.

#### Art. 93. 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 través de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tratará en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la empresa.

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.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

##### 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.

#### DISPOSICIÓ ADICIONAL

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, la no discriminación por cuestión de género, opción sexual, raza, religión 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.

#### DISPOSICIÓ FINAL

##### 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.

## ANNEX I

## CATEGORIES

## CAPÍTOL I

## Categories professionals

Les definicions corresponents a les diferents categories són les que figuren en aquest annex, que forma part integrant d'aquest Conveni

Les categories professionals especificades a continuació té caràcter enunciatiu i no superen l'obligació per a l'empresa de tenir-les previstes.

Pel que fa a la facultat per organitzar el treball que contempla l'article 13 d'aquest Conveni, en aquelles empreses l'àmbit de les quals abraça diversos camps d'activitat o sector (acolliment residencial de menors, intervenció familiar, centres de dia, etc.) a la proposta de l'empresa es podrà reduir la mobilitat dins d'aquesta categoria professional, i respectar les limitacions legals en cada moment.

## GRUP A: Titulats superiors:

## Personal d'Atenció Directa

Són aquelles persones controlades en funció de la seua titulació de grau superior per exercir les labors pròpies de la seua especialitat.

S'agrupen dins d'aquesta categoria: psicòlegs i psicòlogues, pedagogs i pedagogues, psicopedagogs i psicopedagogues, metges i metgesses, i qualsevol especialitat que pugui necessitar l'empresa per al normal desenvolupament de la seua activitat.

## GRUP B: Titulats mitjans:

## Personal d'Atenció Directa

## B.1. Treballador/a social

És la persona que, amb la titulació corresponent exercix les següents funcions: fomentar les mesures de reinserció orientades a normalitzar les condicions de vida dels menors, coordinació amb pares, equip tècnic i professionals que atenguen al menor i, totes aquelles funcions pròpies de la seua especialitat.

## B.2. A.T.S.

És la persona que, segons la seua titulació, exercix les funcions sanitàries pròpies de la seua especialitat.

## B.3. Educador/a.

És qui, amb la titulació adequada o habilitació corresponent, realitza tasques d'intervenció directa amb els menors i/o famílies. Són funcions de l'educador/a participar amb els tècnics, sota la direcció del director/a corresponent, en l'estudi i l'elaboració del pla d'intervenció de cada subjecte o grup i, específicament, posar en pràctica l'esmentat pla i els objectius a desenvolupar que corresponguen a la seua competència professional.

## B.4. Professor/a de suport.

És qui, amb la titulació adequada, impartix classe a grups de menors recolzant els seus estudis.

## GRUP C:

S'agrupen en aquesta categoria tots aquells professionals que són contractats preferentment segons la seua titulació de Batxiller, F.P. II o equivalent, per exercir en funcions pròpies de la seua especialitat o experiència.

Pertanyen a aquest grup les següents categoria professionals:

## 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.

## 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

## B.1. Trabajador/a social

Es la persona que con la titulación correspondiente ejerce las siguientes funciones: fomentar las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los menores, coordinación con padres, equipo técnico y profesionales que atienden al menor, y todas aquellas funciones propias de su especialidad.

## B.2. A.T.S.

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 o equivalente, para ejercer en funciones propias de su especialidad o experiencia.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

## Personal d'Atenció Directa

### C.1. Educador/a

És qui, amb la titulació requerida, forma part de l'equip educatiu.

Realitza la seua tasca, fonamentalment, en horari nocturn o períodes de vacances caps de setmana i dies no lectius dels menors.

Són les seues funcions quan treballa de nit: supervisar, vigilar i donar resposta davant possibles elergències que ocorreguen en el grup a càrrec seu durant l'horari de treball. Rebrà informació quotidiana d'allò ocorregut en el grup, igualment, informará de tot el que fóra rellevant.

Són funcions quan treballa en caps de setmana, vacances i dies no lectius: programar, preparar i executar activitats d'oci educatiu, en col·laboració amb els educadors corresponents i sota la direcció del director/a.

Dins de la seua jornada computada en períodes setmanals, quinzanals o altres de major durada, segons la planificació anual del centre, disposarà del temps necessari per a la participació a les reunions de programació, seguiment i avaluació que calguen, així com per a la formació.

### C.2.Cuidador/a

És qui, amb la preparació adequada, col·labora realitzant funcions de suport amb el personal educatiu en la posada en pràctica del pla d'intervenció individual i grupal, i ajuda i até els acollits en les seues necessitats; a més, desenvolupa, de forma complementària, activitats d'oci, formatives o d'integració.

La categoria de cuidador/a quedarà extingida en el termini màxim de vigència d'aquest Conveni, per la qual cosa no es podran realitzar noves contractacions. El personal serà reclassificat a la categoria d'educador/a.

### C.3. Monitor/a de tallers

És qui, amb els coneixement suficients desenvolupa activitats formatives amb els menors als tallers i, se n'encarrega del manteniment i del bon funcionament.

### C.4. Monitor/a d'oci i temps lliure

És qui, amb la titulació adequada col·labora directament en l'organització i la realització de les activitats d'oci i vida social dels menors.

## Personal d'Administració i Serveis

### C.5. Cap d'Administració

És qui té al seu càrrec la direcció administrativa i/o la secretaria de l'empresa.

## GRUP D:

Pertanyen a aquest grup tots aquells treballadors i treballadores que, preferentment amb titulació de FP I o Graduat Escolar, són contractades per a realitzar algunes de les següents funcions.

## Personal d'Administració i Serveis

### D.1. Oficial 1a administratiu

És qui exercix funcions burocràtiques o comptables que exigisquen iniciativa i responsabilitat.

### D.2. Auxiliar administratiu

Comprèn aquesta categoria el treballador o la treballadora que realitza funcions administratives i burocràtiques, cura i direcció del seu immediat superior, que podrà ser el director o empresari.

### D.3. Cap de cuina

És qui dirigeix tot el personal de la cuina, es responsabilitza de l'adquisició, la cura i la condimentació dels aliments del seu servei

## Personal de Atención Directa

### C.1. Educador/a

Es quien 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.Cuidador/a

Es quien con la preparación adecuada, colabora realizando funciones de apoyo con el personal educativo en la puesta en práctica del plan de intervención individual y grupal, ayudando y atendiendo a los acogidos en sus necesidades, desarrollando de forma complementaria, actividades de ocio, formativas o de integración.

La categoría de cuidador quedará extinguida en el plazo máximo de vigencia de este Convenio, por lo que no se podrán realizar nuevas contrataciones. El personal será reclasificado a la categoría de educador.

### C.3. Monitor/a de talleres

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.4. Monitor/a de ocio y tiempo libre

Es quien con la titulación adecuada colabora directamente en la organización y realización de las actividades de ocio y vida social de los menores.

## Personal de Administración y Servicios

### C.5. Jefe/a de Administración

Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaria de la empresa.

## GRUPO D:

Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores y trabajadoras que preferentemente con titulación de FP I o Graduado Escolar, son contratadas para realizar algunas de las siguientes funciones.

## Personal de Administración y Servicios

### D.1. Oficial 1ª 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. Jefe/a de cocina

Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y

en les condicions adequades i, vetlla pel compliment de la normativa sobre menjadors col·lectius i manipulació d'aliments.

#### D.4. Cuiner/a

És l'encarregat de la preparació dels aliments responsabilitzant-se del bon estat i presentació, així com de la pulcritud del local i dels atifells de cuina. En cas de no existir el cap de cuina vetllarà pel compliment de la normativa sobre manipulació d'aliments.

#### D.5. Governant/a

És qui té al seu càrrec la coordinació del personal de neteja, distribuïx el servei per a una millor atenció de les dependències de l'empresa i es responsabilitza de les claus d'armaris, llenceria, atifells i productes de neteja i altre material domèstic divers.

#### D.6. Conductor/a

És qui, amb el carnet exigít per la legislació vigent per als serveis públics de transport trasllada els menors.

### GRUP E:

Pertanyen a aquest grup aquells treballadors i treballadores que, sense cap altre requisit de titulació, són contractats per a realitzar les funcions de:

#### Personal d'Administració i Serveis

##### E.1. Conserge-porter

És qui até a les necessitats del centre de treball, quant a la conservació de les seues distintes dependències. encarregat de la recepció de visites, telefonades, fotocòpies, etc.

Até a la vigilància de les dependències i té cura d'obrir i tancar amb puntualitat; hi evita l'accés a les persones no autoritzades. Ha de fer-se càrrec dels avisos i del lliurament de paquets, cartes, mercaderies, encàrrecs, etc. Encén i apaga els llums en els elements comuns, té cura del funcionament normal dels comptadors, la calefacció i altres equips equivalents, neteja i conserva la zona que se li encomane.

##### E.2. Oficial manteniment

És qui, tenint experiència pràctica en els oficis corresponents, exercix de manera adequada i realitza treball generals.

##### E.3. Sereno o vigilant nocturn

És qui, de nit i excepcionalment de dia, té al seua càrrec la vigilància de les dependències de l'empresa i, ajuda o suplir, en el seu cas, al porter en la funció d'obrir i tancar portes i en la d'evitar l'accés a persones no autoritzades.

##### E.4. Vigilant

Les seues funcions són la tasca de vigilar i controlar les instal·lacions i els accessos del centre.

##### E.5. Marmitó, auxiliar cuina/menjador

És qui, a les ordres del cap de cuina o cuiner o directament de l'empresari o persona en qui delegue, li ajuda en les seues funcions. Pot fer simultàniament les seues funcions amb les de l'empleat del servei de neteja, costura, rentat, planxa i menjador, així com el suport domèstic.

##### E.6. Suport domèstic. Auxiliar de serveis generals

És qui realitza funcions pròpies d'assistència en una casa: neteja, costura, rentat, planxa, preparació de menjars, compres, etc. Pot fer simultàniament les seues funcions amb les dels empleats del servei de neteja, costura, rentat i menjador.

cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

#### D.4. 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.5. 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.6. 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. Conserje-portero

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. Empleat del servei de neteja

És qui até la funció de neteja de les dependències que li encomanen. Podrà fer simultàniament les seues funcions amb les de l'empleat del servei de costura, rentat, planxa, menjador i suport domèstic.

CAPÍTOL II  
Categories funcionals

S'agrupen sota aquest epígraf els càrrecs temporals de coordinació i direcció que tot seguit s'especifiquen:

1r. director/a: és responsable del correcte funcionament de l'entitat i el representant de la titularitat.

Seràn les seues funcions les següents:

- És responsable de la gestió global de l'entitat, i es coordina amb els òrgans superiors corresponents.
- Coordina els programes i supervisa les activitats de tots els sectors i els programes de l'entitat, amb la intenció d'aconseguir un funcionament efectiu del centre.
- És el responsable davant la titularitat del personal.

2n . Sotsdirector/a: és qui col·labora amb el director/a en l'acompliment de les seues funcions i el suplir en cas d'absència; a més, realitza les tasques concretes que el director/a li encomane.

3r. director/a de sector: és qui, per delegació del director/a, té com a funció principal responsabilitzar-se del bon funcionament del sector o àrea d'activitat assignat; a més, promou i realitza totes les tasques que es consideren necessàries per a aquest objectiu.

Planifica i organitza la dedicació laboral del personal al seu carg.

4t. director/a de programa: és qui, per delegació del director/a i sota la dependència orgànica del director/a de sector, es responsabilitza de tot allò necessari per a la posada en pràctica i per al bon funcionament del programa d'actuació determinat.

ANNEX II  
Taules salarials any 2004

CATEGORIA PROFESSIONAL	SALARI BASE	COMPL ESPECIF.	ANTIG.	TOTAL MES
<b>GRUP A</b>				
Psicòleg/a	1.137,29 €	606,56 €	38,29 €	1.743,85 €
Pedagog/a	1.137,29 €	606,56 €	38,29 €	1.743,85 €
Psicopedagog/a	1.137,29 €	606,56 €	38,29 €	1.743,85 €
Metge/metgessa	1.137,29 €	606,56 €	38,29 €	1.743,85 €
<b>GRUP B</b>				
Treballador/a social	1.099,38 €	288,11 €	30,78 €	1.387,49 €
A.T.S.	1.099,38 €	288,11 €	30,78 €	1.387,49 €
Educador/a	1.099,38 €	288,11 €	30,78 €	1.387,49 €
Professor/a suport	1.099,38 €	288,11 €	30,78 €	1.387,49 €
<b>GRUP C</b>				
Educador/a	947,75 €	246,74 €	23,27 €	1.194,49 €
Cuidador/a	947,75 €	102,46 €	23,27 €	1.050,21 €
Monitor/a de tallers	947,75 €	102,46 €	23,27 €	1.050,21 €
Monitor/a de oci i temps lliure	947,75 €	102,46 €	23,27 €	1.050,21 €
Cap d'Administració	947,75 €	379,10 €	23,27 €	1.326,85 €
<b>GRUP D</b>				
Oficial/a 1a administratiu	758,19 €	189,54 €	19,52 €	947,73 €
Auxiliar administratiu	758,19 €	82,16 €	19,52 €	840,35 €
Cap cuina	758,19 €	265,37 €	19,52 €	1.023,56 €
Cuiner/a	758,19 €	102,46 €	19,52 €	860,65 €
Governant/a	758,19 €	265,37 €	19,52 €	1.023,56 €
Conductor/a	758,19 €	151,64 €	19,52 €	909,83 €

## 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:

1º. 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.

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

3º. director/a de sector: Es quien, por delegación del director/a, tiene como función principal responsabilizarse del buen funcionamiento del sector o área de actividad asignado, promoviendo y/o realizando cuantas tareas se consideren necesarias a tal fin.

Planifica y organiza la dedicación laboral del personal a su cargo.

4º. director/a de Programa: Es quien por delegación del director/a y bajo la dependencia orgànica del director/a de Sector se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento del programa de actuación determinado.

ANEXO II  
Tablas salariales año 2004

GRUP E				
Conserge/a-Porter/a	720,29 €	303,27 €	15,77 €	1.023,56 €
Oficial/a manteniment	720,29 €	189,54 €	15,77 €	909,83 €
Sereno/a	720,29 €	113,73 €	15,77 €	834,02 €
Vigilant/a	720,29 €	37,91 €	15,77 €	758,20 €
Marmitó, auxiliar cuina/menjador	720,29 €	37,91 €	15,77 €	758,20 €
Suport domèstic	720,29 €	113,73 €	15,77 €	834,02 €
Empleat/da servei neteja	720,29 €	56,89 €	15,77 €	777,18 €

## CATEGORÍES FUNCIONALS

director/a	399,41 €
Sotsdirector/a	365,55 €
director/a de Sector	297,86 €
director/a de Programa	128,62 €

\*\*\*\*\*

<i>CATEGORÍA PROFESIONAL</i>	<i>SALARIO BASE</i>	<i>COMPL. ESPECIF.</i>	<i>ANTIG.</i>	<i>TOTAL MES</i>
GRUPO A				
Psicólogo/a	1.137,29 €	606,56 €	38,29 €	1.743,85 €
Pedagogo/a	1.137,29 €	606,56 €	38,29 €	1.743,85 €
Psicopedagogo/a	1.137,29 €	606,56 €	38,29 €	1.743,85 €
Médico/a	1.137,29 €	606,56 €	38,29 €	1.743,85 €
GRUPO B				
Trabajador/a social	1.099,38 €	288,11 €	30,78 €	1.387,49 €
A.T.S.	1.099,38 €	288,11 €	30,78 €	1.387,49 €
Educador/a	1.099,38 €	288,11 €	30,78 €	1.387,49 €
Profesor/a apoyo	1.099,38 €	288,11 €	30,78 €	1.387,49 €
GRUPO C				
Educador/a	947,75 €	246,74 €	23,27 €	1.194,49 €
Cuidador/a	947,75 €	102,46 €	23,27 €	1.050,21 €
Monitor/a de talleres	947,75 €	102,46 €	23,27 €	1.050,21 €
Monitor/a de ocio y tiempo libre	947,75 €	102,46 €	23,27 €	1.050,21 €
Jefe/a de Administración	947,75 €	379,10 €	23,27 €	1.326,85 €
GRUPO D				
Oficial/a 1ª administrativo	758,19 €	189,54 €	19,52 €	947,73 €
Auxiliar administrativo	758,19 €	82,16 €	19,52 €	840,35 €
Jefe/a cocina	758,19 €	265,37 €	19,52 €	1.023,56 €
Cocinero/a	758,19 €	102,46 €	19,52 €	860,65 €
Gobernante/a	758,19 €	265,37 €	19,52 €	1.023,56 €
Conductor/a	758,19 €	151,64 €	19,52 €	909,83 €
GRUPO E				
Conserje/a-Portero/a	720,29 €	303,27 €	15,77 €	1.023,56 €
Oficial/a mantenimiento	720,29 €	189,54 €	15,77 €	909,83 €
Sereno/a	720,29 €	113,73 €	15,77 €	834,02 €
Vigilante/a	720,29 €	37,91 €	15,77 €	758,20 €
Pinche, auxiliar cocina/comedor	720,29 €	37,91 €	15,77 €	758,20 €
Apoyo doméstico	720,29 €	113,73 €	15,77 €	834,02 €
Empleado/a servicio limpieza	720,29 €	56,89 €	15,77 €	777,18 €
CATEGORÍAS FUNCIONALES				
director/a	399,41 €			
Subdirector/a	365,55 €			
director/a de Sector	297,86 €			
director/a de Programa	128,62 €			