Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 23 de desembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del III 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). [2009/345]

Vist el text del III Conveni Col·lectiu per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'àmbit de la Família, Infància i Joventut, en la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 5 de desembre de 2008, integrada de part empresarial per representants de l'organització APIME, i de part dels treballadors per representants del sindicat CC OO-PV, i de conformitat amb el que disposen 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 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, Cooperativisme i Economia Social, 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 Comunitat Valenciana*.

València, 23 desembre de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

III CONVENI COL·LECTIU PER A EMPRESES D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA EN L'ÀMBIT DE LA FAMÍLIA, 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
– Llars funcionals
– Centres d'emancipació
– Centres d'acollida de menors
– Centres de reforma
– Serveis especialitzats d'atenció a família i infància (SEAFI)
– Centres de dia de menors
– Habitatges tutelats
– Serveis i programes d'adopció i acolliment familiar
– Programes de Medi Obert

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

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

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

Primero

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

Segundo

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

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

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

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
Ámbitos

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:
– Centros de recepción
– Hogares funcionales
– Centros de emancipación
– Centros de acogida de menores.
– Centros de reforma.
– Servicios especializados de atención a familia e Infancia (SEAFIs).
– Centros de día de menores.
– Viviendas tuteladas
– Servicios y programas de adopción y acogimiento familiar.
– Programas de Medio Abierto.

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 té el seu àmbit d'aplicació a tot el territori del País Valencià.

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 especificats en 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 estigueren realitzant les seues funcions dins de la mateixa empresa i que estigueren adscrits al centre educatiu en l'entrada en vigor d'aquest conveni. Aquest personal ha de continuar regint-se pel Conveni d'ensenyament corresponent.
b) Voluntariat social
c) Els membres de comunitats religioses que, en aquesta qualitat, presten els seus serveis en centres en què aquestes comunitats ostenten la titularitat.
d) El personal funcionari al servei de l'administració de l'Estat, autonòmica i municipal.

Art. 4. Vigència i durada
Aquest conveni col·lectiu entrà en vigor l'1 de gener de 2008 i té vigència fins al 31 de desembre de 2009.

Art. 5. Denúncia i pròrroga
Qualsevol de les parts signants pot denunciar aquest conveni amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu venciment.

Perquè la denúncia tinga efecte s'ha de fer mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que s'ha de registrar a la Conselleria d'Ocupació amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu venciment .
En cas de no produir-se l'esmentada denúncia, s'entén que el Conveni es prorroga automàticament d'any en any.
Així mateix, en cas de produir-se la denúncia del Conveni, aquest manté la seua vigència fins a la signatura del proper conveni en tots els seus aspectes, llevat de les qüestions retributives que s'han de negociar anualment.

Art. 6. Vinculació a la totalitat
Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efecte d'aplicació pràctica, són considerades globalment.

Art. 7. Dret supletori
Per a allò no previst en aquest conveni s'ha d'actuar d'acord amb allò que s'estableix 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 paritària
Es crea una Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu com a òrgan d'interpretació, d'arbitratge, de conciliació i de vigilància del seu compliment.
Ambdues parts, convenen sotmetre a la Comissió Paritària els problemes, les discrepàncies o els conflictes que puguen sorgir de l'aplicació del Conveni.
Davant de situacions de desacord en la Comissió Paritària, les parts convenen sotmetre aquesta discrepància a l'òrgan establert en l'Acord de solució extrajudicial de conflictes (ASEC) del País Valencià, la resolució del qual haurà de ser vinculant per a ambdues parts.

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 prestan sus servicios en las empresas, centros o entidades especificadas en el artículo 1.
Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este convenio:
a) el personal docente y personal de administración y servicios que estuviesen realizando sus funciones dentro de la misma empresa y estuviesen adscritos al centro educativo a la entrada en vigor del presente convenio. Este personal seguirá rigiéndose por el convenio de enseñanza correspondiente.
b) voluntariado social
c) los miembros de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas comunidades ostenten la titularidad.
d) el personal funcionario al servicio de la administración del Estado, autonómica y municipal.

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

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

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

Art. 9. Composició

La Comissió Paritària, única per al País Valencià, està integrat 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 s'ha de fer dins dels 15 dies naturals següents a la signatura d'aquest conveni. En la primera reunió es procedeix al nomenament del president o de la presidenta i del secretari o de la secretària i, s'aprova, si fóra necessari, un reglament per al seu funcionament.

Els acords són presos per vot qualificat i d'acord amb la representativitat oficial de les organitzacions i, es requereix per a adoptar acords, el vot favorable del 60% de cadascuna de les representacions.

Es reuneix de manera 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, poden assistir a les reunions amb els assessors que estimen convenients.

L'organització que aporta el domicili de la Comissió Paritària és la responsable de rebre els escrits que s'hi dirigisquen i de donar 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 han 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 són vinculants, i s'ha 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 C/ Sant Climent núm. 1, 46015– València.

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

Davant de qualsevol cas de suposat incompliment del Conveni, per demandar-ne una interpretació, o per sol·licitar-ne la mediació o l'arbitratge davant d'un conflicte, les parts implicades poden 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 tenen la mateixa força legal que té el conveni i entren a formar-ne part integrant.

TÍTOL II
ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Art. 13.Definició

L'organització del treball és facultat de l'empresa, sense perjudici dels drets d'audiència, d'informació, de 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 en totes les entitats acollides a aquest conveni es constitueixen 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 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 al seu dia el substituïsca.

Art. 9. Composición

La Comisión Paritaria, única para la Comunidad Valenciana, estará integrada por 10 miembros, 5 en representación de las organizaciones empresariales, y otros 5 en representación de las organizaciones sindicales, independientemente 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 C/ San Clemente nº 1, 46015– Valencia.

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 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.

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'ha de formalitzar per escrit i triplicat i, s'ha de quedar un exemplar cadascuna de les parts, la tercera còpia per a l'organisme competent i amb lliurament al representant sindical, comité d'empresa o responsable de la secció sindical, si legalment n'estiguera constituïda la còpia bàsica. Per a les contraccions, subcontractacions, pròrrogues, fi de contractes i les previsions de nova contractació, s'ha d'actuar segons el que disposa la legislació respectiva vigent en cada moment; així com en aquest conveni col·lectiu.

Art. 15. Modalitats de contractació

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

a) Contractació indefinida: el personal afectat per aquest conveni es considera contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les indicades en els articles següents. El personal admés a l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la durada del seu contracte s'ha de considerar fix discontinu, sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos ininterromputs. Els treballadors i les treballadores que realitzen aquestes activitats ha de ser cridats cada vegada que es reprenga l'activitat i acumulen l'antiguitat total des del seu ingrés a l'empresa, al centre o a l'entitat.

b) Contractació temporal: és personal eventual el 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. Poden celebrar-se contractes de durada determinada en els supòsits següents:

1. Per a obra o servei determinat:

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, al centre o a l'entitat i l'execució del qual, tot i ser il·limitada en el temps, siga en principi de durada incerta.

2. Per circumstàncies excepcional de la producció:

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

3. Per interinitat o substitució:

Quan es tracte de substituir treballadors i treballadores amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiquen el nom del substituït i la causa de substitució. El cessament del personal interí té 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 aquests condició, se li han de computar els dies treballats com a vàlids per al període de prova i per a l'antiguitat a l'empresa, al centre o a l'entitat.

En cap cas, els contractats temporals a partir de la publicació d'aquest conveni, no poden sobrepassar el 33% del personal contractat per l'empresa, el centre o l'entitat. Aquesta limitació no és d'aplicació a les empreses, als centres o a les entitats que duguen a terme programes nous o amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, del centre o de l'entitat, pel que fa als treballadors i a les treballadores contractats per a la seua realització; així com, els treballadors i les treballadores contractats a l'empara de l'article 15, B-3, d'aquest conveni.

Als centres regulats per concert plurianual amb la Conselleria de Benestar Social, la ratio de temporalitat ha de ser del 25% a partir de la signatura de l'esmentat concert.

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

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

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

1. Para obra o servicio determinado:

Cuando se contrate al trabajador o trabajadora para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad en la empresa, centro o entidad y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

2. Por circunstancias excepcionales de la producción:

Cuando las circunstancias del sector de atención a la familia, infancia y juventud, o acumulación de necesidades, así lo exigieran, se podrá utilizar este tipo de contratación, acogiéndose a los requisitos de la legislación vigente.

3. Por interinidad o sustitución:

Cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía.

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, podrán sobrepasar el 33% del personal contratado por la empresa, centro o entidad. Esta limitación no será de aplicación a las empresas, centros o entidades que lleven a cabo programas nuevos o con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, centro o entidad, en lo referente a los trabajadores y trabajadoras contratados para la realización de los mismos; así como, los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo del artículo 15, B-3, del presente convenio.

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

Art. 17. Conversió en contracte indefinit i estabilitat en l'ocupació

Compartint la importància de l'estabilitat en l'ocupació com a element significatiu de millora en l'atenció als menors i als seus familiars s'acorda augmentar tant com siga possible aquesta estabilitat. Entre les mesures que s'han de prendre estan les següents:

– Els treballadors que en un període de trenta mesos hagueren estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, adquireixen la condició de treballadors fixos. I no és aplicable als contractes formatius, de relleu o d'interinitat.

– Les empreses, poden celebrar contractes de foment a la contractació indefinida en els casos i amb els requisits que estableix el Reial decret de la llei 5/2006 (BOE 9 de juny de 2006) i disposicions que la substituïsquen o complementen.

– Al personal no contractat com a indefinit, d'accedir a aquesta condició, se li ha de computar els dies treballats com a vàlids per al període de prova i per a l'antiguitat en l'empresa.

Art. 18. Contracte de relleu

Les empreses poden celebrar contractes de treball a temps parcial amb els seus treballadors i les seues treballadores que reunisquen les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió contributiva de jubilació, llevat de l'edat, que ha de ser com a mínim de 60 anys o la que s'establisca legalment.

Tant el contracte de relleu com el contracte parcial corresponent s'ha de regular en aquest conveni per l'art. 12 de l'actual Estatut dels treballadors o per les modificacions legals futures que pogueren produir.

En el cas que el treballador o la treballadora rellevat/ada no reduïsca la seua jornada fins al límit màxim d'allò que s'estableix, pot a l'inici d'anys naturals successius reduir gradualment la jornada fins a l'esmentat límit. L'empresa ha d'ampliar simultàniament la jornada al treballador o a la treballadora contractat de relleu.

Com a criteri general, una vegada extingit el contracte de rellevament, el treballador o la treballadora que havia sigut contractat passa 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 un conveni o acord amb entitat religiosa per a la prestació de treball per un nombre determinat de membres d'aquesta entitat i el treballador o la treballadora el contracte del qual s'extingisca siga un d'ells, a la seua fi, es produeix l'extinció de la relació laboral del contracte de relleu, 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 queda sotmés al període de prova que per a la seua categoria professional s'estableix 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 és 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, del centre o de l'entitat poden resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavís i sense dret a indemnització.

Una vegada acabat el període de prova el treballador o la treballadora passa a formar part de la plantilla de l'empresa, del centre o de l'entitat i es computa amb caràcter general aquest període.

Quan el personal temporal passe a ser fix, no necessita període de prova, sempre que la durada del contracte temporal fóra superior al període de prova establert per a la seua categoria professional. En tot cas, serà nul el pacte que estableixca un període de prova quan el treballador ja haja desenvolupat [illegible]eixe mateix període i sense interrupció les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, baix qualsevol modalitat de contractació.

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

Compartiendo la importancia de la estabilidad en el empleo como elemento significativo de mejora en la atención a los menores y sus familias se acuerda aumentar todo lo posible dicha estabilidad. Entre las medidas que se tomarán están las siguientes:

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

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

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

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 o la que se establezca legalmente.

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

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

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

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

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. En todo caso, será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado en ese mismo período y sin interrupción las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

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

L'empresa, el centre o l'entitat reserva, 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, després d'un informe de l'equip tècnic, determina, 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. 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 fa una primera fase de promoció interna en la qual s'ofereix, en primer lloc, la plaça al personal de l'empresa, del centre o de l'entitat i als treballadors i a les treballadores en situació d'excedència voluntària. Si la direcció de l'empresa, del centre o de l'entitat estimara que els sol·licitants no acompleixen els requisits necessaris per a ocupar el lloc de treball, aquest s'ha de fer públic.

L'empresa, el centre o l'entitat ha de comunicar 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'assessora 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 arreplegats en l'article 13 d'aquest conveni. En qualsevol cas, el sistema de selecció i la baremació corresponent, ha d'incloure, 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 qui se succeïsquen 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 cas que com a conseqüència d'un concurs, d'una subvenció, d'un concert o d'una 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 quant 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 documents següents:

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 de les 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 diligenciats com cal 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.

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 y el informe de la representación sindical, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

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 trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia voluntaria. Si la dirección de le 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 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.

CAPÍTOL II
Cessaments

Art. 23.Cesament voluntari
El treballador o la treballadora que desitge cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, el centre o l'entitat està obligat a posar-lo en coneixement del titular d'aquesta per escrit, i també ha d'acomplir els terminis de preavís següents:
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 dóna dret a l'empresa, al centre o a l'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 són necessaris en el cas d'accés al lloc d'interí.

Art. 25. Liquidació
L'empresa, el centre o l'entitat està obligat, quinze dies després de ser preavisat, a lliurar una proposta de liquidació perquè siga estudiada pel treballador o per la treballadora i pels representants sindicals, llevat d'opinió en contra del treballador o de la treballadora.
Quan la fi d'un contracte temporal coincidisca amb el període de negociació del conveni o de la negociació de la revisió salarial anual, en la liquidació s'ha de fer constar que queda per liquidar el percentatge de pujada salarial que li corresponga.

Art. 26. Retard en el pagament de la liquidació
Si l'empresa, el centre o l'entitat rep el preavís en temps i forma, està obligada a pagar a l'interessat la liquidació corresponent en acabar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació comporta el dret del treballador o de la treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia de retard en el pagament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies del preavís; excepte en el cas d'accés al lloc de funcionari interí. En aquest cas l'empresa té un termini de quinze dies per al pagament de la liquidació des del moment de la comunicació per part del treballador o de la treballadora. Una vegada transcorregut aquest període l'empresa està obligada a allò que apareix ressenyat en el primer paràgraf d'aquest article.

CAPÍTOL III
Acomiadaments

Art. 27.Comunicació de l'acomiadament i fi del contracte
L'empresa, el centre o l'entitat obligada a comunicar tot fi 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 vuit dies en aquells d'inferior durada.
Així mateix, les empreses, els centres o les entitats han de comunicar als 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 de les treballadores poden emetre informe sobre això.

Art. 28. Acomiadament improcedent
Quan l'acomiadament d'alguna persona siga declarat improcedent per l'autoritat competent, l'empresa, el centre o l'entitat està obligat a la seua readmissió o indemnització.

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

CAPÍTULO II
Ceses

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 o de la negociación de la revisión salarial anual, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

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 funcionario interino. En dicho supuesto la empresa tendrá un plazo de quince días para el abono de la liquidación desde el momento de la comunicación por parte del trabajador o trabajadora. Una vez transcurrido dicho periodo la empresa estará obligada a lo reseñado en el primer párrafo de este artículo.

CAPÍTULO III
Despidos

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 s'ha de constituir, en el termini màxim de 3 mesos, a partir de la seua entrada en vigència, la Comissió Paritària Sectorial de Formació, que ha d'estar composta al 50% per les parts negociadores del Conveni; igualment s'ha de comunicar la seua constitució a les comissions de la Fundació Tripartita per a la Formació Contínua, tant en l'àmbit del País Valencià com en l'estatal.

Les parts negociadores d'aquest conveni s'adhereixen al IV Acord nacional de formació (Bipartit).

Art. 30. Principis generals

De conformitat amb allò que s'estableix en 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, tenen dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment També tenen dret 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 capacitació del treballador o de la treballadora que preste els seus serveis a l'empresa, al centre o a l'entitat independentment de la seua modalitat de contractació 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 a 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 ha de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa aquesta es compromet a vincular la formació als distints processos de la carrera dels treballadors i de les treballadores i a la promoció.

Objectius de la formació:

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

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 per 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. Conéixer 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 ha d'establir un procés participatiu per al desenvolupament de la formació, i establir un calendari d'actuacions:

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

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.

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

Art. 30. Principios generales

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

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa, centro o entidad independientemente de su modalidad de contratación y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

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

Objetivos de la formación

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

a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo

b. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo

c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo

d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio

e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales

f. Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de los menores atendidos.

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

1.3.Sol·licitud a Fundació Tripartita i a la Comissió General de Formació del finançament necessari per a desenvolupar els diferents plans de formació. 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'ha d'impartir 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 ha de ser considerat com a jornada efectiva de treball.

3. De conformitat amb allò que estableix 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, tenen dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a 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, poden sol·licitar permisos individuals de formació d'acord amb allò previst en la legislació vigent en cada moment.

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 han de:

a) no estar inclosos en les accions finançades en el pla de formació de l'empresa o de l'agrupat

b) estar dirigides al desenvolupament o a l'adaptació de les qualitats tècnicoprofessionals 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'admet la part dels cursos realitzats mitjançant la modalitat a distància.

La durada del permís no ha de sobrepassar 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 centres i les entitats afectades per aquest Conveni col·lectiu han d'adherir-se al pla de formació que s'organitze, se sol·licite i es congestione 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 en aquests cursos,. S'han de fer constar en l'expedient dels treballadors i de les treballadores que hi assistisquen i tenen 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 exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o les desenvoluparan en un futur pròxim, segons la decisió organitzativa de l'empresa, del centre o de l'entitat. Així com, els treballadors i les treballadores temporals i no qualificats, sent escoltats prèviament els representants dels treballadors i de les treballadores.

CAPÍTOL V
Seguretat i salut laboral

Art. 36. Seguretat i salut laboral

Els centres i el personal afectat per aquest conveni compleixen les disposicions sobre Seguretat i Salut Laboral contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals.

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

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

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

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

Art. 32. Permisos individuales de formación

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

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

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

a) no estar incluidos en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa o agrupado

b) estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades 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 sobrepasará las 200 horas al año.

Art. 33. Coste de la formación

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación, las empresas, centros o entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y 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 organizativa de la empresa, centro o entidad; así como, los trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados, siendo oídos previamente los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

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 ha de garantir als treballadors i a les treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut d'acord amb els 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 establisca per a cadascuna de les categories professionals.

Aquesta vigilància només pot dur-se a terme quan el treballador o la treballadora done el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'han d'exceptuar, amb l'informe previ de la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral, els supòsits en què la realització dels reconeixements 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. Així doncs, en aquests casos els treballadors i les treballadores tenen el dret i, alhora, l'obligació de sotmetre's a revisions mèdiques, tant prèvies a l'ingrés al lloc de treball com periòdiques.

En tot cas, s'ha 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. S'han de dur 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 limita al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut són comunicats als treballadors i a les treballadores afectats/ades 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, ha de gestionar 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 proposen a la Seguretat Social com a malalties professional les següents:

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

Art. 39. Situació de risc durant l'embaràs i la lactància

Quan en l'exercici del treball habitual hi haja risc o perillositat per a la dona embarassada o per al fetus, segons l'informe emés pel Servei Valencià de Salut, o bé, puga 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 de la delegada de prevenció o, si no n'hi ha, de la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut– ha de procedir 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 pot aplicar quan es presenten alguna d'aquestes circumstàncies, llevat que hihaja 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 ha d'assegurar 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.

Les situacions de risc establertes en aquest article són regulades, tant per la LO 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes i per la Llei 31/1995, de [illegible]ció de riscos laborals i la resta de la legislació vigent.

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 (foniatría, 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. Situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo o peligrosidad para la mujer embarazada o para el feto, según informe emitido por el Servicio Valenciano de Salud, o bien, 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 concurran 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.

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

Art. 40. Plans d'autoprotecció

Tots els centres de treball han de tenir 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.

El pla d'autoprotecció s'inspira 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 EGB, Batxillerat i FP, com en la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE-25 de gener) sobre protecció civil i en el RD 393/2007 de 23 de març sobre norma bàsica d'autoprotecció dels centres, establerts i dependències dedicats a activitats que puguen donar origen a situacions d'emergència. Aquest pla d'emergència i evacuació ha de ser consultat entre els treballadors i les treballadores i s'ha de permetre que hi participen. Així mateix, i segons estableixen les disposicions legals enumerades s'ha de realitzar anualment i ha de ser revisat i modificat tant d'acord amb la seua eficàcia, com quan es canvien o s'alteren algun lloc o llocs de treball.

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

Així mateix, l'empresa, el centre o l'entitat ha d'informar 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'avaluació de riscos i que puguen influir negativament en el desenvolupament de l'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

S'estableix el termini de tres mesos, a partir de la signatura del Conveni, per desenvolupar el Pla d'avaluació de riscos.

Art. 41. Formació en Salut Laboral

Dins dels plans formatius que les empreses, els centres o les entitats han de desenvolupar anualment i segons l'art. 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals s'ha d'impartir 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, ha 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 pot impartir l'empresa a través de mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens; a més, el cost no ha de recaure en cap cas sobre els treballadors i les treballadores.

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

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

Art. 42. Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral

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

Aquesta comissió paritària té com a objectiu elaborar, coordinar i supervisar el compliment efectiu de la Llei de prevenció de riscos laborals i dels articles 36, 37, 38, 39, 40 i 41 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 a evitar aquestes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i de les treballadores.

Concretament i en aquest context, s'han de realitzar els estudis i s'han d'elaborar les següents propostes tendents a pal·liar i a disminuir les conseqü[illegible] de la síndrome d'esgotament professional (*burnout*) en aquells [illegible] de treball que estiguen més exposats als seus efectes. Aquestes propostes han de considerar, almenys, les opcions següents:

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 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 EGB, Bachillerato y FP, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil y en el RD 393/2007 de 23 de marzo sobre norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

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

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

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

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 artículos 36, 37, 38, 39, 40 y 41 del presente Convenio. Así como, la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo.... para recomendar a las empresas afectadas por este convenio los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

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

Un període de descans (opcional per al treballador/a), per al qual s'ha de concretar la seua durada màxima, que en qualsevol cas no ha de ser inferior a 5 mesos; el període de temps de permanència prèvia en el lloc de treball, que ha de ser 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 la seua jornada a altre tipus de tasques considerades de menor risc de la síndrome d'esgotament professional, sense que això afecte la seua retribució, i de comú acord entre ambdues parts.

La comissió s'ha de reunir 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 s'ha de fer per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'ordre del dia i data de la reunió, i s'ha d'adjuntar la documentació necessària. Només en cas d'urgència reconeguda per ambdues parts el termini pot ser inferior. Quan la Comissió es reunisca amb caràcter extraordinari el termini de convocatòria no pot 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 C/ Sant Climent 1 – 46015, València.

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 35 hores setmanals i un còmput anual de 1.476 hores.

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, ha de realitzarà una jornada setmanal de 37 hores i 30 minuts i un còmput anual de 1.569 hores. Aquesta jornada setmanal i còmput anual és l'establerta per als anys de vigència d'aquest conveni.

Art. 45. Distribució horària

Per al personal d'atenció directa habitual amb els usuaris, dins de la distribució horària setmanal, hi ha una diferenciació entre hores d'atenció directa i complementàries que han de ser fixades segons les necessitats de cada servei, i s'han d'establir de mutu acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors i de les treballadores. El nombre d'hores complementàries no pot ser inferior a 5 hores setmanals. Per a aquells educadors/es la tasca dels quals es desenvolupe, explícitament i habitualment, en horari nocturn, de caps de setmana o períodes de vacances, el nombre d'hores no pot 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, a la redacció d'informes, a les reunions tutorials, a la compra de materials i vestuari i, a 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, ambdós inclusius, tot el personal té una jornada efectiva de 30 hores setmanals.

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

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

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

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

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

TÍTULO IV
JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I
Jornada

Art. 43. Jornada máxima

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

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 37 horas y 30 minutos y un cómputo anual de 1.569 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 de atención directa habitual con los usuarios, dentro de la distribución horaria semanal, existirá una diferenciación entre horas de atención directa y complementarias que serán fijadas según las 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, así como al personal considerado de apoyo educativo, 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 tutoriales, 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, ambos inclusive, todo el personal tendrá una jornada efectiva de 30 horas semanales.

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

Art. 48. Descans setmanal

Tot el personal té 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, s'ha de compensar 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 s'ha de compensar amb un dia lliure per nit treballada, després de l'acord entre l'empresa i el/la treballador/a; o bé, donar dret a percebre el plus específic que s'estableix en l'article 61. En ambdós casos, referit als treballadors i a les treballadores i en les condicions que s'esmenten en aquest article.

CAPÍTOL II
Vacances

Art. 50. Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni ha de gaudir d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes, preferentment pel juliol o per l'agost.

Preferentment, en els períodes no lectius de Setmana Santa i Nadal, tot el personal pot 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 s'ha de tenir present la necessària cobertura dels serveis de l'empresa, del centre o de l'entitat.

A efecte de còmput, càlcul i fixació dels dies de vacances establerts en aquest article s'ha de realitzar des de l'1 de setembre fins al 31 d'agost, o si escau, en les dates que de mutu acord establisquen l'empresa i els representants dels treballadors i de les treballadores.

El personal que cesse la seua relació laboral amb l'empresa té dret al gaudiment de la seua part proporcional de vacances o a la seua compensació econòmica.

Art. 51. Fixació del calendari laboral

L'empresa, el centre o l'entitat de comú acord amb els representants sindicals ha d'establir un calendari laboral intern en què s'establisca 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 decideix l'empresa, el centre o l'entitat.

Per a l'execució d'allò assenyalat en el paràgraf anterior es té present la legislació vigent.

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

EL calendari laboral pactat s'ha d'exposar en lloc visible en cada centre de treball.

CAPÍTOL III
Estructura retributiva

Art. 52. Salaris

Els salaris del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan constituïts per:

a) Salari base
b) Antiguitat
c) Complement per exercici de càrrecs unipersonals
d) Complements específics

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 61, 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.

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

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 contemplen los horarios laborables, los turnos de trabajo, 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 en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de noviembre, o en su caso, en la fecha que de mutuo acuerdo establezcan la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

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

CAPÍTULO III
Estructura retributiva

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) Pagues extraordinàries

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

El pagament del salari s'efectua per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent. És pagat 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, ha de percebre 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, l'interessat/ada té dret a estar classificat en la nova categoria professional que exercisca, sempre que posseïsca 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 és 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 necessités destinar algú a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, només ho pot fer pel temps imprescindible, i se li haurà de mantenir la retribució i la resta de drets corresponents a la seua categoria professional. Aquesta situació s'ha de plasmar per escrit en un acord i, s'haurà de precisar, 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 en l'annex II d'aquest conveni corresponen a la jornada que, per a les diferents categories, es pacta en els articles corresponents.

Art. 56. Clàusula de revisió salarial

Les taules salarials negociades en aquest conveni, s'estableixen sobre la base d'un increment salarial lineal del 2'5%. En cas que la Generalitat Valenciana establira una ordre de subvencions, concerts o altre instrument legal amb increments superiors per als anys de vigència d'aquest conveni s'haurà de reunir la Comissió Paritària per a la negociació d'aquestes taules salarials.

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.

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 en l'empresa, en el centre o en l'entitat, té dret a percebre la quantitat equivalent al 40% de la retribució bruta mensual corresponent a la seua categoria segons les taules salarials que figuren en l'annex II. Aquest premi s'ha de percebre cada vegada que el treballador o la t[illegible]adora complisca un múltiple de 12 anys de permanència a l'emp[illegible], al centre o a l'entitat.

e) Pagas extraordinarias

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

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

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.

Art. 56. Cláusula de revisión salarial

Las tablas salariales negociadas en el presente Convenio, se establecen sobre la base de un incremento salarial anual lineal del 2'5%. En el caso de que la Generalitat Valenciana estableciese una orden de Subvenciones, Conciertos u otro instrumento legal con incrementos superiores para los años de vigencia del presente Convenio se reunirá la Comisión Paritaria para la renegociación de las presentes tablas salariales.

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 la empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

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. Pagaments extraordinaris

Els treballadors i les treballadores compresos en l'àmbit d'aquest conveni han de percebre com a complement periòdic de venciment superior a un mes l'import de dues gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'aquestes a una mensualitat del salari base, complement específic i trienni. S'han de fer efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre.

Al personal que cesse o ingresse a l'empresa, al centre o a l'entitat en el transcurs de l'any se li han de pagar 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. Complements 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, Coordinador/a de programa, durant el temps efectiu de l'exercici del càrrec, reben 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

En cas de realitzar substitucions, tot el personal que desenvolupe el seu treball en el període comprés entre les 11 de la nit i les 8 del matí del dia següent té dret a una retribució per a l'any 2008 de 33'23 € i per a l'any 2009 de 33'89 € per nit treballada, ja que té consideració de treball nocturn. Aquest complement s'implementa als drets salarials corresponents a la jornada ordinària per a la qual un treballador ha sigut contractat.

En cas de realitzar torns rotatius, tot el personal que desenvolupe el seu treball en el període comprés entre les 11 de la nit i les 8 del matí del dia següent té dret a una retribució per a l'any 2008 de 23'26 € i per a l'any 2009 de 23'73 € per nit treballada, ja que també té consideració de treball nocturn. Aquest complement s'implementa als drets salarials corresponents a la jornada ordinària per a la qual un treballador ha sigut contractat. Torn rotatiu, a efecte d'aquest conveni, significa: «quan en l'empresa, en el centre o en l'entitat hi haja diversos torns preestablerts i el treballador/a realitza cadascun d'aquests».

Art. 62. Complement de festivitat

En cas de realitzar substitucions, tot el personal que en l'exercici 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 en el calendari laboral com a no laborables, té dret a una retribució per a l'any 2008 de 33,23 € i per a l'any 2009 de 33'89 € per cada jornada laboral treballada. Aquest complement implementa el salari corresponent a la jornada festiva per la qual un treballadors o una treballadora ha sigut contractat.

En cas de realitzar torns rotatius la retribució per a l'any 2008 és de 23'26 € i per a l'any 2009 de 23'73 €. Aquest complement s'implementa als drets salarials corresponents a la jornada ordinària per la qual un treballador ha sigut contractat. Torn rotatiu, a efecte d'aquest conveni, significa: «quan en l'empresa, en el centre o en l'entitat hi ha diversos torns preestablerts i el treballador/a realitza successivament cadascun d'aquests».

En ambdós casos pot ser compensat amb dies de permís, com a mínim una hora i mitja per cada hora treballada.

Quan algun dels dies declarats festius al calendari laboral coindisca amb algun dels dies de descans que setmanalment li corresponga al treballador/a, aquest tindrà dret a un altre dia, en compensació, que serà determinat de comú acord entre l'empresa i el treballador/a.

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

Art. 61. Complemento de nocturnidad

En el caso de realizar sustituciones, todo el personal que desarrolle su trabajo en el periodo comprendido entre las 11 de la noche y las 8 de la mañana del día siguiente tendrá derecho a una retribución para el año 2008 de 33'23 € y para el año 2009 de 33'89 € por noche trabajada, ya que tiene consideración de trabajo nocturno. Este complemento se implementa a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria para la que un trabajador ha sido contratado.

En el caso de realizar turnos rotativos, todo el personal que desarrolle su trabajo en el periodo comprendido entre las 11 de la noche y las 8 de la mañana del día siguiente tendrá derecho a una retribución para el año 2008 de 23'26 € y para el año 2009 de 23'73 € por noche trabajada, ya que también tiene consideración de trabajo nocturno. Este complemento se implementa a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria para la que un trabajador ha sido contratado. Turno rotativo, a efectos de este convenio, significa: «cuando en la empresa, centro o entidad existen varios turnos preestablecidos y el/la trabajador/a va realizando sucesivamente cada uno de ellos».

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 en el calendario laboral como no laborables, tendrá derecho a una retribución para el año 2008 de 33'23 € y para el año 2009 de 33'89 € por cada jornada laboral trabajada. Este complemento implementará el salario correspondiente a la jornada festiva por la que un trabajador o trabajadora ha sido contratado.

En el caso de realizar turnos rotativos la retribución para el año 2008 será de 23'26 € y para el año 2009 de 23'73 €. Este complemento se implementa a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria por la que un trabajador ha sido contratado. Turno rotativo, a efectos de este convenio, significa: "cuando en la empresa, centro o entidad existen varios turnos preestablecidos y el/la trabajador/a va realizando sucesivamente cada uno de ellos".

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

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

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 33'23 € mensuals per l'any 2008 i de 33'89 € per l'any 2009.

Art. 64. Complement per guàrdia localitzada

El treballador o la treballadora que haguera d'estar localitzable fora de la seua jornada laboral ha de percebre durant l'any 2008 una quantitat de 26,59 € i durant l'any 2009 de 27'12 € per cada dia, amb un màxim de 4 guàrdies al mes. Aquest complement no és d'aplicació a les categories funcionals.

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

S'aplica a tot el personal que realitze estances a altres països o a altres comunitats autònomes, excloent-hi els campaments o qualsevol altra activitat educativa de tipus lúdica o esportiva. El complement queda establert en 163,22 € per a l'any 2008 i en 166'48 € per a l'any 2009 per una estada d'un mes o la quantitat proporcional corresponent al temps d'estada.

Art. 66. Complement d'hores extraordinàries

Tenen la consideració d'hores extraordinàries les que excedisquen, en cada cas, de la jornada establerta en 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 poden ser retribuïdes amb un increment inferior a 2/3 sobre les ordinàries. En tot cas, després d'acord entre l'empresa i els treballadors o les treballadores poden ser compensades amb dies de permís, com a mínim una hora i mitja de compensació per cada hora treballada.

Art. 67. Cobrament durant el període d'IT

Els treballadors i les treballadores en situació d'incapacitat transitòria i durant els primers 100 dies, reben el complement necessari per a 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'ha de pagar fins al 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 en període d'IT, permís de maternitat, part i permís acumulat de lactància

Si la incapacitat transitòria derivada d'accident de treball o malaltia comuna o la incapacitat temporal derivada de la maternitat, del part o del permís acumulat de lactància coincideixen amb el període de vacances fixades en el calendari laboral intern (art. 51), aquestes s'han de gaudir immediatament després de l'alta, o si escau, quan de mutu acord fixen l'empresa i el treballador o la treballadora.

En els casos d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, del part, o del permís per maternitat o per lactància natural, es té dret al gaudiment d'aquest període encara que haja finalitzat l'any natural al qual corresponga.

Art. 69. Plus de transport

El personal que en l'exercici 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 0,25 €/km, després de la justificació. Les quantitats a rebre s'acumulen per períodes mensuals, i s'ha de fer efectives a la fi de cada mes.

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

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 33'23 € mensuales para el año 2008 y de 33'89 € para el año 2009.

Art. 64. Complemento por guardia localizada

El trabajador o trabajadora que tuviera que estar localizable fuera de su jornada laboral percibirá durante el año 2,008 una cantidad de 26'59 € y durante el año 2009 de 27'12 € por cada día, 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 complemento queda establecido en 163'22 € para el año 2.008 y en 166'48 € para el año 2.009 por una estancia de un mes o la cantidad proporcional correspondiente al tiempo de estancia.

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 cada hora trabajada.

Art. 67. Cobro durante el periodo de IT

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad transitoria y durante los primeros 100 días, recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su retribución salarial total desde el 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 IT producida por accidente laboral la retribución será del 100% hasta un máximo de 18 meses desde la fecha de la baja.

Art. 68. Coincidencia de vacaciones en periodo de IT, permiso de maternidad, *parto* y permiso acumulado de lactancia

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

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

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 0'25 €/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. Despeses de comunicacions telefòniques

Les comunicacions inherents al desenvolupament del treball, tant telefòniques, com telemàtiques, com postals, s'han de realitzar amb i des dels mitjans propis de l'empresa, del centre o de l'entitat. Quan no siga possible realitzar-les amb els mitjans de l'empresa, i d'acord amb aquesta, el treballador o la treballadora ha de realitzar aquestes comunicacions per mitjans propis justificant les despeses, que li han de ser pagades per l'empresa.

TÍTOL V
LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

CAPÍTOL I
Permisos

Art. 71.Permisos retribuïts

1. Els treballadors i les treballadores amb avís i justificació previ, llevat cas d'urgència justificada, poden absentar-se del treball amb dret a remuneració i amb consideració de temps efectiu de treball, 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, de malaltia greu, operació quirúrgica greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella de fet. En el supòsit que el treballador o la treballadora necessite fer un desplaçament, a l'efecte, superior a 100 km, el termini ha de ser ampliat a cinc dies. Poden ampliar-se aquests dies descomptant-los de les vacances, després de la sol·licitud del treballador o de la treballadora i sempre que ho permeta 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, pot 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 constituïsquen l'habitatge habitual del treballador o de la treballadora.

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

b) Pel temps necessari per realitzar exàmens oficials, garantint sempre la possibilitat efectiva d'exercitar aquest dret.

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

2. Les treballadores embarassades tenen 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, comprenen el total de la jornada laboral siga la que siga aquesta.

Art. 70. Gastos de comunicaciones telefónicas

Las comunicaciones inherentes al desarrollo del trabajo, tanto telefónicas, telemáticas, como postales, se realizarán con y desde los medios propios de la empresa, centro o entidad. Cuando no sea posible realizarlas con medios de la empresa, y de acuerdo con la misma, el trabajador o trabajadora realizará dichas comunicaciones por medios propios justificando los gastos, que le serán abonados por la empresa.

TÍTULO V
PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I
Permisos

Art. 71. Permisos retribuidos

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

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

b) Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 100 km., el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

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

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

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

– citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Els treballadors i les treballadores afectats per aquest conveni, han de gaudir de cinc dies lliures al llarg de l'any, que són 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 pogués gaudir-ne, li han de ser compensats pels corresponents dies alternatius, o bé, s'ha d'aplicar 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 mantenen els mateixos beneficis reconeguts a les parelles que s'hagen casat.

Art. 72. Permisos no retribuïts

1. El temps imprescindible per a l'assistència al soterrar de familiars de tercer o quart grau de consanguinitat o afinitat, que es pot 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 téà dret a una llicència de fins a 15 dies naturals.

Art. 73. Absència, reducció i acumulació per lactància

La treballadora o el treballador té dret a una hora d'absència del treball que pot dividir-se en dues fraccions, fins que el fill o la filla tinga nou mesos.

La dona per la seua voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes establerts en la negociació col·lectiva, que en el cas d'aquest conveni és de 15 dies.

Aquest permís pot ser gaudit indistintament pel pare o per la mare en el cas que ambdós treballen (Llei d'igualtat de 23 de març de 2007).

Els esmentats còmputs horaris tenen consideració de temps efectiu de treball amb caràcter general.

Art. 74. Maternitat

Les empreses, els centre i les entitats afectats per aquest conveni s'han d'atendre al que es regula en la Llei 39/1999 de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i en la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Les treballadores, per part, tenen dret a 16 setmanes retribuïdes, 18 en cas de part múltiple, distribuïdes a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguen immediatament posterior al part. En cas que el pare i la mare treballen, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot 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 han de percebre el 100% de la seua retribució.

Art. 75. Paternitat

En els casos de naixement de fill, d'adopció o d'acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, ampliables en el cas de part, d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudiment compartit dels períodes de descans per maternitat regulats.

El treballador que exercisca aquest dret pot fer-ho durant el període comprés des de la fi del permís per naixement de fill, fins que finalitze la suspensió del permís de maternitat o immediatament després de la fi d'aquesta suspensió.

La suspensió del contracte pot gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial amb un mínim del 50%, després d'acord entre l'empresari i el treballador. El treballador ha de comunicar-ho a l'empresari amb una antelació mínima de 15 dies.

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. Permisos no retribuidos

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

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

Art. 73. Ausencia, reducción y acumulación por lactancia

La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, hasta que el hijo o la hija tenga nueve meses.

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

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

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

Art. 74. Maternidad

Las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio se atendrán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

Art.75. Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

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

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

Aquesta suspensió té consideració de temps efectiu de treball.

Art. 76. Riscos durant l'embaràs i la lactància natural

Els serveis de prevenció de l'empresa han de valorar quins llocs de treball són considerats de risc per a la salut de la treballadora embarassada, del fetus i del xiquet o de la xiqueta en desenvolupament, així com per a tota aquella treballadora que es troba en situació de lactància natural.

Per a aquestes situacions aquest conveni es remet a la legislació vigent a l'efecte; especialment a la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, que en l'article 5, apartat 4 i en l'article 26, apartats 2 i 4 regulen aquestes situacions; aquest articulat s'ha introduït i/o modificat per la LO 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la disposició addicional dotze.

En tot cas, es manté la quantia de la prestació legal que és del 100% de la base reguladora per a aquestes situacions.

Art. 77. Cura de menors o familiars que no puguen valer-se per si mateix

El personal que per raons de guarda tinga a la seua cura algun menor de vuit anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca activitat retributiva, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta. Té el mateix dret qui necessite encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, d'accident o de malaltia no puga valer-se per si mateix i, que no exercisca activitat retribuïda.

Aquest permís no poden 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 ha d'avisar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorpore a la seua jornada ordinària.

Art. 78. Adopció i acolliment

En els casos d'adopció i acolliment de menors fins a *sis* anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Aquest permís també es gaudeix en els casos d'adopció o acolliment de menors, majors de *sis* anys, quan es tracte de menors 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, acreditades com cal per serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballen, el permís es distribueix a opció dels interessats, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

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

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

CAPÍTOL II
Excedències

Art. 79. Excedència voluntària

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

L'excedència s'entén concedida sense dret a cap retribució. Es sol·licita sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, si no és per causes demostrables de necessitat urgent, i ha de rebre contestació escrita per part del centre en el termini de cinc dies. Durant la situació d'excedència, el lloc de treballa queda coberta per un suplent. Aquest cessa en la seua comesa i dóna per finalitzada la seua realització laboral en el moment de la incorporació del titular. EL

Esta suspensión tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 76. Riesgos durante el embarazo y la lactancia natural

Los servicios de prevención de la empresa valorarán que puestos de trabajo son considerados de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada, del feto y del niño o niña en desarrollo, así como para toda aquella trabajadora que se encuentra en situación de lactancia natural.

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

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

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

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Art. 78. Adopción y acogimiento

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

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

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

CAPÍTULO II
Excedencias

Art. 79. Excedencia voluntaria

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

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitará siempre por escrito con una antelación del al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia, el puesto de trabajo quedará cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el

treballador o la treballadora ha d'acreditar almenys un any d'antiguitat en l'empresa, en el centre o en l'entitat i no pot optar a una nova excedència fins a transcorreguts tres anys de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

Art. 80. Excedència forçosa

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

a. per designació o elecció per a un càrrec públic

b. 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.

c. qualsevol altra que legalment s'establisca.

Art. 81. 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, pot 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 aquesta.

Art. 82. Excedència especial per maternitat, adopció i cura de familiars

Els treballador i les treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a cinc anys per a atendre a la cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa, com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, els treballadors i les treballadores per a atendre a la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat o de parella de fet reconeguda de conformitat amb la Llei 1/2001 de 6 d'abril de GV, que per raons d'edat, d'accident, de malaltia o de discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència establerta en aquest apartat, el període de durada de la qual pot gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones, no obstant això si dos treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Art. 83. Reincorporació per fi d'excedència

Com a norma comuna a totes les situacions d'excedència establertes, 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'excedència, ha de sol·licitar-ho en el termini de 30 dies abans que finalitze aquest període.

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

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

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

L'excedència es concedeix sempre per un termini determinat. Un mes abans de la fi d'aquest termini, el treballador excedent ha de sol·licitar per escrit la seua reincorporació o bé sol·licitar la pròrroga de la seua situació d'excedència per un nou període determinat, sense que puga excedir de cinc anys en còmput total. L'empresari està obligat a concedir la sol·licitud del treballador o de la treballadora excedent.

momento de la incorporación del titular. El trabajador o trabajadora deberá acreditar al menos un año de antigüedad en la empresa, centro o entidad y no podrá optar a una nueva excedencia hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Art. 80. Excedencia forzosa

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

a) por designación o elección para un cargo público.

b) por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) cualquier otra que legalmente se establezca.

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

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

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho reconocida de conformidad con la ley 1/2001 de 6 de abril de la GV, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Art. 83. Reincorporación por fin de excedencia

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

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

Art. 84. Incapacitat temporal i invalidesa permanent

En el supòsit d'incapacitat temporal, el contracte roman suspés 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 roman suspés 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 previsiblment 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 computa l'antiguitat.

Art. 85. 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, poden 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, pot acollir-se a la reducció de la seua activitat laboral 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. 86. Roba de treball

Les empreses, els centres o les entitats han de proporcionar 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 ha de pagar per aquest concepte la quantitat de 78,35 € per a l'any 2008 i de 79'92 € per a 'any 2009.

Art. 87. Manutenció i allotjament

El personal afectat per aquest conveni té els drets següents:

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

2. El personal interí té dret a manutenció i allotjament.

Art. 88. Assegurances de responsabilitat civil i d'accidents

Totes les empreses, els centres o les entitats afectats per aquest conveni ha de tenir dues pòlisses d'assegurances que garantisquen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest conveni.

D'aquesta pòlissa és contractant, beneficiària i dipositària l'empresa.

Les empreses, els centres o les entitats afectades per aquest conveni han de disposar d'aquesta pòlissa en el termini de dos mesos, a partir de la publicació d'aquest conveni i, n'han de notificar als representants dels treballadors i de les treballadores els detalls i els procediments a seguir en cas de sinistre.

Ha d'estar assegurat tot el personal de l'empresa, del centre o de 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 són 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 per la branca d'automòbils i de qualsevol dany immaterial que no siga conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa.

Art. 84. Incapacidad temporal e invalidez permanente

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el periodo que la empresa, centro o entidad haya dejado de cotizar 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 previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Art. 85. Jubilaciones

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

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

TÍTULO VI
MEJORAS SOCIALES

Art. 86. Ropa de trabajo

Las empresas, centros o entidades proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que en razón de sus funciones o costumbre lo necesite. Cuando la empresa no le facilite la ropa de trabajo, la empresa, centro o entidad le abonará por este concepto la cantidad de 78'35 € para el año 2008 y de 79'92 € para el año 2009.

Art. 87. Manutención y alojamiento

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

1. El personal que atienda 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. 88. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todas las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

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 inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

Prestació màxima per sinistre: 30.050,61 €

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

Capital assegurat en cas de mort: 18.030,36 €

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

Hi ha 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
DEFENSA DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT

Art. 89. Violència de gènere

Les empreses, els centres o les entitats afectades per aquest conveni s'atenen a allò regulat en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

La treballadora víctima de violència de gènere té dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa, de conformitat amb l'ET i amb l'articulat d'aquest conveni.

La treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestava els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, té dret preferent a ocupar altre lloc de treball, de similar o d'igual categoria, de conformitat amb l'art. 40.3 bis de l'ET.

En aquests casos, davant de la sol·licitud de la treballadora a l'empresa aquesta està obligada a comunicar a la treballadora les vacants que hi ha en aquest moment o les que es pogueren produir en el futur.

EL trasllat o el canvi de centre té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Una vegada finalitzat aquest període, la treballadora pot optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decau l'esmentada obligació de reserva.

La treballadora víctima de violència de gènere pot, de mutu acord, suspendre el contracte de treball amb dret a reserva del lloc de treball. Aquesta suspensió té una durada inicial que no pot superar els sis mesos, llevat que de les actuacions judicials de tutela judicial resultaren que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos, de conformitat a l'art. 48'6 de l'ET.

A l'efecte de l'article 52d) del RD 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors no es computen com a faltes d'assistència les motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, segons que corresponga.

TÍTOL VIII
DRETS SINDICALS

Art. 90.Drets sindicals

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

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 absolutas de miembros.

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

TÍTULO VII
DEFENSA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO

Art. 89. Violencia de género

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO VIII
DERECHOS SINDICALES

Art. 90. Derechos sindicales

Los comités de empresa, los delegados y delegadas de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

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

b. Conéixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professional 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 riscs laboral els encomana han de disposar d'un crèdit horari, mínim de 30 hores per a la seua formació en matèria de prevenció de riscos laborals, sense càrrec al crèdit horari sindical ni tampoc al previst per a l'exercici de les facultats i les competències establertes en la LPRL. La formació en matèria de prevenció ha de ser facilitada i costejada per l'empresa. S'ha de realitzar dins de l'horari laboral.

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

f. S'ha de disposar 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 comité 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. És responsabilitat dels responsables sindicals la col·locació, als taulers d'anuncis, d'aquells avisos i comunicacions que s'hagen d'efectuar i es creguen pertinents. S'ha de facilitar la comunicació a través de mitjans informàtics.

g. Cap treballador o treballadora pot ser discriminat a causa de la seua afiliació, i poden 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 tota treballadora pot ser elector i elegible per ostentar càrrecs sindicals, sempre que reunisca els requisits establerts en l'Estatut dels treballadors i la LOLS.

h. L'empresa ha de facilitar als comités 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. 91. Assemblees

Els delegats de personal, els comités 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, poden convocar reunions amb un mínim d'antelació de 24 hores, comunicant-ho prèviament a l'empresa. (Modificats pels articles 77, 78 i 79 de l'Estatut dels treballadors).

Art. 92. 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 poden acumular les hores dels distints representants del sector a qualsevol empresa, centre o entitat.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats han de comunicar 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 poden pactar amb les administracions competents els acords de permanents sindicals que hi corresponguen.

Mentre no s'arribe a acords amb administracions competents, l'import

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

b. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

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

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

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

f. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible, uno para la información del comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en los tablones 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. 91. Asambleas

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y trabajadoras y el 30% en los de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa. Modificados por los artículos 77, 78, y 79 del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 92. Acumulación de horas sindicales

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, comarca, intercomarcal, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio podrán 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 permanentes sindicales que correspondan.

Mientras que no se lleguen a acuerdos con administraciones

del salari i les càrregues socials dels permanents sindicals corresponen a les empreses, als centres o a les entitats signants d'aquest conveni i adherides a aquest, proporcionalment segons el nombre de treballadors i treballadores pertanyents a aquesta empresa, centre o entitat que estiguen establerts en l'àmbit personal d'aquest conveni.

TÍTOL IX
RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 93. Règim disciplinari

Els treballadors i les treballadores poden 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, puga 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 originés una situació de desprotecció, d'abandonament, de desatenció o creara una situació de risc per als menors atesos; en aquest cas, es pot considerar com a falta greu o molt greu segons el dany als menors que es derive d'aquesta conducta.

b) Faltes greus

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

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 siguen de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, sempre que es produïsca 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 del Treball en nota tècnica preventiva, per l'Estatut dels treballadors o per la normativa que si escau ho desenvolupe.

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 delicte 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 d'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'objecte, 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 poden imposar-se són 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 pogueren fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

competentes, el importe del salario y cargas sociales de los/as permanentes sindicales corresponderán a las empresas, centros o entidades firmantes de este Convenio y adheridas al mismo, proporcionalmente según el número de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a dicha empresa, centro o entidad que estén contemplados en el ámbito personal de este Convenio.

TÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 93. Régimen disciplinario

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves

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

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

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

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

b) Faltas graves

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

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

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

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

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

c) Faltas muy graves

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

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

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

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

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

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

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

Art. 94. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve: amonestación verbal o escrita

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

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

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

Art. 95. Tramitació i prescripció

Les sancions s'han de comunicar motivadament per escrit a l'interessat o a la interessada per al seu coneixement i efecte i, s'ha de notificar al comité d'empresa o als delegats de personal i a la secció sindical a què pertanya l'afectat.

Per a la imposició de sancions, per falta molt greu, és preceptiva la instrucció d'expedient sumari. Aquest expedient s'incoa amb el coneixement previ de la infracció; i es remet a l'interessat o a la interessada un aplec de càrrecs amb exposició dels fets suposadament constitutius de falta. D'aquest expedient es trasllada al comité d'empresa o als delegats de personal, i a la secció sindical a què pertanya l'afectat o l'afectada, perquè per ambdues parts i en el termini de cinc dies puguen 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 comité, els delegats, la secció sindical, el treballador o la treballadora, o ambdós, no hagen fet ús del dret que se li confereix a formular al·legacions, es procedeix 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 comité 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.

Les faltes lleus prescriuen 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 comés.

Art. 96. Infraccions dels empresaris

Davant la suposada omissió o acció comesa pels titulars de les empreses, els centres o les entitats que siguen contràries a allò 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, ha de tractar 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, pot incoar expedient davant de la Comissió Paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, en el termini màxim de vint dies des de la seua recepció, ha d'emetre 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'ha d'actuar segons allò que s'estableix en les disposicions legals vigents i especialment en allò que estableix la Llei 8/1988 de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

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 manté 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 realitza, 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.

Segona

Per tal de millorar la qualitat del servei a prestar, les parts signants d'aquest conveni col·lectiu es comprometen a impulsar la creació de

Art. 95. Tramitación y prescripción

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

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. 96. Infracciones de los empresarios

Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de las empresas, centros o entidades que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

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

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

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

Segunda

Con el fin de mejorar la calidad del servicio a prestar, las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a impulsar la

meses tripartites en les quals participen l'administració pública i les organitzacions patronals i sindicals signants d'aquest conveni col·lectiu. Aquestes meses tripartites fixen i vetllen pel compliment dels criteris generals del servei, així com d'establir les plantilles adequades per a les ràtios necessàries entre usuàries i treballadores per tal optimitzar el servei a prestar.

Tercera

Els delegats i les delegades de personal i comités d'empresa elegits i adscrits a l'empara d'aquest conveni col·lectiu computen també en l'àmbit estatal a l'efecte de fixar la representació sindical en l'àmbit nacional.

DISPOSICIÓ ADICIONAL

Les organitzacions signants del Conveni i les empreses afectades pel seu àmbit funcional han de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com, el respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe o qualsevol altra condició de conformitat amb la legislació vigent, jurisprudència i directiva comunitària. S'ha de posar especial atenció pel que fa als compliments d'aquests preceptes en l'accés i estabilitat de l'ocupació. Es posarà especial atenció quant als compliments d'aquests preceptes en l'accés i l'estabilitat de l'ocupació.

DISPOSICIÓ FINAL

Única

Es respecten 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 s'ha de conservar com a dret *ad personam* i, no poden ser ni 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 proveïdes totes aquestes.

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

– La titulació requerida per a l'exercici de les diferents categories professionals, està condicionada a allò establert per l'Institut Nacional de Qualificacions o en els convenis o subvencions subscrits amb qualsevol de les administracions públiques. Si les administracions modificaren els requisits acadèmics o professionals necessaris per a l'exercici d'una categoria professional, la Comissió Paritària ha de vetllar i negociar amb l'administració els terminis i mitjans per a l'habilitació dels treballadors i de les treballadores.

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

Tercera

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

DISPOSICIÓN 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, el respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directiva comunitaria. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad del empleo.

DISPOSICIÓN 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.

ANEXO I

CATEGORÍAS

CAPÍTULO I
Categorías profesionales

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

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

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

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

Grup A: Titulats superiors:

Personal d'Atenció Directa

Són aquelles persones controlades d'acord amb 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 puga necessitar l'empresa per al normal desenvolupament de la seua activitat.

Grup B: Titulats mitjans:

Personal d'Atenció Directa

Són aquelles persones contractades d'acord amb la funció de la seua titulació de grau, de diplomatura universitària i de l'habilitació corresponent per a exercir funcions pròpies de la seua especialitat.

B.1. Treballador/a social

És la persona que, amb la titulació corresponent exerceix les funcions següents: planificar, projectar, calcular, aplicar i avaluar la situació i el desenvolupament de cada cas en coordinació amb la direcció del centre, l'equip tècnic i els professionals que actuen amb els menors, els joves i les seues famílies dins de les atribucions que el Pla de centre o programa específic li confereixen, utilitzant les tècniques pròpies de la seua especialitat.

B.2. Diplomat/ada universitari/ària en infermeria (DUE)

És la persona que, segons la seua titulació, exerceix 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, imparteix classe a grups de menors donant suport als seus estudis.

Grup C:

S'agrupen en aquesta categoria tots aquells professionals que són contractats preferentment segons la seua titulació de batxiller, FP II, mòduls formatius de grau superior establerts per l'Institut Nacional de Qualificacions (INCUAL) o experiència demostrada, per exercir funcions pròpies de la seua especialitat.

Pertanyen a aquest grup les categoria professionals següents:

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 emergències que ocorren en el grup a càrrec seu durant l'horari de treball. Ha de rebre informació quotidiana d'allò ocorregut en el grup, igualment, ha d'informar 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

Grupo A: Titulados superiores

Personal de Atención Directa

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado superior para ejercer labores propias de su especialidad.

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

Grupo B: Titulados medios

Personal de Atención Directa

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado, de diplomatura universitaria y de la habilitación correspondiente para ejercer funciones propias de su especialidad.

B.1. Trabajador/a social

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

B.2. Diplomado/a Universitario/a en Enfermería (D.U.E.)

Es la persona que, en virtud de su titulación, ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad.

B.3. Educador/a

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

B.4. Profesor/a de apoyo.

Es quien con la titulación adecuada, imparte clases a grupos de menores apoyando sus estudios.

Grupo C:

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

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

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

col·laboració amb els educadors corresponents i sota la direcció del director/a.

Dins de la seua jornada computada en períodes setmanals, quinzenals o altres de major durada, segons la planificació anual del centre, disposa 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.Mestre/ssa de taller:

És qui amb els coneixements suficients desenvolupa activitats formatives per a l'ocupació amb els menors en els tallers d'inserció sociolaboral, encarregant-se del manteniment i bon funcionament d'aquests.

C.3. Tècnic en integració social:

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

Són les seues funcions durant l'horari que li corresponga, intervenir en l'àmbit de les seues competències professionals amb els menors i/o altres usuaris al seu càrrec en les accions de suport educatiu i d'integració social, laboral i cultural.

C.4. Tècnic en Animació Sociocultural (TASOC):

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

Són funcions seues programar, preparar i executar activitats d'animació cultural, oci i temps lliure educatiu i de centre, en col·laboració amb els educadors corresponents i sota la supervisió de la direcció del centre.

C.5.Tècnic en Animació d'Activitats Físiques i Esportives (TAFAD):

És qui amb la titulació adequada o l'habilitació corresponent col·labora directament en l'organització i en la realització de les activitats físico/esportives.

Són funcions seues programar, preparar, ensenyar i dinamitzar jocs i activitats físiques i esportives i recreatives individuals i d'equip, en col·laboració amb els educadors corresponents i sota la supervisió de la direcció del centre.

C.6. 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.7. Cap de cuina i tècnic en restauració:

És qui dirigeix a tot el personal d'aquesta, es responsabilitza de l'adquisició, cura i condimentació dels aliments i te cura del seu servei en les condicions que cal, vetllant pel compliment de la normativa sobre menjadors col·lectius i manipulació d'aliments.

C.8. Cap d'Administració

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

Personal d'Administració i Serveis

Grup D:

Pertanyen a aquest grup tots aquells treballadors i treballadores que, preferentment amb titulació de graduat escolar, FP I, mòduls formatius de grau mitjà establerts per l'Institut Nacional de Qualificacions (INCUAL) o experiència demostrada són contractades per a exercir funcions pròpies de la seua especialitat.

D.1. Oficial 1ª administratiu

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

educativo, en colaboración con los educadores correspondientes y bajo la dirección del director/a.

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

C.2. Maestro de taller:

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

C.3. Técnico en integración social:

Es quien con la titulación requerida, forma parte del equipo educativo.

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

C.4. Técnico en Animación Sociocultural (TASOC):

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

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

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

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

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

C.6. Monitor/a de taller

Es quien con los conocimientos suficientes desarrolla actividades formativas con los menores en los talleres, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

C.7. Jefe/a de cocina y/o Técnico en Restauración.

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

C.8. Jefe/a de Administración

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

Personal de Administración y Servicios

Grupo D:

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

D.1. Oficial 1ª Administrativo

Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

D.2. Auxiliar administratiu
Comprén aquesta categoria el treballador o a la treballadora que realitza funcions administratives i burocràtiques, sota la direcció del seu immediat superior, que pot ser el director o l'empresari.

D.3. 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 estris de cuina. En cas de no haver-hi el cap de cuina ha de vetllar pel compliment de la normativa sobre manipulació d'aliments.

D.4. Governant/a
És qui té al seu càrrec la coordinació del personal de neteja, distribueix el servei per a una millor atenció de les dependències de l'empresa i es responsabilitza de les claus d'armaris, llenceria, estris i productes de neteja i altre material domèstic divers.

D.5. Conductor/a
És qui, amb el carnet exigit 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 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 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, exerceix de manera adequada i realitza treball generals.

E.3. Sereno
És qui, de nit i excepcionalment de dia, té al seua càrrec la vigilància de les dependències de l'empresa i, ajuda o supleix, 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, planxa i menjador.

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

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

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

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

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

Personal de Administración y Servicios

E.1. 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.

Són funcions seues 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 supleix en cas d'absència; a més, realitza les tasques concretes que el director/a li encomane.

3r. Coordinador/a de programa: Les seues funcions són tècniques i educatives i de coordinació dels diferents equips d'atenció directa dels usuaris sota la supervisió i coordinació del director del centre.

Aquesta categoria funcional s'elegeix mitjançant procés de promoció interna.

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

Esta categoría funcional se elegirá mediante proceso de promoción interna.

TAULES SALARIALS ANYS 2008 I 2009

Grup A	2008				2009			
Categoria	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Psicòleg/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Pedagogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Psicopedagogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Metge/metgessa	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68

Grup B								
Categoria	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Treballador/a social	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
ATS	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Educador/a	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Professor/a suport	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65

Grup C								
Categoria	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Tècnic/a en Integr. Social	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Monitor/a tallers	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Mestre/essa de Taller	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,31	26,64	1.367,67
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Monitor/a oci i temps lliure	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Cap de Cuina o T.S.en Restauració	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Cap de Administració	1.058,69	423,48	25,99	1.482,17	1.085,16	434,07	26,64	1.519,22

Gripo D								
Categoria	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1ª Administrativo	846,94	211,73	21,81	1.058,67	868,11	217,02	22,35	1.085,13
Auxiliar Adminsitratiu	846,94	91,77	21,81	938,71	868,11	94,07	22,35	962,18

Cuiner/a	846,94	114,45	21,81	961,39	868,11	117,31	22,35	985,42
Gobernant/a	846,94	296,43	21,81	1.143,37	868,11	303,84	22,35	1.171,95
Conductor/a	846,94	169,39	21,81	1.016,33	868,11	173,62	22,35	1.041,74
					-	-	-	-
Grup E								
					-	-	-	-
Categoria	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserge/a-Porter/a	804,61	338,77	17,61	1.143,38	824,72	347,24	18,05	1.171,96
Oficial/a manteniment	804,61	211,73	17,61	1.016,34	824,72	217,02	18,05	1.041,75
Sereno/a	804,61	127,04	17,61	931,65	824,72	130,22	18,05	954,94
Vigilant/a	804,61	42,35	17,61	846,96	824,72	43,41	18,05	868,13
Marmitó, auxiliar cuina/menjador	804,61	42,35	17,61	846,96	824,72	43,41	18,05	868,13
Suport domèstic	804,61	127,04	17,61	931,65	824,72	130,22	18,05	954,94
Empleat/ada servei neteja	804,61	63,55	17,61	868,16	824,72	65,14	18,05	889,86
					-	-	-	-
CATEGORÍES FUNCIONALS								
					-	-	-	-
Categoria	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
director/a	-	446,17	-	446,17	-	457,32	-	457,32
Sotsdirector/a	-	408,34	-	408,34	-	418,55	-	418,55
director/a de Programa	-	143,68	-	143,68	-	147,27	-	147,27

* * * * *

ANEXO II: TABLAS SALARIALES

Grupo A	2008	2009						
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Psicólogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Pedagogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Psicopedagogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Médico/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
					-	-	-	-
Grupo B								
					-	-	-	-
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Trabajador/a Social	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Diplom. Univ. Enferm. (D.U.E.)	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Educador/a	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Profesor/a apoyo	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
					-	-	-	-
Grupo C								
					-	-	-	-
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Técnico/a en Integr. Social	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Monitor/a talleres	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Maestro/a de Taller	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,31	26,64	1.367,67
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Monitor/a ocio y tiempo libre	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Jefe/a Cocina o T.S.en Restauración	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Jefe/a de Administración	1.058,69	423,48	25,99	1.482,17	1.085,16	434,07	26,64	1.519,22
					-	-	-	-
Gripo D								
					-	-	-	-
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Oficial 1ª Administr	846,94	211,73	21,81	1.058,67	868,11	217,02	22,35	1.085,13
Auxiliar Administrativo	846,94	91,77	21,81	938,71	868,11	94,07	22,35	962,18
Cocinero/a	846,94	114,45	21,81	961,39	868,11	117,31	22,35	985,42

Gobernante/a	846,94	296,43	21,81	1.143,37	868,11	303,84	22,35	1.171,95
Conductor/a	846,94	169,39	21,81	1.016,33	868,11	173,62	22,35	1.041,74

Grupo E

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Conserje/a-Portero/a	804,61	338,77	17,61	1.143,38	824,72	347,24	18,05	1.171,96
Oficial/a mantenimiento	804,61	211,73	17,61	1.016,34	824,72	217,02	18,05	1.041,75
Sereno/a	804,61	127,04	17,61	931,65	824,72	130,22	18,05	954,94
Vigilante/a	804,61	42,35	17,61	846,96	824,72	43,41	18,05	868,13
Pinche, auxiliar cocina/comedor	804,61	42,35	17,61	846,96	824,72	43,41	18,05	868,13
Apoyo doméstico	804,61	127,04	17,61	931,65	824,72	130,22	18,05	954,94
Empleado/a servicio limpieza	804,61	63,55	17,61	868,16	824,72	65,14	18,05	889,86

CATEGORÍAS FUNCIONALES

Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
director/a	-	446,17	-	446,17	-	457,32	-	457,32
Subdirector/a	-	408,34	-	408,34	-	418,55	-	418,55
Coordinador/a de programa	-	143,68	-	143,68	-	147,27	-	147,27