



# Convenio Colectivo Entidades de Carácter Social de Valencia

<b>ÁREA</b>	Valencia	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Autonómico
<b>CÓDIGO</b>	80000705012008	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2007/06/07
<b>VIGENCIA</b>	2007/01/01 — 2008/12/31	<b>DURACIÓN</b>	DOS AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	DOGV 5529		
<b>URL</b>	<a href="https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-entidades-de-caracter-social-de-c-autonoma-de-valencia/">https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-entidades-de-caracter-social-de-c-autonoma-de-valencia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Entidades De Carácter Social. Última actualización a: 07-06-2007 Vigencia de: 01-01-2007 a 31-12-2008. Duración DOS AÑOS. Última publicación en DOGV 5529.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 5529 - 07.06.2007)

RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el Registro y Publicación del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana (cod. 8000705).

Visto el texto del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 2 de abril de 2007, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Agrupación de Entidades Sociales de la Comunidad Valenciana, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primero

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

Segundo

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

Valencia, 8 de mayo de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

I CONVENIO COLECTIVO PARA ENTIDADES DE CARÁCTER SOCIAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.

## **CAPÍTULO I. Condiciones generales.**

---

El presente convenio colectivo es promovido por la Agrupación de Entidades Sociales de la Comunidad Valenciana y los sindicatos CCOO y UGT. El presente convenio establece las condiciones mínimas y obligatorias para articular espacios laborales de encuentro sobre el respeto a los Derechos Humanos, que generen la concreción real de la calidad laboral en el ámbito de las fundaciones y asociaciones del Tercer Sector.

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo, será de aplicación para todas las entidades y organizaciones sin ánimo de lucro, que:

1. Estén inscritas en los registros públicos de asociaciones o entidades del voluntariado o de asociaciones juveniles que legalmente correspondan o en aquellos que los sustituyan según determine la legislación vigente.
2. Tengan como objetivos, en todo o en parte, la cooperación al desarrollo o la mejora de las condiciones de vida de colectivos en riesgo de exclusión social o de colectivos de jóvenes.
3. Realicen las actividades que se relacionan en la Comunidad Valenciana.

Se consideran, por tanto, incluidas en su ámbito de aplicación:

Al Consejo de la Juventud de la Comunidad Valenciana y a las entidades y Consejos Territoriales que lo integran salvo el personal que dependa en su relación laboral de cualquier administración pública.

Las entidades cuya actividad, sea la atención, acogimiento y/o integración de las personas inmigradas.

Aquellas que atiendan a colectivos con riesgo o circunstancias de exclusión social, víctimas de violencia o cualquier vulneración de los derechos fundamentales.

Las dedicadas a las actividades del Voluntariado Social.

Las dedicadas a la Cooperación Internacional al Desarrollo y de ayuda humanitaria.

### **Artículo 2. Cláusula de no aplicación.**

A. Quedan excluidas de la aplicación del presente convenio, las actividades que desarrollen las entidades o asociaciones de carácter cultural, y aquellas actividades que vienen contempladas y por tanto son de aplicación, en las cláusulas de ámbito funcional de los siguientes convenios:

1. Convenio Colectivo de residencias para la tercera edad, centros de día, residencias materno-infantiles y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública, en la Comunidad Valenciana para los años 2003, 2004, 2005 y 2006.

2. V Convenio Colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad en la Comunidad Valenciana.

3. II Convenio Colectivo para entidades de atención especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana.

4. IV Convenio Colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas discapacitadas de la Comunidad Valenciana.

Caso de que en alguna o algunas de las entidades definidas en el Artículo 1º, se desarrollen diferentes actividades, únicamente les será de aplicación el presente convenio a las actividades no encuadradas en los convenios reseñados en este artículo.

B. Igualmente quedan excluidas de su aplicación aquellas personas que:

a. En razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con las entidades incluidas en el ámbito funcional del presente convenio y/o mantengan relación de arrendamiento de servicios con aquellas.

b. Presten colaboración voluntaria y no retribuida en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado de la Comunidad Valenciana.

c. Se rijan por el Estatuto del Cooperante (Real Decreto 519/2006 de 28 de abril) o la norma que lo sustituya durante el tiempo en el que ostenten la condición de cooperante salvo en las situaciones determinadas en el citado real decreto.

### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación obligacional en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Se regirá por este convenio el personal laboral incluido en su ámbito territorial de aplicación, que se encuentre contemplado en el Artículo 4 del mismo.

### **Artículo 4. Ámbito personal.**

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual sea la forma de contratación, y cualquiera que sea su fecha de ingreso, que presten servicios en las entidades sin ánimo de lucro incluidas en el ámbito funcional de este convenio, que desarrollen las actividades en él recogidas.

Será de obligada aplicación al personal fijo, al eventual, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro y tendrá el carácter de mínimos garantizados.

### **Artículo 5. Garantía ad personam.**

Las condiciones más beneficiosas que estuvieran percibiendo los trabajadores y trabajadoras con anterioridad, comparadas con las que se pudieran establecer en el presente convenio, serán respetadas en su integridad, no pudiendo ser absorbibles ni compensables, aplicándoseles a las mismas, los incrementos porcentuales que experimenten las tablas salariales vigentes del presente convenio colectivo. En todo caso se respetarán como condiciones más beneficiosas las relativas a la jornada, retribuciones salariales, número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.

## **Artículo 6. Duración y vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, si bien sus efectos económicos se iniciarán el día 1 de enero de 2007.

La duración será por dos años, abarcando el año natural de 2007 y 2008.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización, aplicándose en este caso automáticamente la diferencia entre el IPC previsto y el real del año que finalice la vigencia si este fuera superior más el IPC previsto para el siguiente a las tablas salariales que estén en vigor.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

## **Artículo 7. Denuncia.**

Cualquiera de las partes componentes del convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establezca la legislación vigente. Tras la denuncia, las partes, patronal y organizaciones sindicales, constituirán en el plazo de un mes, la mesa de negociación del siguiente convenio.

## **Artículo 8. Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.**

El compromiso de los actores implicados en el presente convenio establece las bases para una relación ordenada entre los profesionales, el control del propio desempeño profesional y la capacidad de creación de proyectos relevantes.

1. Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias.
2. Todas las entidades sociales que tengan concedidas a su personal condiciones más beneficiosas apreciadas globalmente, deberán respetarlas en su totalidad, para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo dándoseles el tratamiento que se regula en la cláusula de garantía ad personam.

## **Artículo 9. Comisión Paritaria..**

En el mes siguiente a la publicación en el DOCV del convenio, se constituirá una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, mediación y seguimiento del cumplimiento del convenio colectivo, que estará compuesta por ocho representantes, cuatro de la patronal y cuatro de las organizaciones sindicales firmantes y el secretario de actas que lo sea en el momento de la firma del convenio, con voz y sin voto. La Comisión Paritaria puede utilizar, además los servicios ocasionales o permanentes de asesores en todas las materias de su competencia en un número máximo de dos por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria tiene su domicilio a efecto de notificaciones en la calle Fuencaliente nº 1 de Valencia.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá solicitar la convocatoria de reuniones notificándolo por escrito al secretario de actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la

reunión. Corresponde al secretario de actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud, debiendo remitir a los miembros de cada parte la documentación aportada por los promotores de la reunión.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de los miembros pertenecientes a cada una de las partes y se celebren en el lugar fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por unanimidad. Los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán el carácter que la misma determine de conformidad con la legislación vigente.

Los miembros de la Comisión podrán elaborar un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma. Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del texto del convenio colectivo. La Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

c) Entre sus facultades se le confiere expresamente la de homologar cualquier categoría laboral existente actualmente con las establecidas en el convenio y los procesos de adaptación de las mismas según las titulaciones vigentes.

d) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio. Ante situaciones de desacuerdo en el ámbito de la Comisión Paritaria se someterá tal discrepancia al organismo contemplado en el acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunidad Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

e) En tanto no se constituya la comisión sectorial de formación prevista en este convenio la Comisión Paritaria Mixta asumirá sus funciones.

f) En tanto no se constituya la comisión sectorial de salud laboral prevista en este convenio la Comisión Paritaria Mixta asumirá sus funciones.

g) Asimismo la comisión paritaria actuara en caso de producirse alguna de las situaciones previstas en las disposiciones del capítulo X Capítulo II Contratación Las partes firmantes recomiendan efectuar las contrataciones a través del Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

Asimismo las partes firmantes se comprometen a respetar en su totalidad los aspectos definidos en el Estatuto del Cooperante respecto a la materia referida en este capítulo.

## **Artículo 10. Contratación.**

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

Todo contrato se formalizará por escrito y siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la entidad sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores se entregara copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos.

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

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la entidad y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección. El contrato tendrá el carácter de fijo discontinuo, siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses ininterrumpidos.

Los trabajadores/as que realicen estas actividades deberán ser llamados cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la entidad, centro o entidad.

No se aplicará ninguna otra modalidad de contrato, salvo el indefinido, al personal afectado por este convenio que está adscrito al desarrollo de programas y/o proyectos públicos.

Es personal eventual el que se contrata por la entidad, centro o entidad para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

Las condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder como personal fijo y, contempladas en la clasificación de puestos.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para proceder a las modificaciones oportunas.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- Contrato en prácticas.
- Contrato para la formación.
- Contrato temporal de fomento de empleo
- Contrato por obra o servicio
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de sustitución o interinidad
- Contratación a tiempo parcial de duración determinada
- Contrato de relevo
- Contratación por anticipación de la edad de jubilación
- Contrato de inserción

En ninguna entidad del ámbito de aplicación de este convenio colectivo podrá establecerse un número de contratos formativos y por acumulación de tareas que supongan más de:

- Entidad de entre 5 y 10 trabajadores: 1 contratación.
- Entidad de 11 a 30 trabajadores: 2 contrataciones.
- Entidades de 31 a 50 trabajadores: 3 contrataciones.
- Entidades de más de 51 trabajadores: el 8% de contrataciones.

En las entidades de hasta 30 trabajadores no se aplicara el límite anterior para acumulaciones de tareas en programas previamente iniciados.

Mediante negociación colectiva y acuerdo, en cada entidad se podrán definir las categorías para las que se podrán utilizar estas modalidades de contratación y la duración máxima de los contratos que en ningún caso sobrepasaran los nueve meses. A la finalización de los contratos de duración determinada o de interinidad la entidad extenderá el correspondiente finiquito visado por los representantes sindicales.

En esta liquidación o finiquito constará expresamente el abono de los siguientes conceptos:

- Partes proporcionales de las pagas extraordinarias, prorrateadas al año natural en función del tiempo

trabajado.

- Parte proporcional de vacaciones anuales, según los criterios establecidos para el disfrute en el artículo referente a las mismas en este convenio.
- Se abonarán las cantidades correspondientes a los distintos conceptos retributivos no percibidas a la fecha de finalización.
- Indemnización correspondiente según la legislación vigente en cada tipo de contrato.

## **Artículo 11. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.**

La entidad podrá celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevea la legislación vigente.

## **Artículo 12. Período de prueba.**

El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será:

- Dos meses para las categorías de los grupos A y B. Técnicos titulados - Un mes para las categorías de los grupos C y D.
- Quince días para las categorías del grupo E.

Para contratos de duración inferior a doce meses, se calculará porcentualmente al tiempo de contratación sin que en ningún caso en los contratos en prácticas el periodo de prueba sea superior a 15 días naturales para el grupo B y de 30 días para el grupo A.

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la entidad.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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.

## **Artículo 13. Reserva de plazas para personas con discapacidad.**

Las entidades acogidas a este convenio tendrán unas plazas de obligada contratación para personas con discapacidad, acogiéndose al siguiente ratio:

- Entidad de entre 5 y 10 trabajadores: 1 trabajador con discapacidad.
- Entidad de 11 a 30 trabajadores: 2 trabajadores con discapacidad.
- Entidades de 31 a 50 trabajadores: 3 trabajadores con discapacidad.
- Entidades de más de 51 trabajadores: el 8% de trabajadores con discapacidad.

La entidad reservará a partir de la publicación del presente Convenio un 8% de puestos de trabajo en sus contrataciones a personas con discapacidad con lo que se cumplirá la establecido sobre la cuota de reserva

referenciado en el Art. 38.1 de la ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de los minusválidos.

La entidad, previo informe del servicio de prevención, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias del puesto

## **Artículo 14 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 realizará el siguiente procedimiento:

- Se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá la plaza al personal de la entidad, quedando este aspecto vinculado a la categoría profesional.
- En segundo lugar se contratará al personal que proviniendo de una situación de excedencia sin reserva de puesto haya solicitado su reincorporación - En tercer lugar se priorizará en la contratación, al personal que haya sido contratado en los últimos tres años por la entidad o entidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio o a jóvenes hasta 35 años.
- En cuarto lugar se realizara la contratación por la vía usada habitualmente por la entidad La entidad comunicará a los trabajadores/as el baremo y sistema de selección que oídos los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, se haya acordado. En todo caso se tendrán en cuenta la formación, los méritos y la antigüedad del trabajador según marca el Artículo 24 del ET.

## **Artículo 15-. Suspensión del contrato de trabajo.**

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas y por las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses y adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple superior a un año de menores de 6 años o menores de edad mayores de 6 años si son menores con discapacidad o que por sus circunstancias personales o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

f) Privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

h) Por el ejercicio del derecho a huelga.

i) Por ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo

3. La suspensión de contrato causada por solicitud de la víctima de violencia de género tendrá una duración inicial de 6 meses, pudiéndose prorrogar por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18, si las actuaciones de tutela judicial lo requiriesen. Este periodo tendrá consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo.

4. Al cesar las causas de suspensión el personal tendrá derecho a la reincorporación al puesto reservado en todos los supuestos a que se refiere el punto 1, excepto en los señalados en las letras a) y b) 5. En el supuesto de Incapacidad Temporal, cesará el derecho a reserva si la persona afectada es declarada en situación de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, de acuerdo con la legislación vigente sobre Seguridad Social.

## **Artículo 16-. Extinción del contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y por las siguientes:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas validamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la entidad.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato d) Por dimisión del trabajador/a, debiendo mediar preaviso de 15 días.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por jubilación del trabajador/a.
- g) Por despido del trabajador/a.
- h) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- i) Por solicitarlo la víctima de violencia de género.

## **Artículo 17. Cláusula de subrogación del personal.**

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector, y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, 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 las entidades afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial del concurso, subvención, concierto o contrata con la administración pública que corresponda, y sea adjudicataria de esta actividad otra entidad, esta última vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores y trabajadoras adscritos afectados, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su categoría, antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de entidad y condiciones personales.

1. La entidad saliente, deberá comunicar por escrito, a los trabajadores y trabajadoras afectadas, y a sus representantes, en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a su ejecución práctica, la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva entidad adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de este dato.
2. Asimismo será necesario que la entidad que cesa en el servicio, notifique por escrito en el mismo plazo de quince días naturales antes del cese o en quince días desde la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva entidad adjudicataria y a la comisión paritaria del presente convenio, la relación de trabajadoras y trabajadores en los que debe operarse la subrogación entidadarial, poniendo a disposición de la entidad adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o

desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del libro de matrícula o documento fehaciente de la entidad donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras y trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan las condiciones establecidas para la subrogación.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.
10. Copia del acta de las últimas elecciones sindicales realizadas en la entidad y de las notificaciones de constitución formal de sección sindical y nombramiento de delegados sindicales.

El incumplimiento por parte de la entidad saliente de los requisitos expuestos en este artículo, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva entidad adjudicataria.

Si la entidad cesante tuviese descubiertos en la cotización de la Seguridad Social, de los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la nueva entidad adjudicataria subrogará igualmente a los mismos, debiendo estos formular para ello, la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra la entidad cesante y contra la entidad principal contratante del servicio quedando eximida la nueva entidad de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones anteriores.

## **CAPÍTULO III. Organización del trabajo.**

---

### **Artículo 18. Organización en el trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la entidad.

Las entidades podrán establecer, de acuerdo con el párrafo anterior, un sistema de organización del trabajo basado en las necesidades de la entidad, el colectivo a quien se dirija la acción y los valores de la entidad del

que informarán a los representantes de los trabajadores.

## **Artículo 19. Valoración de los puestos de trabajo.**

Las entidades conjuntamente con los representantes de los trabajadores, y respetando lo establecido en el presente convenio colectivo, deberán valorar los puestos de trabajo en el plazo máximo de seis meses desde la publicación en el DOCV del presente convenio y revisar su valoración en situaciones de reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos. Los representantes de los trabajadores, a opción de éstos, podrán estar asistidos por técnicos propios.

La valoración consistirá en la definición de grupos, categorías y funciones de los puestos de trabajo de la entidad.

Concluida la valoración y clasificación de los puestos, la entidad garantizará la publicidad entre todo el personal del resultado de la misma, facilitando de forma individualizada al personal un documento en el que consten todos los elementos de la valoración, clasificación y funciones referidas a su puesto específico.

## **Artículo 20. Prestación del trabajo y colaboración con la entidad.**

El trabajador/a prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las Leyes, las normas de obligado cumplimiento, el presente convenio colectivo y el contrato de trabajo.

Es deber primordial del trabajador/a, la diligencia en el desempeño de su trabajo, el interés en procurar la buena marcha de la entidad, obligándose las entidades a poner al alcance de estos, los medios necesarios para que puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, seguridad, salud e higiene.

El trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada o por abandono.

Queda prohibido la utilización de máquinas y medios de la entidad fuera del desempeño del trabajo asignado y la lógica relacional. Los trabajadores/as, están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc. de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de sus entidades, o asuntos relacionados con ellas, tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

## **Artículo 21. Coordinación laboral.**

El equipo directivo y equipo de profesionales, establecerá los mecanismos de coordinación necesarios para implementar las decisiones acordadas y el buen funcionamiento del servicio.

Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional y de las funciones del puesto de trabajo.

Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos los hechos en conocimiento de los máximos responsables de cada entidad, de los representantes de los trabajadores, y de la inspección de trabajo, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes. Del mismo modo la entidad velará de forma activa a fin de evitar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y mobbing, sin menoscabo de las acciones legales que dichos actos pudiesen ocasionar. Artículo 22. Reclamaciones de los trabajadores/as.

Todo trabajador/a, podrá poner en conocimiento de la entidad, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionen con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes, viniendo la entidad obligada a contestar en el plazo más breve posible, todas las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.

## **Artículo 23. Clasificación profesional.**

### **Artículo 23.1 Grupos profesionales.**

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

#### Grupo A

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que lleven a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico que será de licenciado universitario o equivalentes, incluyendo las habilitaciones profesionales reguladas legalmente y que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

#### Grupo B

Se incluye en este grupo el personal que desempeña funciones propias de su titulación, que será equivalente a diplomado universitario, incluyendo las habilitaciones profesionales reguladas legalmente.

#### Grupo C

Se agrupan en esta categoría las titulaciones de Bachiller Superior, Formación Profesional superior (II) o experiencia demostrada de tres años en la profesión.

#### Grupo D

Pertencen a este grupo todos aquellos trabajadores y trabajadoras que con graduado en educación secundaria, titulación de FP I o experiencia equivalente de dos años en la profesión, desempeñen funciones auxiliares

Grupo E Se incluyen en este grupo profesional aquellos empleados que desempeñen tareas que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, y que normalmente exigen conocimiento o experiencia elementales.

### **Artículo 23.2 Categorías profesionales.**

Encuadradas en cada grupo profesional se establecen las categorías profesionales según el mayor nivel de formación establecido en el sistema educativo para cada una de ellas.

Ante posibles modificaciones del sistema educativo, la Comisión Paritaria del convenio establecerá las oportunas correcciones.

De esta forma, sin ser excluyentes ni obligatorias en cuanto a su existencia en las entidades se definen las categorías establecidas en el anexo II.

### **Artículo 23.3 Categorías funcionales.**

Independientemente del grupo y/o categoría profesional se podrá ejercer temporalmente alguna de las siguientes categorías funcionales de coordinación o dirección con responsabilidad directa sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando, dirigiendo o supervisando el trabajo de estos y realizando, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia, tal y como se definen en el anexo III Estas categorías darán lugar a la percepción de su correspondiente plus retributivo según lo establecido en el anexo de tablas salariales.

- director/a Entidad
- Subdirector/a
- director/a sector
- director/a programa
- Dirección Administrativa
- Coordinación Técnica o de oficios

### **Artículo 24. Movilidad funcional.**

Siempre que lo requieran los servicios, previa comunicación a los representantes de los trabajadores la entidad podrá adscribir a un trabajador/a para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional.

La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del personal. Los cambios funcionales se efectuarán aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad.

En los puestos de trabajo en que conste como requisito la posesión del carné de conducir, si por causas ajenas a la voluntad del trabajador se perdiera el mismo, la entidad deberá proceder durante el tiempo de suspensión, a una adscripción de la trabajadora o trabajador afectado para la realización de tareas distintas que no conlleven la conducción.

### **Artículo 25. Trabajos de superior e inferior categoría.**

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la entidad podrá encomendar a sus trabajadores/as, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior o inferior a la que ostenten.

Los trabajos de superior o inferior categoría se asignarán aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad.

Cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona afectada, tendrá derecho a la retribución correspondiente a la categoría que estuviera desempeñando en cada momento.

Si el trabajador/a desarrollara las funciones de superior categoría durante un periodo de seis meses durante un año, u ocho meses dentro de un periodo de veinticuatro meses, consolidará la categoría Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la entidad precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible con un máximo de 3 meses, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional. A partir del

tercer mes, se procederá a incluir rotación de las funciones del puesto entre el resto de trabajadores o trabajadoras.

## **Artículo 26. Movilidad geográfica.**

Todas aquellas entidades que tengan sedes en distintas localidades permitirán a la víctima de violencia de género que lo solicite la posibilidad de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la entidad durante 6 meses, con reserva de puesto de trabajo. A los 6 meses la persona trabajadora podrá optar por volver al puesto inicial o continuar en el nuevo, en cuyo caso perderá la reserva del puesto inicial.

La entidad tiene la obligación de informar de las vacantes existentes a las personas en esta situación.

## **CAPÍTULO IV. Condiciones laborales.**

---

### **Artículo 27. Jornada laboral.**

La jornada semanal será computada a razón de treinta y siete horas y media semanales (37.5h), los días 24 y 31 de diciembre se contabilizarán en el total general a media jornada por lo que el cómputo horario anual será de 1.665 horas o 1.672 horas y 30 minutos en años bisiestos La duración máxima de la jornada semanal ordinaria para las diferentes categorías profesionales no será nunca superior a 40 horas de trabajo efectivo.

Cuando la distribución de la jornada, suponga más de cinco horas (5) de trabajo continuado, los trabajadores y trabajadoras, tendrán treinta minutos (30) de descanso, computados como de trabajo efectivo.

El personal disfrutará de una pausa mínima de 12 horas entre el final y el inicio de cada jornada.

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

Cuando los días de descanso sean alternativos o rotativos, se librarán al menos dos fines de semana al mes.

No obstante y en atención a las características del puesto de trabajo, si fuese necesario la atención del servicio en sábado, domingo o festivo se compensará con otros de la semana computándose en términos trimestrales y en la equivalencia, de 1 hora (una) trabajada en horario en que le correspondería descanso, será compensada con 1'45 (una hora cuarenta y cinco minutos).

Se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22 horas de la noche y las 8 de la mañana. Las horas realizadas en dicha franja horaria serán compensadas con el complemento de nocturnidad pactado en las tablas salariales.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las entidades con prestación de servicios durante las veinticuatro horas del día, en la organización de los

turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador este en el de noche más de dos semanas consecutivas.

Los trabajadores con trabajo a turnos serán compensados con el complemento de turnicidad pactado en las tablas salariales.

Cada entidad, de acuerdo con la representación sindical de los trabajadores establecerá:

- El horario en torno al cual, se estructurará el personal integrado en las diferentes áreas de intervención.
- El cuadrante de distribución de la jornada, que será elaborado para todo el año durante el mes de enero y se expondrá de forma visible en cada centro de trabajo. En él constarán por semanas y días la distribución de la jornada mensual o anual con el horario de trabajo, festivos, descansos semanales y entre jornadas.
- Criterios de prioridad para que los profesionales que necesiten adaptaciones horarias en función de condiciones personales (hijos a cargo, motivos de salud, estudios reglados,...), puedan solicitar dichas modificaciones.

Cada equipo profesional podrá establecer, en acuerdo con el equipo directivo, ajustes horarios motivados por cuestiones de intervención concreta de los que se dará cuenta a la representación sindical de los trabajadores.

Las modificaciones del horario habitual del personal, tanto individual como colectivamente, tendrán que ser notificadas para su negociación con 72 horas de antelación a la representación sindical de los trabajadores, salvo concurrencia de circunstancias urgentes e imprevisibles.

Se permitirá la adaptación del turno o flexibilidad horaria a la víctima de violencia de género que lo precise para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, debiendo mediar siempre denuncia. Será la víctima de violencia de género quién concrete la adaptación horaria que necesita previa información a la entidad para coordinación de la misma.

## **Artículo 28. Reducción de la jornada.**

La víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a reducción de jornada, concretará la reducción horaria que necesita e informará a la entidad para su coordinación.

Los derechos a este respecto referentes a conciliación de la vida familiar y laboral se desarrollan en el artículo 37.

El trabajador que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, podrá acogerse, previa certificación de este extremo por el órgano administrativo que le corresponda, a la reducción de hasta la mitad de su jornada, con disminución proporcional de retribuciones.

Para el cálculo del valor hora aplicable a las reducciones de jornada se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el interesado dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que se tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

## **Artículo 29. Vacaciones.**

Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo disfrutarán anualmente de 23 días laborales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional al tiempo trabajado desde su ingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando al alza el resultado decimal mayor a 5 por exceso.

Las vacaciones que correspondan podrán fraccionarse en dos periodos siendo uno de ellos como mínimo de 5 días laborables.

A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del trabajador, tales como enfermedad, accidente o maternidad, licencia o permiso por razón de matrimonio, por razón de embarazo, por sufrir situaciones de violencia de genero, así como el resto de licencias y permisos previstos legalmente y en este convenio, computarán como servicios efectivos.

Las vacaciones se disfrutaran en el año natural correspondiente salvo en los supuestos en los que una trabajadora no haya podido disfrutarlas en la forma ordinaria por haber unido una licencia por riesgo en el embarazo a la posterior licencia de maternidad, en estos casos se ampliara hasta el año siguiente el plazo para disfrutar las vacaciones anuales .

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la entidad y los representantes de los trabajadores, antes del día 31 de marzo de cada año. Se procurará que los turnos se efectúen de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que, en orden al buen funcionamiento del servicio se planteen por la entidad, previa negociación con los representantes sindicales. En caso de discrepancias servirá como principio general a tener en cuenta para la fijación de los períodos vacacionales, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados. El tiempo de disfrute habitual, será el comprendido entre el 1 de junio y el 31 de septiembre.

El personal tendrá derecho a:

- Retrasar sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral temporal.
- La interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.
- Acomodar el disfrute de las vacaciones previa justificación de las circunstancias, en casos de:
  - Embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses
  - Separación legal, divorcio o viudedad
  - Ser víctima de violencia de género

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Deberán disfrutarse dentro del año natural, no pudiendo acumularse para el año siguiente, salvo el personal que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación, despido o fallecimiento, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, por el periodo trabajado dentro del año.

## **Artículo 30. Horas extraordinarias.**

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o necesidades excepcionales requeridas por los programas.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso en la jornada laboral en el plazo máximo de tres meses desde su realización.

En el supuesto que, por necesidades del servicio, que deberán ser justificadas por escrito y comunicadas a la representación de trabajadores, no fuera posible la compensación en tiempo según lo establecido en el párrafo

anterior, la compensación será económica.

Para el cálculo del valor hora se dividirán las retribuciones brutas integras mensuales, que perciba el personal, más la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias en ambos casos excluidos los trienios, por 30 y a su vez este resultado por el número de horas que el personal tenga obligación de cumplir de media cada día.

Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador o trabajadora como prolongación de su jornada de trabajo, tanto al inicio como al final de la misma, serán compensadas incrementándolas en 1/3 (1 hora de trabajo se compensará con 1 hora 20 minutos).

Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador o trabajadora en días que le corresponda descanso serán compensadas incrementándolas en 45 minutos.

Los trabajadores menores de 18 años no realizarán horas extraordinarias.

Las personas contratadas a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos de realizarse para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes de los/as trabajadores/as y delegados/as sindicales.

La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del trabajador/a y en caso de no haber voluntariedad, se establecerá un sistema rotativo.

En todo caso, el personal que pueda acogerse a cualquiera de los supuestos recogidos en los artículos 28 y 37 respecto a reducción de jornada, tendrán preferencia para la no realización de horas extraordinarias.

## **Artículo 31. Permisos y licencias.**

### 31.1 Grados de parentesco.

En todo los derechos contemplados en el presente convenio colectivo según el artículo 915 y siguientes del Código Civil, se considerarán familiares de primer grado del afectado, por consanguinidad en línea directa: padres e hijos; por afinidad en línea colateral: cónyuge; por afinidad en línea directa: suegros, nuera y yerno. Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: hermanos y abuelos del titular y nietos; por afinidad: abuelos del cónyuge, cuñada y cuñado.

Asimismo, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1/ 2001 de 6 de abril de la Generalitat Valenciana serán de aplicación a las parejas de hecho con certificado de estar inscritas en el Registro Público Oficial de Uniones de Hecho los mismos derechos que a los cónyuges.

Asimismo se considerará persona dependiente la que como tal se considere previa resolución judicial o certificación de servicios sociales.

### 31.2 Plazos de preaviso de permisos y licencias.

Los permisos y licencias referidos en este capítulo que correspondan a situaciones previsibles se solicitarán a la persona responsable de la entidad como mínimo con 48 horas de antelación.

## **Artículo 32. Permisos retribuidos.**

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en el Estatuto de los Trabajadores, y en lo previsto en la Ley 39/1.999, de 5 de noviembre, y sus modificaciones, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Los permisos previstos en el presente punto y en el artículo 37 serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

Los permisos retribuidos directamente vinculados a conciliación de la vida familiar y laboral se encuentran recogidos en el artículo 37.

Todo trabajador/a, avisando con la antelación posible y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho: quince días naturales que podrán acumularse al periodo vacacional.
- b) El día de la celebración del matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho de los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- c) Por fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o enfermedad grave
  - Tres días laborables en los casos de cónyuge, familiares de primer grado, y/o personas dependientes a cargo.
  - Dos días laborables en casos de familiares de segundo grado.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km desde su residencia al lugar del suceso el plazo se ampliará en dos días laborables más.

Se concederá permiso por enfermedad grave, cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del trabajador o trabajadora.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad o parte médico de alta que aconsejara el reposo del enfermo con necesidad de cuidados, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

d) Dos días laborables en caso de cambio de domicilio e) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de pruebas de valoración de conocimientos realizadas por organismos oficiales, procesos selectivos para el ingreso a cualquier administración pública o exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la entidad el trabajador/a, que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o la consellería respectiva) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen o justificante oficial expedido al efecto.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de personas dependientes a su cargo, a consultas, tratamiento y exploraciones de tipo médico o psicológico durante el tiempo indispensable para su realización.

El tiempo necesario para la recuperación física y/o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud correspondientes

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal, incluidos la realización de trámites de acogimiento o adopción (nacional/internacional) que no se puedan realizar fuera de la jornada laboral y no requieran desplazamiento al extranjero

En caso de interrupción del embarazo o realización de la prueba de amniocentesis, se concederá a la pareja un permiso de 4 días laborales y consecutivos a partir del hecho causante.

Formación del trabajador o trabajadora según lo dispuesto en el capítulo VII

### **Artículo 33. Permisos no retribuidos.**

a) Por el tiempo indispensable por enfermedad de persona dependiente a cargo con prescripción facultativa de reposo en casa.

b) En los supuestos de adopciones internacionales el trabajador o trabajadora podrá disponer del tiempo indispensable para la realización del desplazamiento, independientes de las 16 semanas de licencia maternal/paternal. Este permiso se concederá cuantas veces sea necesario el desplazamiento.

c) Voluntariado (según lo establecido en la Ley 4/2001 de Voluntariado en la Comunidad Valenciana).

### **Artículo 34. Licencias retribuidas.**

Los trabajadores/as podrán disfrutar, en función de las necesidades del servicio y hasta el 15 de enero del año siguiente, hasta 5 días al año para asuntos propios que se podrán acumular con las vacaciones, o la parte proporcional, debiendo solicitarlo por escrito a la entidad, con una antelación de quince días.

En las entidades de hasta 7 trabajadores, solo 1 podrá disfrutar la licencia en las mismas fechas.

En las entidades de más de 7 trabajadores, solo el 25% de la plantilla de personal podrá disfrutar de esta licencia en las mismas fechas.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderá salvo acuerdo escrito de mejora entre los representantes de los trabajadores y la entidad.

Cada 3 años se tendrá derecho al disfrute de un mínimo de 100 horas destinadas a formación continua.

Las licencias retribuidas directamente vinculadas a situación de conciliación de la vida familiar y laboral se encuentran recogidas en el artículo 37.

### **Artículo 35. Licencias no retribuidas.**

1. Se podrán solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo en el caso de separación o divorcio, debiendo presentar la justificación correspondiente.

2. Se podrán solicitar licencias no retribuidas con un máximo de un día para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse hasta un máximo de dos días si ocurre el suceso a más de 100 km de distancia,

### **Artículo 36. Excedencia.**

Los trabajadores/as podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el Estatuto del Cooperante, Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa laboral.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este convenio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En situaciones de excedencia forzosa y recogidas en la legislación laboral, se computará la excedencia durante el tiempo que dure a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

Se concederá excedencia forzosa con reserva de puesto por la designación o elección a cargo público o por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial que imposibiliten la asistencia al trabajo.

El reingreso se solicitará en el máximo de un mes desde el cese en el cargo público o representativo sindical.

Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el personal con más de un año de antigüedad en la entidad tiene derecho a una excedencia voluntaria de entre cuatro meses a cinco años, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Una vez concluido el período solicitado de excedencia, el trabajador/ a deberá comunicar por escrito a la entidad, con un mes de antelación la fecha prevista de incorporación a la misma.

El incumplimiento de esta obligación por parte de la persona trabajadora, será considerada como una renuncia voluntaria a su relación laboral vigente con extinción de la misma.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la entidad.

Las peticiones de excedencia se resolverán por riguroso orden de presentación en el plazo máximo de quince días siguientes al de su presentación.

Las excedencias directamente vinculadas a situación de conciliación de la vida familiar y laboral se encuentran recogidas en el artículo 37.

## **Artículo 37. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección de la maternidad y la paternidad.**

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores, en lo previsto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº266 de 6/11/99) y en los Convenios internacionales ratificados en España Como medida de fomento del empleo, en los supuestos de licencia maternal y excedencias previstos en este, las personas que hagan uso de los mismos y ocupen puestos estructurales serán sustituidas, y en el resto de supuestos dependerá del criterio de la entidad durante la duración de la situación de que se trate.

1. Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable y justificados con acreditación médica (sea para tratamiento propio o de la pareja) para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, en aquellas sesiones en las que esté prevista la asistencia también de la pareja, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado o interesada.

2. Durante el embarazo o parto reciente, cuando exista riesgo, por mínimo que éste pudiera ser, para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se adoptarán todas las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no ser posible dicha adaptación o sí, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o de su feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiéndose determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En el supuesto de ser imposible técnica u objetivamente o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, dicho cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, previsto en el párrafo anterior y, según el 26.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la mujer trabajadora podrá suspender el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 de este apartado será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud a que asista facultativamente a la trabajadora o al hijo o hija. Podrá asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de 12 meses.

3. Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el progenitor en activo dispondrá de tres días laborables, ampliables a otros dos días en caso de cesárea y de igual modo si concurriese cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre o el hijo o hija. Cuando en cualquiera de los supuestos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a los 100 km desde su residencia habitual al lugar del suceso, el permiso se ampliará en un día laborable más.

4. Las trabajadoras afectadas por alumbramiento tendrán derecho a un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas retribuidas, ampliables a 18 semanas, en dos semanas más por cada hijo o hija en caso de parto múltiple distribuidos a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

En caso de que ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrán optar porque el otro progenitor 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 la efectiva incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de 13 semanas y el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores a parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
6. Dentro de las primeras 20 semanas de vida del recién nacido, el padre o pareja tendrá derecho a la suspensión de contrato durante 13 días seguidos consecutivos. En los casos de hospitalización del neonato podrá ser disfrutado de forma discontinua hasta la curación del neonato.
7. Igualmente, en el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple en 2 semanas por cada hijo, a partir del segundo. Este permiso se disfrutara también en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de 6 años, si se trata 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 acreditada por los servicios competentes. El permiso se iniciara a petición del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o documento oficial que lo acredite. 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 casos de disfrute simultáneos del periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.
8. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o documento oficial que lo acredite.
9. Los periodos referidos en los puntos anteriores podrán distribuirse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, salvo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, previo acuerdo entre la entidad y los trabajadores afectados del que se informará a los representantes de los trabajadores, en los términos que reglamentariamente se determine.
10. Asimismo en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión de contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas.
11. Por lactancia de un hijo menor de doce meses, sea natural, acogido o adoptado, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad, la persona interesada podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre pero en cualquier caso sólo por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen en la misma entidad. Asimismo, por su voluntad, la persona interesada puede sustituir todo el periodo de ausencia del trabajo de 1 hora diaria por lactancia por un permiso retribuido por el total de tiempo restante que suponga el cómputo de una hora diaria por cada día laboral hasta la finalización del permiso. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponde a la persona que lo solicite. Esta deberá preavisar con 15 días de antelación a la entidad de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias se resolverán de la forma prevista para la Reducción de Jornada.
12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o mayor que requiera especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria, o que sea disminuido físico o psíquico o sensorial que supere el 33% de minusvalía acreditada por el órgano competente y 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.

13. Así mismo, los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento, o adopción o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste o documento oficial que lo acredite. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 21 meses en los casos de familia numerosa especial. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

14. Se da la opción de acogerse a una excedencia múltiple, es decir, la madre, el padre o pareja podrán distribuir la excedencia dependiendo de las necesidades familiares pudiendo disfrutarla en meses alternos y no teniendo por que ser continuada. En este caso, el tiempo de excedencia no será de más de tres años.

15. También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o una persona dependiente que se encuentre a su cargo que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo. Se pondrá fin a la excedencia cuando acabe el hecho causante, sin necesidad de que finalice el periodo total. Tendrá la misma consideración que la excedencia por cuidado de hijo a efectos de reserva de puesto de trabajo, computo de antigüedad y asistencia a cursos de formación de la entidad.

16. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

17. Esta excedencia constituye un derecho individual del trabajador.

En caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

## **Artículo 38. Justificación de ausencias.**

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente se regulan las siguientes situaciones:

- Ausencias aisladas de un día: el trabajador o trabajadora comunicará su ausencia al trabajo y la razón de la misma a la unidad del personal o persona responsable, preferentemente hasta dos horas después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente.

- Ausencia de dos o más días: el trabajador o trabajadora deberá presentar el parte médico de baja o justificante médico en el plazo máximo de tres días contados desde la fecha de expedición del mismo.

Los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días hasta que por el facultativo competente se expida el alta médica.

- En el caso de darse falta de asistencia al trabajo y siéndole requerido no entregase el justificante

correspondiente, se descontará en nómina dicha ausencia laboral.

Los descuentos por falta de asistencia al trabajo se calcularán de la siguiente forma para establecer el valor de cada hora no trabajada: sueldo íntegro mensual dividido entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que se tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Si las ausencias, aún justificadas son reiteradas se valorará la situación entre los representantes de los trabajadores y la dirección correspondiente a instancias de cualquiera de las partes, proponiendo conjuntamente la solución más adecuada al caso, salvaguardando siempre los derechos que la legislación laboral Artículo 39. Tratamiento de situaciones para personas afectadas por violencia de género.

En los casos de ausencias o sobrevenidos porque el trabajador o trabajadora se encuentre padeciendo una situación de violencia de género se regulan las siguientes situaciones:

- Ausencias aisladas de uno o dos días: las personas que se encuentren afectadas por esta situación, deberán justificar dicha circunstancia ante la entidad mediante la presentación de justificante expedido por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, dicho justificante se entregará con la mayor inmediatez posible, atendiendo a las circunstancias en que se halle la persona afectada. No obstante lo anterior, el parte de baja médica o el informe de los servicios sociales deberá entregarse en el plazo de tres días desde su expedición.

- Ausencia de tres o más días: el trabajador o trabajadora deberá presentar el parte médico de baja o justificante médico en el plazo máximo de tres días contados desde la fecha de expedición del mismo.

Los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días hasta que por el facultativo competente se expida el alta médica.

- En el caso de no presentarse ningún justificante se descontará en nómina los días de ausencia.

La forma de acreditar la condición de víctima de violencia de género, en los supuestos de reducción de jornada, flexibilidad horaria, suspensión o extinción del contrato por motivos de violencia de género, teniendo en cuenta que la entidad procurará atender la situación más favorable para la persona sometida a dicha situación será:

- Orden de protección dictada por el Juzgado competente a favor de la víctima.

- Mediante el informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

## **Artículo 40. Seguros de responsabilidad civil, penal y cobertura de accidentes laborales.**

Las entidades afectadas por este convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes laborales de todo el personal afectado por este convenio.

Deberán estar asegurados todos los trabajadores y trabajadoras de alta en la Entidad y nominalmente los que se encuentren en excedencia forzosa.

Las garantías y coberturas de las pólizas serán las siguientes:

a) Responsabilidad civil y penal. En que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de actuaciones profesionales, incluyendo fianza y defensa criminal. Se excluirán los riesgos asegurados por el ramo de automóviles y daños inmateriales que no sean consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Se suscribirá un seguro que cubra a los ocupantes, incluido el conductor, para los trabajadores y trabajadoras que utilicen su vehículo en las actividades laborales. Prestación máxima por

siniestro de 36.060,72 euros

b) Por muerte o invalidez a consecuencia de accidente laboral, 25.000 euros. A partir de la publicación en el DOCV de este convenio, se dispondrá de un periodo máximo de tres meses para exhibir y facilitar copia de la póliza y los procedimientos a seguir a la representación legal de los trabajadores.

## **Artículo 41. Jubilación.**

Como medida para el fomento del empleo se establecen las siguientes situaciones respecto a la jubilación Para todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo la jubilación será obligatoria a los 65 años.

Excepto:

a) Que el trabajador/a no tenga cubierto el período de carencia mínimo para su jubilación con derecho a percibir una pensión contributiva, en ese caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el período mínimo establecido por la legislación vigente.

b) Para todos aquellos trabajadores/as, que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, tengan ya cumplidos 65 años, se establece un período transitorio de aplicación del presente precepto, de seis (6) meses, a contar desde la publicación del presente texto articulado en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, salvo que la persona trabajadora mayor de 65 años, manifieste por escrito dirigido a su entidad su deseo de proceder a la jubilación de forma inmediata, o sea, antes de transcurridos los seis meses indicados.

Será requisito inexcusable para la aplicación de este apartado; que el trabajador/a mayor de 65 años tenga cubierto el período de carencia necesario para obtener la correspondiente pensión contributiva por jubilación; en caso contrario; continuará la relación laboral hasta completar el período de carencia necesario, produciéndose la jubilación obligatoria en el mes siguiente a tener cubierto el período mínimo.

## **Artículo 42. Jubilación parcial.**

Según la normativa vigente, siempre que conlleve la celebración de un contrato de relevo en lo términos determinados legalmente, el trabajador tendrá derecho a solicitar la jubilación anticipada y parcial si cumple los requisitos exigidos en las normas de Seguridad Social para acceder a una pensión contributiva.

Para preservar el derecho de los trabajadores a la jubilación parcial las entidades informarán a los representantes de los trabajadores de aquellas solicitudes de jubilación anticipada recibidas y se formalizarán los contratos de relevo y parciales pertinentes previo acuerdo entre el interesado y la entidad, salvo aquellos casos en cuyo periodo sea de un año o inferior en cuyo caso será obligatoria la formalización de los contratos citados por parte de la entidad en el plazo máximo de dos meses desde la solicitud del trabajador.

## **CAPÍTULO V. Condiciones económicas.**

---

### **Artículo 43. Definición de las retribuciones.**

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe la persona contratada como consecuencia de su relación laboral con la entidad contratante.

## **Artículo 44. Pago de salarios.**

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y el salario se abonará antes del día cinco de cada mes preferentemente por transferencia bancaria.

La entidad estará obligada a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

En las modalidades de contratación de duración determinada la base de cálculo salarial será la establecida con carácter general. Así, también en los contratos formativos las retribuciones serán proporcionales a las establecidas para los contratos indefinidos, sobre el salario que corresponda al grupo y categoría equivalente, según el tiempo de trabajo efectivo. En caso de IT o accidente laboral que incapacite al trabajador/a para el normal desarrollo de sus funciones habituales, se garantizan las retribuciones en sus cuantías totales y en los diversos conceptos que se venían percibiendo con anterioridad a la enfermedad o accidente, mientras que el trabajador no pase a situación distinta. Igual tratamiento se dará a las trabajadoras a las que por el INSS se les declare en situación de riesgo para el embarazo y se les suspenda el contrato.

## **Artículo 45. Tablas salariales.**

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías profesionales que figuran en este convenio colectivo, son los que se relacionan en su anexo, donde se refleja el nivel y tienen carácter de mínimos y obligatorios incluyendo a todo el personal contratado inclusive si la contratación se realiza a través de Empresas de Trabajo Temporal.

## **Artículo 46. Incremento salarial.**

Para el 2008, las retribuciones en cada grupo serán incrementadas con la diferencia entre el IPC previsto para el año 2007 del 2% y el IPC real a diciembre de 2007 si este último es superior, más el IPC previsto para el 2008.

## **Artículo 47. Salario base.**

El salario base del personal afectado por este convenio es el especificado en el anexo «Tabla salarial» del presente convenio para cada uno de los niveles y categorías.

## **Artículo 48:- Complemento de turnicidad.**

1. Se entiende por trabajo a correturnos cuando se cubren sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

2. Se entiende por trabajo a turnos rotativos aquel trabajo que se realiza alternativamente y con un ritmo continuo en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Cuantías mensuales por más de dos turnos variables en este periodo Grupos A y B: 75 euros.

Grupo C: 40 euros.

Grupo D y E: 30 euros.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras que no tengan jornada de turnos, tendrán en todo caso, derecho al abono de turnicidad cuando realice más de un 30% de su jornada mensual en una franja horaria diferente a la

jornada considerada ordinaria en su relación laboral, respetando, en todo caso, lo dispuesto en este convenio para los casos de horas extraordinarias y de trabajo en festivos.

### **Artículo 49. Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante las diez de la noche y las ocho de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna y se retribuirán con el complemento del 33 por 100 sobre el salario base.

Asimismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

### **Artículo 50. Kilometraje.**

Cuando por necesidades de la entidad el personal contratado deba utilizar vehículo propio percibirá una indemnización de 0,20 € por km recorrido

### **Artículo 51. Plus dietas.**

Cuando por necesidades de la entidad el trabajador/a deba asumir desplazamientos que impliquen el horario habitual de dietas, estas serán abonadas en cantidad de 9'50 € por media dieta y 20 € por dieta completa. En el caso de pernoctas, será la entidad la que gestionará el alojamiento.

### **Artículo 52. Festivos.**

Los días trabajados en festivos según el calendario laboral se retribuirán con el complemento establecido en las tablas salariales para un día festivo trabajado.

Tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

### **Artículo 53. Pagas extraordinarias.**

Del 20 al 23 de cada uno de los meses de junio y diciembre, percibirán los trabajadores/as a quienes comprende este convenio, una mensualidad de su salario completo o el devengo proporcional al tiempo trabajado.

En el caso de que la entidad quisiera prorratear dichos pagos, se efectuarán con las mismas condiciones y fechas que en el salario mensual.

El personal que cause baja en la entidad, tendrá derecho a los devengos proporcionales de pagas extraordinarias al tiempo trabajado.

### **Artículo 54. Adelanto de nómina.**

Todo el personal con más de tres años de antigüedad en la entidad, podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario convenio.

La extinción de contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la entidad determinará la devolución del anticipo.

## **CAPÍTULO VI. Salud laboral.**

---

### **Artículo 55. Seguridad y salud laboral.**

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de las entidades, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de éstas.

Todo el personal tendrá derecho en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, a tales efectos, las entidades y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o legislación que la complemente o sustituya, así como sus normas de desarrollo. Para ello y para garantizar la participación de las y los trabajadores se nombrarán los delegados y/o delegadas de prevención, así como de los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Igualmente se constituirá una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud

### **Artículo 56. Delegados de prevención.**

En virtud del artículo 35.5 de la LPRL, los delegados y las delegadas de prevención serán designados/as por las organizaciones sindicales con representación en los órganos unitarios, respetando el principio de proporcionalidad en su elección según el grado de representatividad obtenida en dichos órganos de representación. El número de delegados a designar será el previsto en el 35.2 de la citada ley y dicha elección podrá recaer en cualquier trabajador/a.

En el ejercicio de sus funciones (señaladas en el artículo 36 LPRL) las y los delegados de prevención dispondrán del tiempo necesario, y se considerará también como de trabajo efectivo, el utilizado para el desarrollo de los siguientes cometidos:

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Las reuniones convocadas por la persona responsable de la entidad en materia de prevención de riesgos.

El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El destinado a su formación.

### **Artículo 57. Comités de Seguridad y Salud.**

Se constituirá un CSS en todas las entidades que cuenten con más de 50 trabajadores.

Este comité será paritario y estará formado por las y los delegados de prevención, de una parte y por la persona responsable de la entidad y/o sus representantes, en número igual al de los delegados de prevención.

Las competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, en el seno de este Comité o en su defecto, con la representación sindical, se acordará la entidad con la que se suscriba la cobertura de accidentes de trabajo.

No se contemplarán horas supletorias para esos Comités.

## **Artículo 58. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.**

En el plazo máximo de 3 meses, a partir de la entrada en vigor del convenio se constituirá la Comisión de Seguridad y Salud como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, y tendrá una composición de dos (2) miembros por cada una de las partes negociadoras del convenio.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada semestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite 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, y se deberá adjuntar la documentación necesaria.

Solamente 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 se dotará de su propio reglamento interno.

Esta Comisión Paritaria tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de lo establecido en materia de seguridad y salud en este convenio, así como la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo etc. para recomendar a las entidades cuáles son los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, en caso de denuncias de acoso, tanto sexual como psicológico que se presenten, que además de tener efectos negativos para la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, afecta gravemente a la entidad debido, entre otros factores, al absentismo y a la reducción de la productividad causada por la falta de concentración en el trabajo, la Comisión asumirá la función de mediadora, elaborando un procedimiento para el tratamiento de las mismas.

## **Artículo 59. Servicios de prevención.**

Las entidades negociarán con los representantes sindicales el establecimiento del Servicio de Prevención que ha de ejercer las funciones previstas para el mismo en RD 39/1.997, así como la conveniencia de constituir un Servicio de Prevención mancomunado.

## **Artículo 60. Evaluaciones de riesgos.**

Deberán consensuarse los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva; dicho proceso es continuo incluyendo, llegado el caso, su revisión y actualización, en función de diversas circunstancias (siniestralidad, introducción de nuevas tecnologías o procedimientos, riesgos durante el embarazo, maternidad o reproducción, adaptación de puesto para trabajadores y trabajadoras que con justificación lo requieran).

Concretamente, y en este contexto, se priorizará la evaluación de los riesgos psicosociales y se elaborarán las consiguientes propuestas tendentes a paliar y disminuir las consecuencias de dichos riesgos.

La evaluación y sus resultados deben facilitarse a las y los delegados de prevención y/u órganos de prevención existentes.

## **Artículo 61. Vigilancia de la salud.**

La entidad garantizará a los trabajadores y las trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen, en aplicación del art. 22 de la LPRL.

Asimismo se prestara especial atención a la prevención de conductas adictivas.

Esta vigilancia solamente se llevará a cabo cuando el trabajador o la trabajadora de su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, o en su defecto de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización del reconocimiento sean imprescindibles para evaluar el estado de salud del trabajador o la trabajadora o para verificar si el estado de salud de estos puede constituir un peligro para sí mismos, para el resto de trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la entidad.

En todo caso, se tendrá que 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 trabajador o trabajadora, al personal médico del Servicio de Prevención y a las autoridades sanitarias.

## **Artículo 62. Planes de autoprotección.**

Todos los centros de trabajo contarán con un plan de emergencia, en virtud del art. 20 de la LPRL 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 y normativa de desarrollo, en su caso.

Este Plan de emergencia y evacuación será participado en su elaboración e informado a los trabajadores y trabajadoras, para su puesta en marcha. Será realizado anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se alteren o cambien alguno de los lugares o puestos de trabajo.

Asimismo la entidad informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y también a estos, de las consecuencias sobre la salud que se deriven del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del convenio, para desarrollar el Plan de emergencia y evacuación.

## **Artículo 63. Formación en salud laboral.**

Dentro de los planes formativos que las entidades han de desarrollar anualmente y según el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras la formación teórica y práctica que marque la legislación vigente en cada momento. Esta formación, como establece el artículo 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá que impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la formación.

La formación la podrá impartir la entidad a través de medios propios o concertándola con servicios ajenos. El coste no recaerá, en ningún caso, sobre los trabajadores y trabajadoras.

El diseño, la duración y los contenidos de la citada 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 modificaciones en las funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el equipo de trabajo.

La formación deberá centrarse específicamente en su puesto de trabajo y se adaptará a la evaluación de riesgos.

## **CAPÍTULO VII. Formación.**

---

### **Artículo 64. 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 vigor, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará compuesta por las partes negociadoras del convenio. 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.

### **Artículo 65. Principio generales.**

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

La entidad 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 entidad.

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

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

### **Artículo 66. Objetivos de la formación.**

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

Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo con especial atención a las nuevas tecnologías y a los sistemas de calidad.

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

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

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.

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

Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la entidad o a la atención efectiva de la población atendida.

## **Artículo 67. Desarrollo de la formación.**

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

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

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

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

Elaboración del calendario anual de cursos a realizar directamente o a través de una entidad organizadora, sobre el plan de formación.

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, 1/2 del tiempo empleado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo hasta un máximo de 50 horas anuales.

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

## **Artículo 68. Permisos individuales de formación.**

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

Las entidades 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:

No estar incluidos en las acciones financiadas en el plan de formación de la entidad, entidad o agrupado.

Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnicoprofesionales del trabajador o trabajadora y/o a su formación personal.

Estar reconocidas por una titulación oficial.

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.

## **Artículo 69. 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 de los Acuerdos Nacionales de Formación, las 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.

## **Artículo 70. 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.

## **Artículo 71. 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 entidad, centro o entidad, así como, los trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados.

## **CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario.**

---

### **Artículo 72. Faltas.**

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

#### 1. Leves.

- a) La falta de puntualidad notificada, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- d) El incumplimiento de los mecanismos de control e) El abandono del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.
- f) La no comunicación del parte de baja por enfermedad en setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La falta de respeto con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Entidad.
- h) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.
- i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.
- k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercute gravemente en el servicio.
- l) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.
- m) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

## 2. Graves.

- a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año.
- b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada siempre que no se considere muy grave.
- c) El abandono del puesto de trabajo, sin notificación previa o causa justificada, si este causare perjuicio al servicio
- d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.
- f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
- h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
- i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
- j) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

## 3. Muy graves.

- a) La reincidencia en la comisión de una falta grave por tres veces en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.
- b) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) Las agresiones verbales o físicas en horas de servicio.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios de manera intencionada.
- h) Condena en firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos en el ámbito de la entidad.
- i) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.
- j) Condena en firme al trabajador por acoso sexual o moral o cualquier atentado a los derechos fundamentales de la persona.

## **Artículo 73. Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles y las muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

## **Artículo 74. Sanciones.**

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal o por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 2 meses.
2. Despido.

## **CAPÍTULO IX. Acción sindical.**

---

### **Artículo 75. Garantías sindicales.**

Las entidades sujetas al presente convenio garantizarán el derecho a la libre sindicalización y organización del personal sujeto a este convenio, y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

En todos los centros de trabajo se situará en lugar visible un tablón sindical para comunicaciones a los trabajadores, de sus representantes legales y de las organizaciones sindicales.

La entidad facilitará a los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales legalmente constituidas, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Se facilitará el uso del correo electrónico como mecanismo de transmisión de información a los trabajadores en las entidades que lo utilicen como herramienta de trabajo.

Los delegados de personal, de comité de empresa y/o trabajadores designados para la negociación del convenio, dispondrán durante el periodo de tiempo que duren dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios preavisando de acuerdo al calendario establecido o en casos excepcionales con una antelación mínima de 48 horas a su jefe inmediato superior.

No computarán como horas sindicales las que, coincidiendo con la jornada laboral, se utilicen para reuniones convocadas por la entidad.

Cada sindicato podrá acumular el crédito horario correspondiente a sus representantes en los distintos órganos unitarios existentes en la entidad, el Comité de Seguridad y Salud y de los delegados o delegadas de su sección sindical en la persona que designe con independencia de la pertenencia de ésta o no a estos órganos de representación.

La acumulación del crédito horario antes referido podrá ser mensual o anual, siempre que no superen el total al

que puedan tener derecho, previa comunicación con al menos 48 horas de antelación al departamento de personal por escrito, especificando la distribución de dicho crédito y la acumulación en su caso.

En caso de acumulación horaria de 150 horas mensuales en una misma persona, la entidad en la que este contratado le dispensará totalmente del trabajo para que pueda ejercer sus funciones, en estos supuestos no se producirá ninguna merma de derechos ni laborales ni retributivos.

Las entidades descontarán a sus trabajadores/as la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

## **Artículo 76. Competencias de los miembros de los órganos de representación unitaria (Comité de empresa o Delegado/a de Personal).**

Los órganos unitarios, como órganos de representación de los trabajadores/ as en las entidades sujetas a este convenio, tendrá las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa laboral, las atribuidas en este Convenio y, en especial las siguientes:

Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, sobre la política de personal Emitir informe, a solicitud de la entidad, sobre las siguientes materias:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- b) Planes de formación del personal.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

Ser informados de las incoaciones de expedientes disciplinarios.

Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

- a) Distribución de la jornada laboral y horario de trabajo, sin perjuicio en el artículo sobre Jornada.
- b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos especiales del ambiente de las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

Velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

Participar en la gestión de las obras sociales para el personal Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

Tener conocimiento de la evolución probable del empleo en la Entidad y de todos los contratos y nombramientos de personal, tanto los de carácter fijo como los de carácter temporal, incluidos los contratos de relevo con ocasión de jubilación anticipada total o parcial.

Asimismo, tendrá la competencia de la firma de la copia básica de los contratos, prevista en la legislación vigente.

Tener información sobre todas las solicitudes de jubilación anticipada total o parcial Emitir informe ante cualquier estudio global de organización, métodos de trabajo, racionalización.

Tendrán derecho a que se les facilite copias del calendario laboral (planning) y horarios de los distintos colectivos del personal y de los TC1 y TC2 de cotizaciones de la Seguridad Social.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de un trabajador/ a de una falta grave o muy grave que pudiese ser objeto de sanción, la entidad remitirá copia de la misma al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical del sindicato a petición del trabajador. El comité de empresa o los delegados de personal, podrán remitir a la entidad un informe en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación, sobre los hechos imputados.

## **Artículo 77. Garantías y derechos de los miembros de órganos de representación unitarios.**

1. Los miembros del órgano unitario de representación tendrán las garantías previstas en la normativa laboral y en especial las siguientes:

- a) El acceso y libre circulación por los centros de trabajo, sin que entorpezcan el normal funcionamiento del mismo, en ejercicio de las funciones sindicales.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del ejercicio de su representación.

2) Disponer de crédito horario mensual según la legislación vigente con un mínimo de 20 horas al mes. Y con la siguiente escala:

- a. Centros hasta 25 trabajadores: 20 horas.
- b. 26 a 50 trabajadores: 25 horas.
- c. 51 a 100 trabajadores: 30 horas.
- d. 101 a 250 trabajadores: 35 horas.
- e. Más de 251 trabajadores: 40 horas.

## **Artículo 78. Las secciones sindicales.**

Se reconoce a las secciones sindicales establecidas legalmente y acreditadas en la entidad las garantías y facultades previstas podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón, precisamente del en la legislación vigente y entre otras las siguientes:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas, sociales y sindicales de los trabajadores / as
- b) Representar y defender los intereses de la organización y de sus afiliados/as y servir como instrumento de comunicación y negociación entre su organización y la entidad
- c) Las secciones sindicales de los sindicatos firmantes del convenio constituidas tendrán derecho a un delegado o delegada de sección sindical que dispondrá de un crédito horario para el ejercicio de sus actividades, de 10 horas mensuales. De coincidir el representante sindical con ser miembro del órgano unitario, las horas serán

acumulables en su misma persona.

d) Los delegados y delegadas sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los órganos unitarios.

e) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición de los órganos unitarios.

f) Participarán con carácter previo a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores / as.

## **Artículo 79. Las obligaciones de los representantes de personal y delegados y delegadas sindicales.**

Los miembros de los órganos unitarios de representación y los representantes de las secciones sindicales sometidas a este convenio se obligan expresamente a:

El desarrollo de las tareas propias de la acción sindical, guardando sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la entidad señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento entregado por la entidad podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

## **Artículo 80. Derecho de asamblea.**

1. Están legitimados para convocar una asamblea el comité de empresa, los delegados y delegadas de personal o los delegados o delegadas de las secciones sindicales representativas constituidas, previa comunicación a la entidad con 48 horas de antelación.

2. En la Comunicación a la Entidad se explicitarán los siguientes aspectos: La hora y el lugar de la celebración, el orden del día. Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión no se formularon objeciones a la misma, por escrito podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

3. Para la realización de las asambleas se facilitará un local o espacio físico por parte de la Entidad.

4. Siempre que sea compatible con la realización del trabajo se facilitará que las asambleas se realicen en horario laboral.

5. Durante la celebración de la asamblea, si es convocada en horario laboral deberán quedar cubiertas las obligaciones legales establecidas para la prestación del servicio.

6. Con la premisa anterior se dispondrá de un máximo de 10 horas al año para cada uno de los Órganos de representación unitarios.

Asimismo cada una de las secciones sindicales de los sindicatos firmantes del convenio o presentes en la Comisión Paritaria Mixta dispondrán de 10 horas al año para la celebración de asambleas en horas de trabajo con las premisas dispuestas anteriormente.

Cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria se considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla o colectivo convocado, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola.

## **CAPÍTULO X. Disposiciones varias.**

---

### **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 las demás disposiciones laborales de carácter general.

### **Derecho individual.**

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.

### **Disposición adicional primera.**

Todas las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial firme se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas; en este caso, las partes firmantes del presente convenio colectivo decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo máximo de un mes, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo.

### **Disposición adicional segunda.**

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo convenio, se entenderá que éste se prorroga automáticamente de año en año, en este caso, el salario base y demás conceptos retributivos, se incrementarán teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año en curso con la revisión al IPC real estatal.

### **Disposición adicional tercera.**

Siendo conocida la firma y registro del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Acción e Intervención Social, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá, en el plazo máximo de quince días tras la publicación del I Convenio Colectivo Marco estatal con el objeto de valorar la repercusión de aquel y adoptar en su caso los acuerdos de adaptación necesarios.

## **ANEXO I.- Tablas salariales 2007.**

---

Titulado superior

Grupo A: 1401,46

Titulado medio

Grupo B: 1251,38

Técnico superior

Grupo C: 958,35

Técnico medio

Grupo D: 864,82

Servicios

Grupo E: 811,44

Funcionales

director/a Entidad: 300

Subdirector/a: 250

Dirección de sector: 200

Dirección de Programa: 150

Dirección Administrativa: 150

Coordinación Técnica o de Oficinos: 100

Complementos

km: 0,20

1/2 dieta: 9,50

Dieta: 20

Festivos: 34.98

Turnicidad por grupos

A y B: 75,00

C: 40,00

D y E: 30,00

Nocturnidad: 33% del sal.bas

## **ANEXO II. Categorías.**

---

Grupo A. Titulados superiores.

«Técnico superior»: Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado superior, licenciado universitario o equivalentes, incluyendo las habilitaciones profesionales reguladas legalmente.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que impliquen responsabilidad sobre una unidad organizativa, con responsabilidad directa o no sobre personal del mismo grupo profesional o cualquier otro.

Se agrupan dentro de esta categoría:

Médicos

Psicólogos.

Pedagogos

Abogados

Economistas

Informáticos.

Periodistas

Lic. en Comunicación y cualquier otra especialidad que puedan necesitar las entidades para el normal desarrollo de su actividad.

Grupo B. Titulados medios.

Titulado de grado medio. Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado medio, diplomado universitario, incluyendo las habilitaciones profesionales reguladas legalmente.

Contenido de la prestación: desempeña funciones en puestos que impliquen responsabilidad sobre una unidad organizativa, con responsabilidad directa o no sobre personal del mismo grupo profesional o cualquier otro.

Se agrupan dentro de esta categoría:

DUE:

Logopeda

Fisioterapeuta

Trabajador, trabajadora social

Educador social

Terapeuta ocupacional.

Profesor titular

Profesor Titular de Enseñanzas Especiales

Profesor de taller

Profesor o profesora de apoyo.

Titular de Grado Medio

Grupo C. Técnico superior.

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados según su titulación de Bachiller Superior y FP II, o experiencia equivalente de tres años en la profesión, para ejercer funciones propias de su especialidad Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de Bachiller Superior y FP II Contenido de la prestación: Puede tener responsabilidad directa sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando, dirigiendo y supervisando el trabajo de estos y realiza, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

Pertencen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Administrativo/a

Contable

Auxiliar de auditoría

Maestro taller

Técnico de Proyectos

Monitores (en todas sus vertientes).

Monitor ocupacional

Monitor de Ocio y Tiempo Libre

Monitor de Residencias  
Monitor Sociocultural  
Monitor Multicultural  
Monitor Formativo  
Monitor de Sensibilización  
Técnico de Mantenimiento  
Técnico de Logística  
Cocinero

#### Grupo D. FP I

Pertencen a este grupo todos aquellos trabajadores y trabajadoras que, con titulación de FP I, o experiencia equivalente de dos años en la profesión, son contratadas para realizar algunas de las siguientes funciones:

Auxiliar Administrativo  
Técnico auxiliar de Proyectos  
Monitor Auxiliar  
Auxiliar de Clínica  
Auxiliar de Ayuda a Domicilio  
Gobernante/a.  
Auxiliar de cocina  
Auxiliar de mantenimiento  
Auxiliar técnico en Logística

#### Grupo E.

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que, con conocimiento o experiencia elementales, sin requisito de titulación son contratados para realizar las funciones de:

Ordenanza  
Portero  
Recepcionista  
Pinche  
Personal de servicios domésticos  
Apoyo doméstico  
Auxiliar de servicios generales  
Auxiliar de limpieza

### **ANEXO III. Categorías funcionales.**

---

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

#### 1. director o directora

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, y se coordina con los órganos superiores correspondientes.
- Coordina y organiza los programas y supervisa las actividades de todos los sectores y los programas de la entidad, con la intención de conseguir un funcionamiento efectivo del centro.
- Presta asesoramiento y apoyo dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación de la entidad, presentando a los órganos superiores las propuestas y resoluciones que se adopten.
- Es el responsable del personal.

## 2. Subdirector o subdirectora

Es quien colabora con el director o directora en el cumplimiento de sus funciones y lo supe en el caso de ausencia; además, realiza las tareas concretas que el director o directora le encomiende.

## 3. director o directora de sector

Es quien, por delegación del director o directora, tiene como función principal responsabilizarse del buen funcionamiento del sector o área de actividad asignada; además promueve y realiza todas las tareas que se consideran necesarias para este objetivo.

## 4. director o directora de programa

Es quien, por delegación del director o directora, y bajo la dependencia orgánica del director o directora de sector, se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y para el buen funcionamiento del programa de actuación determinado.

## 5. Dirección administrativa

La persona responsable por delegación del director o directora y con dependencia orgánica del director/a de sector, que se responsabiliza del control, de la justificación administrativa y la gestión de los programas.

## 6. Coordinación técnica o de oficinas

La persona que por delegación del director/a y bajo la dependencia del director/a de sector, se responsabiliza de la ejecución del programa y la coordinación de los programas.

## REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 5792 - 25.06.2008)

RESOLUCIÓN de 16 de mayo 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2008 del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana (cod. 8000705).

Visto el Acuerdo celebrado el 20 de febrero de 2008 sobre Revisión Salarial para 2008 del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Paritaria, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Agrupación de Entidades Sociales de la Comunidad Valenciana, de la Coordinadora de ONG y del Consell de la Juventud de la Comunitat Valenciana, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los 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 acta.

Segundo

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

Valencia, 16 de mayo de 2007.- El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

TABLAS 2008

Titulado superior. Grupo A: 1460,93

Titulado medio. Grupo B: 1304,48

Técnico superior. Grupo C: 999,01

Técnico medio. Grupo D: 901,51

Servicios. Grupo E: 845,87

Categorías funcionales a sumar al salario base por ejercer funciones de:

director/a entidad: 312,73

Subdirector/a: 260,61

Dirección de sector: 208,48

Dirección de programa: 156,36

Dirección administrativa: 156,36

Coordinación técnica o de oficinas: 104,24

Complementos

km: 0,208

½ dieta: 9,90

Dieta: 20,84

Festivos: 36,46

Turnicidad por grupos: 2008

Grupo A y B: 78,18

Grupo C: 41,69

Grupo D y E: 31,27

Nocturnidad: 33% de salario base

ACUERDO (DOGV Núm. 5862 - 02.10.2008)

RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo con valor de convenio colectivo de la entidad Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) en la Comunidad Valenciana, sobre medidas complementarias de mejora en el marco del Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana.

Vista el acta del Acuerdo con valor de convenio colectivo celebrado el 10 de julio de 2008 entre la dirección de la entidad Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) en la Comunidad Valenciana y los representantes unitarios de los trabajadores en la misma, sobre medidas complementarias de mejora en el marco del Convenio

Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido 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 acta.

#### Segundo

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

Valencia, 18 de septiembre de 2008.- El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Anexo al I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social en la Comunidad Valenciana, con medidas complementarias de mejora, suscrito entre la Dirección de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado -CEAR- y la Representación Legal de los Trabajadores/as de la Comunidad Valenciana, de aplicación en la Comunidad Valenciana y con vigencia entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, a excepción de las tablas salariales, que se revisarán anualmente.

El presente anexo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, dos meses antes de la finalización de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se consideraría prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finaliza su vigencia. Denunciado el Anexo y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

#### 1. Jornada laboral

1.1. La jornada laboral completa de todos los trabajadores y trabajadoras de CEAR en la Comunidad Valenciana será de 35 horas semanales.

1.2. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un descanso semanal ininterrumpido de dos días consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo. A aquellas personas contratadas a fin de dar cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana, la libranza comprenderá dos días consecutivos en la semana, computados durante los siete días de la misma.

#### 2. Compensaciones no retribuidas en relación al trabajo realizado fuera de la jornada laboral

2.1. Cuando el trabajador o la trabajadora tenga prevista una actividad laboral de carácter ineludible fuera del horario de trabajo ó por sobrecarga forzosa de actividades vea alargada su jornada, tendrá derecho a recuperar el tiempo invertido en un plazo de tiempo que se estime conveniente a fin de evitar un conflicto con las necesidades del programa ó proyecto, acordándose dicho plazo con el/la responsable de la oficina.

#### 3. Conciliación de la vida personal y laboral Se aplicará lo dispuesto en el artículo 37 del I Convenio de Entidades de Carácter Social de la CV.

3.1. Si el trabajador o trabajadora decidiera acumular el tiempo destinado a la lactancia del hijo menor de 12 meses por un permiso retribuido por el tiempo establecido, éste no podrá ser computado como vacaciones.

#### 4. Vacaciones

4.1. Las vacaciones anuales de los trabajadores/as serán de 23 días laborables. Las vacaciones podrán

disfrutarse seguidas o fraccionadas en un máximo de tres periodos, nunca inferiores a 5 días, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y en coordinación con el responsable de oficina o coordinadora/a de área.

4.2. Los trabajadores de CEAR en la CV no trabajarán el 75% de los puentes siempre y cuando esto no suponga desatender los servicios que la CEAR ofrece a sus usuarios y usuarias. La adjudicación de los puentes se establecerá bajo términos de votación ó sorteo entre los trabajadores y las trabajadoras. Esta garantía se sigue disfrutando sin que ello suponga un beneficio extraordinario de días libres disfrutados con respecto a los trabajadores y trabajadoras de las diferentes delegaciones y oficinas de CEAR a nivel nacional. Teniendo en cuenta que para el disfrute de estos puentes se aplicarán 3 de los 5 días que por asunto propio se detallan en el punto 5.1.

En caso de que algún trabajador/a necesite la utilización de los 5 días de manera diferente deberá renunciar al disfrute de los puentes.

4.3. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos a todos los efectos, no siendo compensable su disfrute si coincidieran con días no laborables.

4.4. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de una semana de vacaciones (siete días naturales de lunes a domingo) en el periodo navideño (entendido entre el inicio de la semana del 24 de diciembre y el final de la semana del 6 de enero). Esta semana no puede canjearse como días de vacaciones.

## 5. Otros permisos y licencias retribuidas

5.1. En esta materia se estará en lo dispuesto en el I Convenio de Entidades de Carácter Social de la CV, en su artículo 32 y 34, siempre y cuando la aplicación del artículo 34 en su totalidad de días libres, sumados a los mencionados en el punto 4.1 y 4.2 del presente documento, no exceda del tiempo disfrutado en el resto de delegaciones y oficinas de la CEAR a nivel nacional. Si se superase el tiempo permitido, se realizará un reajuste entre los puentes librados y los días de asuntos propios con el fin de mantener el equilibrio con el resto de compañeros y compañeras de la CEAR.

5.2. En el caso que cualquier delegación de la CEAR aumentara el tiempo establecido de días libres, entendiéndose días libres como vacaciones anuales, días de Navidad, puentes y días de asuntos propios, la delegación de CEAR PV se guardará el derecho de igualación a esta mejora.

## 6. Materia salarial

6.1. El incremento salarial para el año 2008 será el correspondiente al IPC, el 4.2% para los grupos profesionales del 1 al 4 y del 6% para los grupos profesionales 5 e inferiores, según las categorías profesionales vigentes en la organización a la firma de este acuerdo.

En documento adjunto al presente anexo, se detallan las retribuciones vigentes para el año 2008. En 2009, 2010 y 2011, los salarios de los trabajadores y trabajadoras de CEAR experimentarán una subida equivalente al IPC previsto a principios de año por el INE, con cláusula de revisión salarial retroactiva a 1 de enero de cada uno de esos años. La Dirección y la RLT negociarán cada año una fórmula flexible de pago de esas cantidades.

6.2. Los salarios se fijarán con base a los criterios de igualdad entre puestos de trabajo pertenecientes a la misma categoría profesional, independientemente del programa ó proyecto para el que sea contratado.

6.3. Los trabajadores/as de CEAR PV percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicio, complemento establecido en las tablas anexas al documento para el 2008, que se abonará a partir del primer mes en el que se cumple el trienio 6.4. Los pagos realizados a trabajadores/as de CEAR por la impartición de cursos o conferencias tendrán el siguiente tratamiento:

a) Si la petición parte de CEAR y el curso o conferencia se debe realizar dentro del horario laboral, el pago realizado será percibido por CEAR

b) Si la petición parte de CEAR, pero tiene lugar fuera del horario laboral, la percepción económica le corresponde al trabajador/a.

c) Si la petición o invitación se realiza directamente a la persona y la acción debe realizarse dentro del horario laboral, el trabajador/a deberá solicitar vacaciones.

## 7. Materia contractual

7.1. Se incentivará la promoción interna de todo trabajador o trabajadora, por lo que CEAR ofertará a sus trabajadores, a través de los mecanismos de difusión interna, cualquier nuevo puesto de trabajo, ya sea de nueva creación o por vacante. Las personas contratadas y aquellas que cubren su puesto a través de la prestación de servicios, tendrán prioridad sobre una externa a la entidad para ocupar ese nuevo puesto de trabajo, siempre que exista igualdad de perfil y competencia.

## 8. Formación

8.1. Los trabajadores/as de CEAR en la Comunidad Valenciana se beneficiarán tanto de la formación continua, como de la formación específica del puesto de trabajo que ocupan. Para ello, la entidad elaborará un plan de formación específico que contemple las necesidades formativas de cada programa y puesto trabajo.

8.2. CEAR contribuirá económicamente en función de las posibilidades reales, a la formación de sus trabajadores/as en la cuantía que en cada caso estime oportuna, siempre que dicha formación sea necesaria a juicio de la entidad y esté relacionada con el puesto de trabajo, previa información a los representantes de los trabajadores/as.

8.3. El tiempo de asistencia a los cursos de formación interna, para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se considera tiempo de trabajo a todos los efectos, siempre y cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral. La participación en los mismos se decidirá por el área de Recursos Humanos pudiendo, asimismo, ser propuesta a iniciativa de los responsables funcionales o del propio trabajador o trabajadora.

## DISPOSICIÓN FINAL

Con la firma del presente documento de ampliación del I Convenio de Entidades Sociales para la Comunidad Valenciana, se procederá automáticamente a la aplicación de los puntos arriba expuestos para todo el personal de CEAR en su delegación de la Comunidad Valenciana y para todos aquellos de nueva incorporación a la plantilla, haciéndose efectivo con retroactividad al 1 de enero del presente año 2008 y estableciéndose un periodo de revisión, salvo tablas salariales, de cuatro años, a partir de la fecha de la firma.

Así también se deja constancia con el acuerdo de las partes la aplicación, en la Delegación de CEAR PV, del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social en la Comunidad Valenciana, para todas aquellas condiciones que no hayan sido reguladas en este documento.

Valencia, 10 de julio de 2008

Dirección de CEAR: Mauricio Valiente Ots

R.L.T de la Comunidad Valenciana: Mercedes Ena, Enrique Oves, Belén Reig.

## SENTENCIA (DOGV Núm. 6117 – 06.10.2009)

RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se ordena la publicación y registro del fallo de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana número 1088/2009, de 2 de abril de 2009, recaída en el proceso número 3 de 2008, que declara la nulidad del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de

la Comunitat Valenciana como convenio colectivo estatutario.

Vista la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana número 1088/2009, de 2 de abril de 2009, recaída en el proceso número 3 de 2008, seguido por impugnación de convenio colectivo siguiendo los trámites del proceso de conflicto colectivo, siendo el demandante la Asociación Estatal de Organizaciones de Acción e Intervención Social y los demandados la Agrupación de Entidades Sociales de la Comunitat Valenciana y los sindicatos CC OO y UGT, la cual ha devenido firme el día 28 de mayo de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 164, puntos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y el artículo 2.d del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, de Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, y atribuidas a la misma en el Decreto 112/2003 de 11 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, resuelve:

Primero

Dar publicidad mediante su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana al fallo de la sentencia número 1088/2009, de 2 de abril, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana, cuya parte dispositiva literalmente dice:

«Que estimando la demanda interpuesta por la Asociación Estatal de Organizaciones de Acción e Intervención social (OEIS) contra la Agrupación de Entidades Sociales de la Comunitat Valenciana y los sindicatos CC OO y UGT, declaramos la nulidad del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunitat Valenciana como convenio colectivo estatutario de eficacia general del título III del Estatuto de los Trabajadores».

Segundo

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general.

Valencia, 4 de septiembre de 2009.- El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.