

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 8 de maig de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del I Conveni Col·lectiu per a Entitats de Caràcter Social de la Comunitat Valenciana (codi 8000705). [2007/7344]

Vist el text del I Conveni Col·lectiu per a Entitats de Caràcter Social de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 2 d'abril de 2007, que està integrada, de part empresarial, per representants de l'Agrupació d'Entitats Socials de la Comunitat Valenciana, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats CCOO i UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el dipòsit del text original del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 8 de maig de 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

I CONVENI COL·LECTIU PER A ENTITATS DE CARÀCTER SOCIAL EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Capítol I Condicions generals

El present conveni col·lectiu és promogut per l'Agrupació d'Entitats Socials de la Comunitat Valenciana i els sindicats CCOO i UGT.

El present conveni estableix les condicions mínimes i obligatòries per a articular espais laborals de trobada sobre el respecte als Drets Humans, que generen la concreció real de la qualitat laboral en l'àmbit de les fundacions i associacions del Tercer Sector.

Article 1. Àmbit d'aplicació

El present conveni col·lectiu, s'aplicarà per a totes les entitats i organitzacions sense ànim de lucre, que:

1. Estiguen inscrites en els registres públics d'associacions o entitats del voluntariat o d'associacions juvenils que legalment corresponen o en aquells que els substituïsquen segons determine la legislació vigent.
2. Tinguen com a objectius, en tot o en part, la cooperació al desenvolupament o la millora de les condicions de vida de col·lectius en risc d'exclusió social o de col·lectius de joves.
3. Realitzen les activitats que es detallen a la Comunitat Valenciana

Es consideren, per tant, incloses en el seu àmbit d'aplicació:

El Consell de la Joventut de la Comunitat Valenciana i les entitats i Consells Territorials que l'integren excepte el personal que depenga en la seua relació laboral de qualsevol administració pública.

Les entitats l'activitat de les quals siga l'atenció, l'acolliment i/o la integració de les persones immigrades.

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

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). [2007/7344]

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.

Aquelles que atenguen col·lectius amb risc o circumstàncies d'exclusió social, víctimes de violència o qualsevol vulneració dels drets fonamentals.

Les dedicades a les activitats del Voluntariat Social.

Les dedicades a la Cooperació Internacional al Desenvolupament i d'ajuda humanitària.

Article 2. Clàusula de no aplicació

A. Queden excloses de l'aplicació del present conveni, les activitats que exercisquen les entitats o associacions de caràcter cultural, i aquelles activitats que estan recollides i per tant s'apliquen, en les clàusules d'àmbit funcional dels convenis següents:

1. Conveni Col·lectiu de residències per a la tercera edat, centres de dia, residències maternoinfantils i servici d'ajuda a domicili de titularitat pública, a la Comunitat Valenciana per als anys 2003, 2004, 2005 i 2006.

2. V Conveni Col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat a la Comunitat Valenciana.

3. II Conveni Col·lectiu per a entitats d'atenció especialitzada en l'àmbit de la Família, Infància i Joventut a la Comunitat Valenciana.

4. IV Conveni Col·lectiu laboral autonòmic de centres i servicis d'atenció a persones discapacitades de la Comunitat Valenciana.

En el cas que en alguna o algunes de les entitats definides en l'article 1r, es realitzen activitats diferents, únicament se'ls aplicarà el present conveni a les activitats no enquadrades en els convenis ressenyats en este article.

B. Igualment queden excloses de la seua aplicació aquelles persones que:

a. Per raó del seu exercici professional lliure, concerten treballs, estudis o col·laboracions amb les entitats incloses en l'àmbit funcional del present conveni i/o mantinguen relació d'arrendament de servicis amb aquelles.

b. Presten col·laboració voluntària i no retribuïda en el marc i en les condicions establides en la Llei del Voluntariat de la Comunitat Valenciana.

c. Es regisquen per l'Estatut del Cooperant (Reial Decret 519/2006 de 28 d'abril) o la norma que el substituisca durant el temps en què tinguen la condició de cooperant excepte en les situacions determinades en el reial decret mencionat.

Article 3. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu s'aplicarà obligatòriament en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Es regirà per este conveni el personal laboral inclòs en el seu àmbit territorial d'aplicació, que es trobe previst en l'article 4 del conveni.

Article 4. Àmbit personal

Este conveni s'aplicarà a tots els treballadors i treballadores, siga quina siga la forma de contractació, i siga quina siga la seua data d'ingrés, que presten servicis en les entitats sense ànim de lucre incloses en l'àmbit funcional d'este conveni, que exercisquen les activitats que recull.

Serà d'obligada aplicació al personal fix, a l'eventual, al que preste els seus servicis en l'actualitat i al que puga ingressar en el futur i tindrà el caràcter de mínims garantits.

Article 5. Garantia ad personam

Les condicions més beneficioses que estiguen percebent els treballadors i les treballadores amb anterioritat, comparades amb les que es puguen establir en el present conveni, seran respectades en la seua integritat, i no podran ser absorbibles ni compensables, i se'ls aplicarà els increments percentuals que experimenten les taules salarials vigents del present conveni col·lectiu. En tot cas es respectaran com a condicions mes beneficioses les relatives a la jornada, retribucions salarials, nombre d'hores de treball en còmput setmanal, mensual o anual.

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.

Article 6. Duració i vigència

El present conveni entrarà en vigor el dia de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, si bé els seus efectes econòmics s'iniciaran el dia 1 de gener de 2007.

La duració serà per dos anys, que comprenen l'any natural de 2007 i 2008.

S'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals, si no hi ha denúncia formal practicada per alguna de les parts, amb dos mesos d'antelació com a mínim a la data de l'acabament, en este cas s'aplicarà automàticament la diferència entre el IPC previst i el real de l'any en què acabe la vigència si este és superior més el IPC previst per al següent a les taules salarials que estiguen en vigor.

Una vegada finalitzada la seua vigència, mantindrà la totalitat del seu contingut normatiu i obligacional fins que siguen substituïts legalment, per mitjà de negociació col·lectiva, aquells apartats que amb denúncia prèvia siguen negociats per a anys successius.

Article 7. Denúncia

Qualsevol de les parts components del conveni, podrà denunciar-lo amb dos mesos d'antelació a la data del seu venciment, en la forma que estableisca la legislació vigent. Després de la denúncia, les parts, la patronal i les organitzacions sindicals, constituïran en el termini d'un mes, la taula de negociació del conveni següent.

Article 8. Condicions més beneficioses i consolidació de drets.

El compromís dels actors implicats en el present conveni estableix les bases per a una relació ordenada entre els professionals, el control del propi exercici professional i la capacitat de creació de projectes rellevants.

1. Les condicions que s'establixen en este conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes i obligatòries.

2. Totes les entitats socials que tinguen concedides al seu personal condicions més beneficioses apreciades globalment, hauran de respectar-les en la seua totalitat, per a tot el personal que les gaudirà en la data d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu i se'ls donarà el tractament que es regula en la clàusula de garantia *ad personam*.

Article 9. Comissió Paritària.

En el mes següent a la publicació en el DOCV del conveni, es constituirà una Comissió Paritària Mixta com a òrgan d'interpretació, mediació i seguiment del compliment del conveni col·lectiu, que estarà composta per vuit representants, quatre de la patronal i quatre de les organitzacions sindicals firmants i el secretari d'actes que ho siga en el moment de la firma del conveni, amb veu i sense vot. La Comissió Paritària pot utilitzar, a més, els servicis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries de la seua competència en un nombre màxim de dos per cada una de les parts.

La Comissió Paritària té el seu domicili a efecte de notificacions en el carrer Fuencaliente núm. 1 de València.

Qualsevol de les parts que integren la Comissió podrà sol·licitar la convocatòria de reunions notificant-ho per escrit al secretari d'actes. La convocatòria haurà de contindre els punts que constitueixen l'objecte de la reunió. Correspon al secretari d'actes la convocatòria formal de la Comissió Paritària Mixta en el termini màxim d'un mes a comptar de la recepció de la sol·licitud, i haurà d'enviar als membres de cada part la documentació aportada pels promotors de la reunió.

Les reunions seran vàlides sempre que assistisquen la meitat més un dels membres pertanyents a cada una de les parts i es realitzen en el lloc, la data i l'hora prèviament assenyalats; els acords es prendran per unanimitat. Els acords adoptats per esta Comissió tindran el caràcter que esta determine de conformitat amb la legislació vigent.

Els membres de la Comissió podran elaborar un Reglament de Procediment i Funcionament de la Comissió.

Són funcions de la Comissió Paritària Mixta:

a) Vigilància del compliment d'allò pactat.

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) Interpretació del text del conveni col·lectiu. La Comissió mitjarà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de la interpretació o aplicació del que disposa el present conveni.

c) Entre les seues facultats se li conferix expressament la d'homologar qualsevol categoria laboral existent actualment amb les establides en el conveni i els processos d'adaptació d'estes segons les titulacions vigents.

d) Coneixement i resolució dels conflictes derivats de la interpretació i aplicació del conveni. Davant de situacions de desacord en l'àmbit de la Comissió Paritària se sotmetrà esta discrepància a l'organisme previst en l'acord de Solució Extrajudicial de Conflictes (ASEC) de la Comunitat Valenciana, la resolució del qual serà vinculant per a ambdues parts.

e) Mentre no es constituïska la comissió sectorial de formació prevista en este conveni la Comissió Paritària Mixta assumirà les seues funcions.

f) Mentre no es constituïska la comissió sectorial de salut laboral prevista en este conveni la Comissió Paritària Mixta assumirà les seues funcions.

g) Així mateix la comissió paritària actuarà en cas de produir-se alguna de les situacions previstes en les disposicions del capítol X

Capítol II Contractació

Les parts firmants recomanen efectuar les contractacions a través del Servei Valencià d'Ocupació i Formació.

Així mateix les parts firmants es comprometen a respectar en la seua totalitat els aspectes definits en l'Estatut del Cooperant respecte a la matèria referida en este capítol.

Article 10. Contractació

Els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni podran ser contractats segons qualsevol de les modalitats legals establides en cada moment.

Tot contracte es formalitzarà per escrit i seguint les disposicions legals vigents. Els treballadors contractats per l'entitat sense pactar cap modalitat especial quant a la seua duració, es consideraran fixos, una vegada transcorregut el període de prova, excepte prova en contra que acredite la naturalesa temporal del contracte.

Tal com estableix l'Estatut dels Treballadors s'entregarà còpia bàsica del contracte als representants legals dels treballadors

Els treballadors sense contracte escrit, llevat que es demostre que la seua relació no és laboral, una vegada transcorregut el període de prova, es presumiran fixos.

Tots els treballadors/es passaran automàticament a la condició de fixos si transcorregut el termini determinat en el contracte continuen realitzant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Els treballadors amb contractació a temps parcial tindran preferència a ampliar la seua jornada, si ho necessita l'entitat, i reunir els treballadors les condicions que el lloc necessite, segons el parer de la direcció.

El contracte tindrà el caràcter de fix discontinu, sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos ininterromputs. Els treballadors/es que realitzen estes activitats hauran de ser cridats cada vegada que es reprenga l'activitat i acumularan l'antiguitat total des del seu ingrés en l'entitat, centre o entitat.

No s'aplicarà cap altra modalitat de contracte, excepte l'indefinit, al personal afectat per este conveni que està adscrit al desenvolupament de programes i/o projectes públics.

És personal eventual el que es contracta per l'entitat, centre o entitat per a realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons transitòries i circumstancials.

Les condicions o requisits que hagen de reunir els aspirants hauran de ser, necessàriament, iguals a les exigides per a accedir com a personal fix i previstes en la classificació de llocs.

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 ininterrompidos. 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 supòsit de produir-se modificacions legislatives que afecten l'àmbit de la contractació, la Comissió Paritària es reunirà per a procedir a les modificacions oportunes.

Es podran subscriure contractes de duració determinada en els supòsits següents:

- Contracte en pràctiques.
- Contracte per a la formació.
- Contracte temporal de foment d'ocupació
- Contracte per obra o servici
- Contracte eventual per circumstàncies de la producció
- Contracte de substitució o interinitat
- Contractació a temps parcial de duració determinada
- Contracte de relleu
- Contractació per anticipació de l'edat de jubilació
- Contracte d'inserció

En cap entitat de l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu podrà establir-se un nombre de contractes formatius i per acumulació de tasques que suposen més de:

- Entitat d'entre 5 i 10 treballadors: 1 contractació
- Entitat d'11 a 30 treballadors: 2 contractacions.
- Entitats de 31 a 50 treballadors: 3 contractacions.
- Entitats de més de 51 treballadors: el 8% de contractacions.

En les entitats de fins a 30 treballadors no s'aplicarà el límit anterior per a acumulacions de tasques en programes prèviament iniciats.

Per mitjà de negociació col·lectiva i acord, en cada entitat es podran definir les categories per a les quals es podran utilitzar estes modalitats de contractació i la duració màxima dels contractes que en cap cas sobrepassaran els nou mesos

A la finalització dels contractes de duració determinada o d'interinitat l'entitat estendrà la liquidació corresponent visada pels representants sindicals.

En esta liquidació haurà de constar expressament el pagament dels conceptes següents:

- Parts proporcionals de les pagues extraordinàries, prorratejades a l'any natural en funció del temps treballat.
- Part proporcional de vacances anuals, segons els criteris establits per al gaudi en l'article referent a estes en el present conveni.

- Es pagaran les quantitats corresponents als distints conceptes retributius no percebudes a la data de finalització.

- Indemnització corresponent segons la legislació vigent en cada tipus de contracte.

Article 11. Contracte per al foment de la contractació indefinida
L'entitat podrà subscriure contractes de foment a la contractació indefinida en els supòsits i amb els requisits que preveja la legislació vigent.

Article 12. Període de prova

El període de prova que s'establix per als treballadors contractats segons el present conveni serà:

- Dos mesos per a les categories dels grups A i B. Tècnics titulats

- Un mes per a les categories dels grups C i D.

- Quinze dies per a les categories del grup E.

Per a contractes de duració inferior a dotze mesos, es calcularà percentualment a l'hora de contractació sense que en cap cas en els contractes en pràctiques el període de prova siga superior a 15 dies naturals per al grup B i de 30 dies per al grup A.

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

Una vegada transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà efectes plens i es computarà el temps dels servicis prestats en l'antiguitat del treballador en l'entitat.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, i adopció o acolliment, que afecten el treballador durant el període de prova, n'interrumpen el còmput, llevat que es produïska acord entre ambdues parts.

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 sobrepassaran 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 afectan al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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

Article 13. Reserva de places per a persones amb discapacitat

Les entitats acollides a este conveni tindran unes places d'obligada contractació per a persones amb discapacitat, acollint-se a la ràtio següent:

– Entitat d'entre 5 i 10 treballadors: 1 treballador amb discapacitat.

– Entitat d'11 a 30 treballadors: 2 treballadors amb discapacitat.

– Entitats de 31 a 50 treballadors: 3 treballadors amb discapacitat.

– Entitats de més de 51 treballadors: el 8% de treballadors amb discapacitat.

L'entitat reservarà a partir de la publicació del present conveni un 8% de llocs de treball en les seues contractacions a persones amb discapacitat, amb això es complirà l'establert sobre la quota de reserva referida en l'article 38.1 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels minusvàlids.

L'entitat, amb un informe previ del servei de prevenció, determinarà quins són els llocs de treball reservats amb esta finalitat, tenint en compte les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc

Article 14 Vacants i llocs de nova creació

Per a tota contractació que es realitze a partir de la data d'entrada en vigor del present conveni, es realitzarà el procediment següent:

– Es farà una primera fase de promoció interna en què s'oferirà la plaça al personal de l'entitat, i este aspecte quedarà vinculat a la categoria professional.

– En segon lloc es contractarà el personal que provenint d'una situació d'excedència sense reserva de lloc haja sol·licitat la reincorporació

– En tercer lloc es prioritzarà en la contractació el personal que haja sigut contractat en els últims tres anys per l'entitat o entitats incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni o a joves fins a 35 anys.

– En quart lloc es realitzarà la contractació per la via usada habitualment per l'entitat

L'entitat haurà de comunicar als treballadors/es el barem i el sistema de selecció que, escoltats els representants dels treballadors i delegats sindicals, s'haja acordat. En tot cas s'hauran de tindre en compte la formació, els mèrits i l'antiguitat del treballador segons marca l'article 24 de l'ET.

Article 15. Suspensió del contracte de treball

1. El contracte de treball es podrà suspendre per les causes següents i per les establides en l'Estatut dels Treballadors

a) Mutuo acord de les parts.

b) Les consignades vàlidament en el contracte.

c) Incapacitat temporal.

d) Maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un menor de 9 mesos i adopció o acolliment tant preadoptiu com permanent o simple superior a un any de menors de 6 anys o menors d'edat majors de 6 anys si són menors amb discapacitat o que per les seues circumstàncies personals o per vindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

f) Privació de llibertat, mentre no hi haja sentència condemnatòria.

g) Suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries.

h) Per l'exercici del dret a vaga.

i) Per ser víctima de violència de gènere.

2. La suspensió del contracte de treball exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball

3. La suspensió de contracte causada per sol·licitud de la víctima de violència de gènere tindrà una duració inicial de 6 mesos, que es

Quando 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 viniendo 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 realizará 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, pudién-

podrà prorrogar per períodes de 3 mesos fins a un màxim de 18, si les actuacions de tutela judicial ho requereixen. Este període tindrà consideració de període de cotització efectiva a efectes de les prestacions corresponents de la Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i desocupació.

4. En cessar les causes de suspensió el personal tindrà dret a la reincorporació al lloc reservat en tots els supòsits a què es referix el punt 1, excepte en els assenyalats en les lletres a) i b)

5. En el supòsit d'Incapacitat Temporal, cessarà el dret a reserva si la persona afectada és declarada en situació d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa, d'acord amb la legislació vigent sobre Seguretat Social.

Article 16-. Extinció del contracte de treball

El contracte de treball s'extingirà per les causes establides en l'Estatut dels Treballadors i per les següents:

- a) Per acord mutu de les parts.
- b) Per les causes consignades vàlidament en el contracte, llevat que estes constituïsquen abús de dret manifest per part de l'entitat.
- c) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte
- d) Per dimissió del treballador/a, on haurà d'haver preavis de 15 dies.
- e) Per mort, gran invalidesa o invalidesa permanent total o absoluta, sense perjudici del que estableix l'article 48.2 de l'Estatut dels Treballadors.
- f) Per jubilació del treballador/a.
- g) Per acomiadament del treballador/a.
- h) Per causes objectives legalment procedents.
- i) Per sol·licitar-ho la víctima de violència de gènere.

Article 17. Clàusula de subrogació del personal

A fi de mantindre l'estabilitat dels treballadors i de les treballadores en l'ocupació, aconseguir la professionalització del sector, i evitar en la mesura que siga possible la proliferació de contenciosos, l'absorció del personal, entre els que se succeïsquen en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional del present conveni, es durà a terme en els termes indicats en el present article.

En les entitats afectades pel present conveni col·lectiu, quan l'activitat en un centre de treball cesse, per finalització o modificació total o parcial del concurs, subvenció, concert o contracte amb l'administració pública que corresponga, i siga adjudicatària d'esta activitat una altra entitat, està última estarà obligada a subrogar-se i absorbir els treballadors i les treballadores adscrits afectats, respectant-los i conservant en la seua integritat, amb caràcter personal i irrenunciable, la seua categoria, antiguitat, salari i la resta de drets laborals i sindicals reconeguts en conveni, pactes d'entitat i condicions personals.

1. L'entitat ixent, haurà de comunicar per escrit, als treballadors i treballadores afectats, i als seus representants, en el terme improrrogable de quinze dies naturals anteriors a la seua execució pràctica, la pèrdua de l'adjudicació dels serveis, així com el nom de la nova entitat adjudicatària, tan prompte com conega esta dada.

2. Així mateix, serà necessari que l'entitat que cessa en el servei, notifique per escrit en el mateix termini de quinze dies naturals abans del cessament o en quinze dies des de la data de comunicació fehaciente del cessament, a la nova entitat adjudicatària i a la comissió paritària del present conveni, la relació de treballadores i treballadors en què ha d'operar-se la subrogació de l'entitat, i pose a disposició de l'entitat adjudicatària, en un termini mínim de tres dies hàbils abans que esta comence la prestació del servei o des que conega directament la subrogació, la documentació següent:

1. Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social i primes d'accidents de treball de tots els treballadors la subrogació dels quals es pretén o corresponga.

2. Fotocòpia de les sis últimes nòmines o rebuts de salaris mensuals dels treballadors afectats per la subrogació.

dose 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, está 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 entidadrial, 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. Fotocòpia dels TC1 i TC2 de cotització de la Seguretat Social dels últims sis mesos, en els quals figuren els treballadors afectats.

4. Fotocòpia del comunicat d'alta en la Seguretat Social dels treballadors afectats.

5. Fotocòpia del llibre de matrícula o document fefaent de l'entitat on es troben inscrits els treballadors afectats per la subrogació.

6. Relació de tot el personal objecte de la subrogació, en la qual s'especifique nom, cognoms, document nacional d'identitat, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada i horari, modalitat de contractació i data de gaudi de les vacances.

7. Fotocòpia dels contractes de treball que tinguen subscrits els treballadors afectats.

8. Documentació acreditativa de la situació de baixa per incapacitat temporal, risc durant l'embaràs o maternitat d'aquelles treballadores i treballadors que, trobant-se en estes situacions hagen de ser absorbits, indicant el període que porten així i les causes. Així com els que es troben en excedència, o qualsevol altre supòsit de suspensió de contracte amb reserva o expectativa de reingrés, sempre que hagen prestat els seus servicis en el centre o centres de treball, i que reunisquen les condicions establides per a la subrogació.

9. Còpia de document diligenciat per cada treballador afectat, en el qual es faça constar que este ha rebut de l'entitat ixent la seua liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, i que no queda pendent cap quantitat.

10. Còpia de l'acta de les últimes eleccions sindicals realitzades en l'entitat i de les notificacions de constitució formal de secció sindical i nomenament de delegats sindicals.

3. L'incompliment per part de l'entitat ixent dels requisits exposats en este article, no eximix de l'obligatorietat de la subrogació per part de la nova entitat adjudicatària.

4. Si l'entitat cessant té descoberts en la cotització de la Seguretat Social, dels treballadors i de les treballadores afectats per la subrogació, la nova entitat adjudicatària els subrogarà igualment, i estos hauran de formular per a això la denúncia corresponent davant de l'autoritat laboral contra l'entitat cessant i contra l'entitat principal contractant del servici quedant eximida la nova entitat de qualsevol responsabilitat per descobert en les cotitzacions anteriors.

Capítol III Organització del treball

Article 18. Organització en el treball

L'organització tècnica i pràctica del treball, amb subjecció a les normes contingudes en este conveni col·lectiu i les lleis vigents, és facultat exclusiva de la direcció de l'entitat.

Les entitats podran establir, d'acord amb el paràgraf anterior, un sistema d'organització del treball basat en les necessitats de l'entitat, del col·lectiu a qui es dirigeix l'acció i els valors de l'entitat sobre els quals informaran els representants dels treballadors.

Article 19. Valoració dels llocs de treball

Les entitats conjuntament amb els representants dels treballadors, i respectant el que estableix el present conveni col·lectiu, hauran de valorar els llocs de treball en el termini màxim de sis mesos des de la publicació en el DOCV del present conveni i revisar la seua valoració en situacions de reorganització, modernització, informatització o automatització dels seus sistemes i mètodes. Els representants dels treballadors, a opció d'estos, podran estar assistits per tècnics propis.

La valoració consistirà en la definició de grups, categories i funcions dels llocs de treball de l'entitat.

Una vegada conculsa la valoració i classificació dels llocs, l'entitat garantirà la publicitat entre tot el personal del seu resultat i facilitarà de forma individualitzada al personal un document on consten tots els

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

elements de la valoració, la classificació i les funcions referides al seu lloc específic.

Article 20. Prestació del treball i col·laboració amb l'entitat

El treballador/a prestarà la classe i l'extensió de treball que marquen les lleis, les normes de compliment obligat, el present conveni col·lectiu i el contracte de treball.

És deure primordial del treballador/a, la diligència en l'exercici del seu treball, l'interès a procurar la bona marxa de l'entitat, i les entitats s'obliguen a posar al seu abast, els mitjans necessaris perquè puguin executar el seu treball en les millors condicions de comoditat, seguretat, salut i higiene.

El treballador/a cuidarà de les màquines i utensilis l'ús i el maneig dels quals se li confie, les mantindrà en perfecte estat i serà responsable dels desperfectes, deterioraments o danys que es produïsquen de forma intencionada o per abandonó.

Queda prohibida la utilització de màquines i de mitjans de l'entitat fora de l'exercici del treball assignat i la lògica relacional

Els treballadors/es, estan obligats a mantindre el degut sigil i, si és el cas, el més estricte secret professional sobre tots aquells coneixements, dades, informes, etc., de tipus personal o privat, que sobre els membres integrants de les seues entitats o assumptes relacionats amb elles, a què tinguen accés per raó del seu lloc de treball.

Article 21. Coordinació laboral

L'equip directiu i l'equip de professionals establirà els mecanismes de coordinació necessaris per a implementar les decisions acordades i el bon funcionament del servei.

Tot treballador/a està obligat a executar tots els treballs que li ordenen els seus superiors, dins de les cometes pròpies de la seua competència professional i de les funcions del lloc de treball.

Si les ordres donades comprenen menyspreu o abús d'autoritat, no seran de compliment obligat, i els fets s'hauran de comunicar als màxims responsables de cada entitat, als representants dels treballadors, i a la inspecció de treball, perquè cessen de forma immediata o s'abstinguen en el futur de donar les dites ordres. De la mateixa manera l'entitat vetlarà de forma activa a fi d'evitar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe i d'assetjament psicològic, sense menyscabament de les accions legals que estos actes puguin ocasionar.

Article 22. Reclamacions dels treballadors/es

Tot treballador/a, podrà comunicar a l'entitat, de forma correcta i respectuosa, tots aquells dubtes, queixes o peticions que es relacionen amb la prestació del seu treball, bé directament o per conducte dels seus representants, i l'entitat estarà obligada a contestar, en el termini més breu possible, totes les qüestions així plantejades, tractant de resoldre-les.

Article 23. Classificació professional

Article 23.1 Grups professionals.

S'establixen els grups professionals següents:

Grup A

S'inclouen en este grup aquells treballadors que duguen a terme funcions consistents en la realització d'activitats complexes amb objectius definits dins del seu nivell acadèmic que serà de llicenciat universitari o equivalents, incloent-hi les habilitacions professionals regulades legalment i que en l'exercici del seu treball requereixen un alt grau de coneixements professionals que exercixen sobre un o diversos sectors d'activitat, amb objectius definits i alt grau d'exigència en els factors d'iniciativa, autonomia i responsabilitat.

Grup B

S'inclou en este grup el personal que exercix funcions pròpies de la seua titulació, que serà equivalent a diplomad universitari, incloent-hi les habilitacions professionals regulades legalment.

Grup C

S'agrupen en esta categoria les titulacions de Batxiller Superior, Formació Professional superior (II) o experiència demostrada de tres anys en la professió.

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 confie, 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.

Grup D

Pertanyen a este grup tots aquells treballadors i treballadores que amb graduat en educació secundària, titulació de FP I o experiència equivalent de dos anys en la professió, exercisquen funcions auxiliars

Grup E

S'inclouen en este grup professional aquells empleats que exercisquen tasques que es realitzen seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, i que normalment exigixen coneixement o experiència elementals.

Article 23.2 Categories professionals.

Enquadrades en cada grup professional s'establixen les categories professionals segons el major nivell de formació establert en el sistema educatiu per a cada una d'elles.

Davant de possibles modificacions del sistema educatiu, la Comissió Paritària del conveni establirà les correccions oportunes.

D'esta manera, sense ser excloents ni obligatòries quant a la seua existència en les entitats es definixen les categories establides en l'annex II.

Article 23.3 Categories funcionals

Independentment del grup i/o categoria professional es podrà exercir temporalment alguna de les categories funcionals següents de coordinació o direcció amb responsabilitat directa sobre personal del mateix o distint grup professional, coordinant, dirigint o supervisant el treball d'estos i realitzant, així mateix, funcions pròpies de la seua formació i experiència, tal com es definixen en l'annex III

Estes categories donaran lloc a la percepció del plus retributiu corresponent segons el que estableix l'annex de taules salarials.

- director/a Entitat
- Subdirector/a
- director/a sector
- director/a programa
- Direcció Administrativa
- Coordinació Tècnica o d'oficis

Article 24. Mobilitat funcional

Sempre que ho requerisquen els serveis, amb comunicació prèvia als representants dels treballadors, l'entitat podrà adscriure un treballador/a per a realitzar tasques diferents de les que de forma habitual presta, dins de la seua titulació acadèmica o grup professional. La mobilitat funcional al si dels serveis s'haurà d'efectuar sense perjudici dels drets bàsics i professionals del personal. Els canvis funcionals s'hauran d'efectuar aplicant criteris relacionats amb les aptituds, la formació, l'experiència i l'antiguitat.

En els llocs de treball en què conste com a requisit la possessió del permís de conduir, si per causes alienes a la voluntat del treballador este el perd, l'entitat haurà de procedir durant el temps de suspensió, a una adscripció de la treballadora o treballador afectat per a la realització de tasques distintes que no comporten la conducció.

Article 25. Treballs de superior i inferior categoria

Quan així ho exigisquen les necessitats del servei, amb l'acord previ amb els representants dels treballadors, l'entitat podrà encarregar als seus treballadors/es, l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior o inferior a la que tenen.

Els treballs de categoria superior o inferior s'assignaran aplicant criteris objectius relacionats amb les aptituds, la formació, l'experiència i l'antiguitat.

Quan realitzen treballs de categoria superior, la persona afectada tindrà dret a la retribució corresponent a la categoria que estiga exercint en cada moment.

Si el treballador/a realitza les funcions de categoria superior durant un període de sis mesos durant un any, o vuit mesos dins d'un període de vint-i-quatre mesos, consolidarà la categoria

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'entitat necessita destinar un treballador/a a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, només podrà fer-ho pel temps

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 Tècnica 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

imprescindible amb un màxim de 3 mesos, i li mantindrà la retribució i la resta de drets de la seua categoria professional. A partir del tercer mes, es procedirà a incloure rotació de les funcions del lloc entre la resta de treballadors o treballadores.

Article 26. Mobilitat geogràfica

Totes aquelles entitats que tinguen seus en localitats distintes permetran a la víctima de violència de gènere que ho sol·licite, la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'entitat durant 6 mesos, amb reserva de lloc de treball. Als 6 mesos la persona treballadora podrà optar per tornar al lloc inicial o continuar en el nou, i en este cas perdrà la reserva del lloc inicial.

L'entitat té l'obligació d'informar sobre les vacants existents a les persones en esta situació.

Capítol IV Condicions laborals

Article 27. Jornada laboral

La jornada setmanal serà computada a raó de trenta-set hores i mitja setmanals (37.5h), els dies 24 i 31 de desembre es comptabilitzaran en el total general a mitja jornada per la qual cosa el còmput horari anual serà de 1.665 hores o 1.672 hores i 30 minuts en anys bixestos.

La duració màxima de la jornada setmanal ordinària per a les diferents categories professionals no serà mai superior a 40 hores de treball efectiu.

Quan la distribució de la jornada supose més de cinc hores (5) de treball continuat, els treballadors i les treballadores tindran trenta minuts (30) de descans, computats com de treball efectiu.

El personal gaudirà d'una pausa mínima de 12 hores entre el final i l'inici de cada jornada.

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

Quan els dies de descans siguen alternatius o rotatius, es lliurará almenys dos caps de setmana al mes.

No obstant això, i per raó de les característiques del lloc de treball, si s'ha d'atendre el servei en dissabte, diumenge o festiu es compensarà amb altres de la setmana que es computaran en termes trimestrals i en l'equivalència, d'1 hora (una) treballada en horari en què li correspondria descans, serà compensada amb 1'45 (una hora quaranta-cinc minuts).

Es considerarà horari nocturn el comprés entre les 22 hores de la nit i les 8 del matí. Les hores realitzades en esta franja horària seran compensades amb el complement de nocturnitat pactat en les taules salarials.

La jornada de treball dels treballadors nocturns no podrà excedir vuit hores diàries de mitjana, en un període de referència de quinze dies. Estos treballadors no podran realitzar hores extraordinàries.

Es considerarà treballador nocturn aquell que realitze normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seua jornada diària de treball, així com aquell que es preveja que pot realitzar en este període una part no inferior a un terç de la seua jornada de treball anual.

Es considera treball a torns tota forma d'organització del treball segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, que implica per al treballador la necessitat prestar els seus servicis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

En les entitats amb prestació de servicis durant les vint-i-quatre hores del dia, en l'organització dels torns s'haurà de tindre en compte la rotació d'estos i que cap treballador estiga en el de nit més de dues setmanes consecutives.

Els treballadors amb treball a torns seran compensats amb el complement de torns pactat en les taules salarials.

Cada entitat, d'acord amb la representació sindical dels treballadors establirà:

– L'horari entorn del qual s'estructurarà el personal integrat en les diferents àrees d'intervenció.

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 librárá 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 quadrant de distribució de la jornada, que serà elaborat per a tot l'any durant el mes de gener i s'exposarà de forma visible en cada centre de treball, en el qual haurà de constar per setmanes i dies la distribució de la jornada mensual o anual amb l'horari de treball, els festius, els descansos setmanals i entre jornades.

– Els criteris de prioritat perquè els professionals que necessiten adaptacions horàries en funció de condicions personals (fills a càrrec, motius de salut, estudis reglats,...), puguem sol·licitar estes modificacions.

Cada equip professional podrà establir, en acord amb l'equip directiu, ajustos horaris motivats per qüestions d'intervenció concreta dels quals es donarà compte a la representació sindical dels treballadors.

Les modificacions de l'horari habitual del personal, tant individual com col·lectivament, hauran de ser notificades per ser negociades amb 72 hores d'antelació a la representació sindical dels treballadors, llevat de concurrència de circumstàncies urgents i imprevisibles.

Es permetrà l'adaptació del torn o la flexibilitat horària a la víctima de violència de gènere que ho necessite per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, i haurà d'haver sempre denúncia

Serà la víctima de violència de gènere qui concrete l'adaptació horària que necessita amb informació prèvia a l'entitat per a coordinar-la.

Article 28. Reducció de la jornada

La víctima de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindrà dret a reducció de jornada, concretarà la reducció horària que necessita i informarà l'entitat per a la seua coordinació.

Els drets a este respecte referents a conciliació de la vida familiar i laboral es desplieguen en l'article 37.

El treballador que per raó de malaltia llarga o crònica no puga realitzar la seua jornada laboral completa, podrà acollir-se, amb certificació prèvia sobre este aspecte de l'òrgan administratiu que li corresponga, a la reducció de fins a la meitat de la seua jornada, amb disminució proporcional de retribucions.

Per al càlcul del valor hora aplicable a les reduccions de jornada es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que perceba l'interessat dividida entre el nombre de dies naturals del mes corresponent i, al seu torn, este resultat pel nombre d'hores que es tinga obligació de complir, de mitjana, cada dia.

Article 29. Vacances

Els treballadors/es afectats per este conveni col·lectiu gaudiran anualment de 23 dies laborals de vacances retribuïdes, o la part proporcional al temps treballat des del seu ingrés fins al 31 de desembre, arrodonint a l'alça el resultat decimal major a 5 per excés.

Les vacances que corresponguen podran fraccionar-se en dos períodes sent un d'ells com a mínim de 5 dies laborables.

A efectes de determinar el període computable per al càlcul de les vacances anuals, les absències del treball per motius independents de la voluntat del treballador, com ara malaltia, accident o maternitat, llicència o permís per raó de matrimoni, per raó d'embaràs, per patir situacions de violència de gènere, així com la resta de llicències i permisos previstos legalment i en este conveni, computaran com a servicis efectius.

Les vacances es gaudiran l'any natural corresponent excepte en els supòsits en què una treballadora no haja pogut gaudir-ne en la forma ordinària per haver unit una llicència per risc en l'embaràs a la posterior llicència de maternitat, en estos casos s'ampliarà fins a l'any següent el termini per a gaudir les vacances anuals.

La forma de gaudi de les vacances s'acordarà entre l'entitat i els representants dels treballadors, abans del dia 31 de març de cada any. Es procurarà que els torns s'efectuen de comú acord entre el personal, complint els criteris que, amb vista al bon funcionament del servicis es plantegen per l'entitat, amb negociació prèvia amb els representants

– 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 anualment de 23 días laborales de vacaciones retribuïdas, 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 género, así como el resto de licencias y permisos previstos legalmente y en este convenio, computarán como servicios efectivos.

Las vacaciones se disfrutarán 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 ampliará 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 negocia-

sindicals. En cas de discrepàncies servirà com a principi general a tindre en compte per a la fixació dels períodes de vacances, el de rotació de tot el personal, perquè no sempre corresponga un mateix període als mateixos empleats. El temps de gaudi habitual, serà el comprès entre l'1 de juny i el 31 de setembre.

El personal tindrà dret a:

– Retardar les seues vacances si no pot iniciar-les com a conseqüència d'incapacitat laboral temporal.

– La interrupció del període de vacances quan hi haja hospitalització justificada no voluntària, per a reprendre-les posteriorment fins a completar els dies que li resten.

– Acomodar el gaudi de les vacances amb justificació prèvia de les circumstàncies, en casos de:

– Embaràs i fins que el fill complisca dotze mesos

– Separació legal, divorci o viudetat

– Ser víctima de violència de gènere

Les vacances anuals no podran ser compensades en metàl·lic. Hauran de gaudir-se dins de l'any natural i no es podran acumular-se per a l'any següent, llevat del personal que cesse per voluntat pròpia, acabament de contracte, jubilació, acomiadament o defunció, que tindrà dret que se li incloga en la liquidació l'import de la part proporcional de les vacances meritades i no gaudides, pel període treballat dins de l'any.

Article 30. Hores extraordinàries

Amb caràcter general, no es realitzaran hores extraordinàries a fi d'afavorir la creació d'ocupació.

El nombre d'hores extraordinàries, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors no podrà ser superior a vuitanta a l'any, excepte els supòsits per a previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents o necessitats excepcionals requerides pels programes.

Les hores extraordinàries es compensaran preferentment en temps de descans en la jornada laboral en el termini màxim de tres mesos des de la seua realització.

En el supòsit que, per necessitats del servei, que hauran de ser justificades per escrit i comunicades a la representació de treballadors, no siga possible la compensació en temps segons el que estableix el paràgraf anterior, la compensació serà econòmica.

Per al càlcul del valor hora es dividiran les retribucions brutes integres mensuals, que perceba el personal, més la part proporcional de les dues pagues extraordinàries en ambdós casos exclosos els trienis, per 30 i al seu torn este resultat pel nombre d'hores que el personal tinga obligació de complir de mitjana cada dia.

Les hores extraordinàries realitzades pel treballador o treballadora com a prolongació de la seua jornada de treball, tant a l'inici com al final d'ista, seran compensades incrementant-les en 1/3 (1 hora de treball es compensarà amb 1 hora 20 minuts).

Les hores extraordinàries realitzades pel treballador o treballadora en dies que li corresponga descans seran compensades incrementant-les en 45 minuts.

Els treballadors menors de 18 anys no realitzaran hores extraordinàries.

Les persones contractades a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en els supòsits de realitzar-se per a previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seua compensació com a hores extraordinàries.

Es passarà relació mensual de les hores extraordinàries realitzades als representants dels/es treballadors/es i delegats/des sindicals.

La realització d'hores extraordinàries requerirà la voluntarietat del treballador/a i en cas de no haver-hi voluntarietat, s'establirà un sistema rotatiu.

En tot cas, el personal que puga acollir-se a qualsevol dels supòsits recollits en els articles 28 i 37 respecte a reducció de jornada, tindran preferència per a la no realització d'hores extraordinàries.

Article 31. Permisos i llicències

31.1 Graus de parentiu

En caso de discrepancias servirà 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 período 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 realizaran 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

g) El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de persones dependents a càrrec seu, a consultes, tractament i exploracions de tipus mèdic o psicològic durant el temps indispensable per a la seua realització.

h) El temps necessari per a la recuperació física i/o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels servicis socials d'atenció o servicis de salut corresponents

i) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter personal, inclosos la realització de tràmits d'acolliment o adopció (nacional/internacional) que no es puguin realitzar fora de la jornada laboral i no requerisquen desplaçament a l'estranger

j) En cas d'interrupció de l'embaràs o realització de la prova d'amniocentesi, es concedirà a la parella un permís de 4 dies laborals i consecutius a partir del fet causant.

k) Formació del treballador o treballadora segons el que disposa el capítol VII.

Article 33. Permisos no retribuïts

a) Pel temps indispensable per malaltia de persona dependent a càrrec amb prescripció facultativa de repòs en casa.

b) En els supòsits d'adopcions internacionals el treballador o treballadora podrà disposar del temps indispensable per a la realització del desplaçament, independents de les 16 setmanes de llicència maternal/paternal. Este permís es concedirà totes les vegades que siga necessari el desplaçament.

c) Voluntariat (segons el que estableix la Llei 4/2001 de Voluntariat a la Comunitat Valenciana)

Article 34. Llicències retribuïdes

Els treballadors/es podran gaudir, en funció de les necessitats del servici i fins al 15 de gener de l'any següent, de fins a 5 dies a l'any per assumptes propis que es podran acumular amb les vacances, o la part proporcional, i hauran de sol·licitar-ho per escrit a l'entitat, amb una antelació de quinze dies.

En les entitats de fins a 7 treballadors, només 1 podrà gaudir la llicència en les mateixes dates.

En les entitats de més de 7 treballadors, només el 25% de la plantilla de personal podrà gaudir d'esta llicència en les mateixes dates.

El que disposen els paràgrafs anteriors s'entendrà excepte acord escrit de millora entre els representants dels treballadors i l'entitat.

Cada 3 anys es tindrà dret al gaudi d'un mínim de 100 hores destinades a formació continua.

Les llicències retribuïdes directament vinculades a situació de conciliació de la vida familiar i laboral es troben recollides en l'article 37.

Article 35. Llicències no retribuïdes

1. Es podran sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou en el cas de separació o divorci, i s'haurà de presentar la justificació corresponent.

2. Es podran sol·licitar llicències no retribuïdes amb un màxim d'un dia per a l'assistència a l'enterrament de familiars de tercer o quart grau de consanguinitat o afinitat, que es podrà ampliar fins a un màxim de dos dies si ocorre el succés a més de 100 km de distància,

Article 36. Excedència

Els treballadors/es podran sol·licitar l'excedència voluntària o forçosa en els termes previstos en l'Estatut del Cooperant, Estatut dels Treballadors, i la resta de normativa laboral.

El període en què el personal romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este conveni, el treballador o la treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació, a la participació en els qual haurà de ser convocat per l'Entitat, especialment amb ocasió de la seua reincorporació.

En situacions d'excedència forçosa i recollides en la legislació laboral, es computarà l'excedència durant el temps que dure a efectes d'antigüitat i drets passius.

Es concedirà excedència forçosa amb reserva de lloc per la designació o elecció a càrrec públic o per exercir funcions sindicals d'àmbit

El personal podrà 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 sindi-

provincial que impossibiliten l'assistència al treball. El reingrés s'haurà de sol·licitar en el màxim d'un mes des del cessament en el càrrec públic o representatiu sindical.

Segons el que estableix l'Estatut dels Treballadors, el personal amb més d'un any d'antiguitat en l'entitat té dret a una excedència voluntària d'entre quatre mesos a cinc anys, este dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador, si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Una vegada conclòs el període d'excedència sol·licitat, el treballador/a haurà de comunicar per escrit a l'entitat, amb un mes d'antelació la data prevista d'incorporació a esta.

L'incompliment d'esta obligació per part de la persona treballadora, serà considerada com una renúncia voluntària a la seua relació laboral vigent amb extinció d'esta.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en las vacantes d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïska en l'entitat.

Les peticions d'excedència es resoldran per rigorós ordre de presentació en el termini màxim de quinze dies següents al de la seua presentació.

Les excedències directament vinculades a situació de conciliació de la vida familiar i laboral es troben recollides en l'article 37.

Article 37. Conciliació de la vida familiar i laboral i protecció de la maternitat i la paternitat

En esta matèria caldrà ajustar-se al que disposen, entre altres normes, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'Estatut dels Treballadors, el que preveu la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm.266 de 6/11/99) i els convenis internacionals ratificats a Espanya.

Com a mesura de foment de l'ocupació, en els supòsits de llicència maternal i excedències previstos en este, les persones que en facen ús i ocupen llocs estructurals seran substituïdes, i en la resta de supòsits dependrà del criteri de l'entitat durant la duració de la situació de què es tracte.

1. Es concediran permisos al personal pel temps indispensable i justificats amb acreditació mèdica (siga per a tractament propi o de la parella) per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatals i cursos de tècniques per a la preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, en aquelles sessions en què estiga prevista l'assistència també de la parella, així com l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació en els centres assistencials de la Seguretat Social o reconeguts oficialment, sempre que s'acredite que estos centres no compten amb horari d'assistència fora de la jornada de treball de l'interessat o interessada.

2. Durant l'embaràs o part recent, quan hi haja risc, per mínim que este puga ser, per a la salut de la mare o del fetus, i sempre amb prescripció facultativa prèvia, s'adoptaran totes les mesures necessàries per a evitar l'exposició al dit risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Estes mesures inclouran, si és necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Si no és possible esta adaptació o sí, a pesar d'ella, les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del seu fetus, i així es certifique i informe en els termes previstos en l'article 26.2 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, esta haurà de passar a exercir un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat, i s'haurà de determinar, amb consulta prèvia amb els representants dels treballadors, la relació de llocs exempts de riscos a estos efectes així com els llocs alternatius a estos.

El canvi de lloc o funció es durà a terme conforme a les regles i criteris de la mobilitat funcional. En el cas que, després d'aplicar les dites regles, no hi haja lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

cales de ámbito provincial que impossibiliten 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 conservarà el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En el supòsit de ser impossible tècnicament o objectivament o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, este canvi de lloc de treball per risc durant l'embaràs, previst en el paràgraf anterior i, segons l'article 26.3 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, la dona treballadora podrà suspendre el contracte de treball en els termes previstos en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors i amb dret a la prestació regulada en els articles 134 i 135 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la seua salut i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc de treball o a un altre compatible amb el seu estat.

El que disposen els paràgrafs 1 i 2 d'este apartat s'aplicarà també durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla i així ho certifiquen els servicis mèdics de l'INSS, amb l'informe del metge del Servi Nacional de Salut que assistisca facultativament la treballadora o el fill o filla. Així mateix, es podrà declarar que la treballadora afectada passe a la situació de suspensió de contracte per risc durant la lactància natural de fills o filles menors de 12 mesos.

3. Per naixement de fill, adopció o acolliment, el progenitor en actiu disposarà de tres dies laborables, ampliables a altres dos dies en cas de cesària i de la mateixa manera si concorre qualsevol altra situació de greu risc per a la vida de la mare o el fill o filla. Quan en qualsevol dels casos el treballador necessite fer un desplaçament superior als 100 km des de la seua residència habitual al lloc del succés, el permís s'ampliarà en un dia laborable més.

4. Les treballadores afectades per part tindran dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes retribuïdes, ampliables a 18 setmanes, en dues setmanes mes per cada fill o filla en cas de part múltiple distribuïts a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del permís.

En el cas que ambdós progenitors treballen, esta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podran optar perquè l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de l'efectiva incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat després del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat amb un màxim de 13 setmanes i el permís es podrà computar, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'este còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

5. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats després del part, l'empleada o l'empleat tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions.

6. Dins de les primeres 20 setmanes de vida del nounat, el pare o parella tindrà dret a la suspensió de contracte durant 13 dies seguits consecutius. En els casos d'hospitalització del nounat podrà ser gaudit de forma discontinua fins a la curació del nounat.

7. Igualment, en el supòsit d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, el permís tindrà una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció i acolliment múltiple en 2 setmanes per cada fill, a partir del segon. Este permís gaudirà també en els supòsits d'adopció o acolliment de majors de 6 anys, si es tracta de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals, o per vindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditada pels servicis competents. El permís s'iniciarà a petició del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'aco-

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 ininterrompidas retribuïdas, 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 ininterrompida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de 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 de 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 ininterrompidas, 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 su 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,

liment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció o document oficial que ho acredite. En el cas que la mare i el pare treballen el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs

En els casos de gaudi simultanis del període de descans, la suma d'estos no podrà excedir les 16 setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguen en cas de part múltiple.

8. En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el permís previst per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constituïx l'adopció o document oficial que l'acredite.

9. Els períodes referits en els punts anteriors podran distribuir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, excepte les 6 setmanes immediatament posteriors al part, amb l'acord previ entre l'entitat i els treballadors afectats del qual s'informarà als representants dels treballadors, en els termes que reglamentàriament es determine.

10. Així mateix en el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió de contracte tindrà una duració addicional de 2 setmanes.

11. Per lactància d'un fill menor de dotze mesos, siga natural, acollit o adoptat, es tindrà dret a una hora d'absència del treball, que es podrà dividir en dos fraccions. Per la seua voluntat, la persona interessada podrà substituir este dret, per una reducció de la jornada normal pel mateix temps i amb la mateixa finalitat. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare però en qualsevol cas només per un d'ells en el cas que ambdós treballen en la mateixa entitat. Així mateix, per la seua voluntat, la persona interessada pot substituir tot el període d'absència del treball d'1 hora diària per lactància per un permís retribuït pel total de temps restant que supose el còmput d'una hora diària per cada dia laboral fins a la finalització del permís. Este permís serà ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple. La concreció horària i la determinació del període de gaudi d'este permís correspon a la persona que el sol·licite. Esta haurà de preavisar amb 15 dies d'antelació a l'entitat de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària. Les discrepàncies es resoldran de la forma prevista per a la Reducció de Jornada.

12. Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de dotze anys, o major que requerisca especial dedicació, amb declaració prèvia de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària, o que siga disminuït físic o psíquic o sensorial que supere el 33% de minusvalidesa acreditada per l'òrgan competent i que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

13. Així mateix, els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, a comptar de la data de naixement, o adopció o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa o document oficial que l'acredite. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar este dret. El període en què el treballador/a romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat/da per l'entitat, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. Durant els primers 18 mesos tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, esta reserva s'ampliarà a 21 mesos en els casos de família nombrosa especial. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

14. Es dona l'opció d'acollir-se a una excedència múltiple, és a dir, la mare, el pare o parella podran distribuir l'excedència depenent de les necessitats familiars, podran gaudir-ne en mesos alterns i no té

bien a partir de la decisió 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 aquella.

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 periodo 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 le excedencia dependiendo de las necesidades familiares pudiendo disfrutarla en

per què ser continuada. En este cas, el temps d'excedència no serà de més de tres anys.

15. També tindrà dret a un període d'excedència, de duració no superior a 3 anys, el personal per a atendre un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat o una persona dependent que es trobe a càrrec seu que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puga valdre's per si mateix. Es posarà fi a l'excedència quan acabe el fet causant, sense necessitat que finalitze el període total. Tindrà la mateixa consideració que l'excedència per atenció de fill a efectes de reserva de lloc de treball, còmput d'antiguitat i assistència a cursos de formació de l'entitat.

16. El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant origine una nova excedència, l'inici del període d'esta posarà fi al que es gaudia.

17. Esta excedència constitueix un dret individual del treballador. En el cas que dos treballadors generen el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'entitat podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels servicis.

Article 38. Justificació d'absències

En els casos d'incapacitat temporal per malaltia comuna, malaltia professional, accident laboral o accident es regulen les situacions següents:

– Absències aïllades d'un dia: el treballador o treballadora haurà de comunicar la seua absència al treball i la raó d'esta a la unitat del personal o persona responsable, preferentment fins a dues hores després de l'inici de la jornada, excepte causes de força major que ho impedisquen, i es podrà requerir justificant expedit pel facultatiu competent.

– Absència de dos o més dies: el treballador o treballadora haurà de presentar el comunicat mèdic de baixa o justificant mèdic en el termini màxim de tres dies comptats des de la data d'expedició d'este. Els comunicats de confirmació hauran de ser entregats en el centre de treball cada set dies fins que el facultatiu competent expedisca l'alta mèdica.

– En el cas de donar-se falta d'assistència al treball i sent-li requerit no entregue el justificant corresponent, es descomptarà en nòmina la dita absència laboral.

Els descomptes per falta d'assistència al treball es calcularan de la forma següent per a establir el valor de cada hora no treballada: sou íntegre mensual dividit entre el nombre de dies naturals del mes corresponent i, al seu torn, este resultat pel nombre d'hores que es tinga obligació de complir, de mitjana, cada dia.

Si les absències, fins i tot justificades, són reiterades es valorarà la situació entre els representants dels treballadors i la direcció corresponent a instàncies de qualsevol de les parts, i es proposarà conjuntament la solució mes adequada al cas, salvaguardant sempre els drets que la legislació laboral recull.

Article 39. Tractament de situacions per a persones afectades per violència de gènere

En els casos d'absències o sobrevinguts perquè el treballador o treballadora es trobe patint una situació de violència de gènere es regulen les situacions següents:

– Absències aïllades d'un o dos dies: les persones que es troben afectades per esta situació, hauran de justificar la dita circumstància davant de l'entitat per mitjà de la presentació de justificant expedit pels servicis socials d'atenció o servicis de salut, segons pertoque, este justificant s'entregarà amb la major immediatesa possible, tenint en compte les circumstàncies en què es trobe la persona afectada. No obstant això, el comunicat de baixa mèdica o l'informe dels servicis socials haurà d'entregar-se en el termini de tres dies des de la seua expedició.

– Absència de tres o més dies: el treballador o la treballadora haurà de presentar el comunicat mèdic de baixa o justificant mèdic en el termini màxim de tres dies comptats des de la data d'expedició d'este. Els comunicats de confirmació hauran de ser entregats en el centre de

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 expedito 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 expedito 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 tra-

treball cada set dies fins que el facultatiu competent expedisca l'alta mèdica.

– En el cas de no presentar-se cap justificant es descomptarà en nòmina els dies d'absència.

La forma d'acreditar la condició de víctima de violència de gènere, en els supòsits de reducció de jornada, flexibilitat horària, suspensió o extinció del contracte per motius de violència de gènere, tenint en compte que l'entitat procurarà atendre la situació més favorable per a la persona sotmesa a la dita situació, serà:

– Ordre de protecció dictada pel jutjat competent a favor de la víctima.

– Per mitjà d'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indis de violència de gènere fins que es dicte l'ordre de protecció.

Article 40. Assegurances de responsabilitat civil, penal i cobertura d'accidents laborals

Les entitats afectades per este conveni hauran de comptar amb dues pòlisses d'assegurances que garantisquen les cobertures de responsabilitat civil i accidents laborals de tot el personal afectat pel present conveni.

Hauran d'estar assegurats tots els treballadors i treballadores d'alta en l'entitat i nominalment els que es troben en excedència forçosa.

Les garanties i cobertures de les pòlisses seran les següents:

a) Responsabilitat civil i penal en què puguen incórrer els assegurats o assegurades amb motiu d'actuacions professionals, incloent-hi fiança i defensa criminal. Se n'exclouran els riscos assegurats pel ram d'automòbils i danys immaterials que no siguen conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per esta pòlissa. Se subscriurà una assegurança que cobrisca els ocupants, inclòs el conductor, per als treballadors i treballadores que utilitzen el seu vehicle en les activitats laborals. Prestació màxima per sinistre de 36.060'72 euros.

b) Per mort o invalidesa a conseqüència d'accident laboral, 25.000 euros.

A partir de la publicació en el DOCV d'este conveni, es disposarà d'un període màxim de tres mesos per a exhibir i facilitar còpia de la pòlissa i els procediments que s'han de seguir a la representació legal dels treballadors.

Article 41. Jubilació

Com a mesura per al foment de l'ocupació s'establixen les situacions següents respecte a la jubilació.

Per a tots els treballadors/es afectats pel present conveni col·lectiu la jubilació serà obligatòria als 65 anys.

Excepte

a) Que el treballador/a no tinga cobert el període de carència mínim per a la seua jubilació amb dret a percebre una pensió contributiva, en eixe cas l'edat de jubilació serà determinada segons el temps que falte fins a tindre cobert el període mínim establert per la legislació vigent.

b) Per a tots aquells treballadors/es, que a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, tinguen ja complits 65 anys, s'establix un període transitori d'aplicació del present precepte, de sis (6) mesos, comptat des de la publicació del present text articulat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, llevat que la persona treballadora major de 65 anys, manifeste per escrit dirigit a la seua entitat el desig de jubilar-se de forma immediata, és a dir, abans de transcorreguts els sis mesos indicats.

Serà requisit inexcusable per a l'aplicació d'este apartat que el treballador/a major de 65 anys tinga cobert el període de carència necessari per a obtenir la corresponent pensió contributiva per jubilació; en cas contrari; continuarà la relació laboral fins a completar el període de carència necessari, i la jubilació obligatòria es produirà en el mes següent al de tindre cobert el període mínim.

Article 42. Jubilació parcial

Segons la normativa vigent, sempre que comporte la subscripció d'un contracte de relleu en el termes determinats legalment, el treba-

bajo 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, manifeste 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 los términos determinados legalmente, el

llador tindrà dret a sol·licitar la jubilació anticipada i parcial si complix els requisits exigits en les normes de Seguretat Social per a accedir a una pensió contributiva.

Per a preservar el dret dels treballadors a la jubilació parcial les entitats informaran als representants dels treballadors d'aquelles sol·licituds de jubilació anticipada rebudes i es formalitzaran els contractes de relleu i parcials pertinents amb l'acord previ entre l'interessat i l'entitat, excepte aquells casos en el període dels quals siga d'un any o inferior i en este cas serà obligatòria la formalització dels contractes esmentats per part de l'entitat en el termini màxim de dos mesos des de la sol·licitud del treballador.

Capítol V Condicions econòmiques.

Article 43. Definició de les retribucions.

Componen el total de retribucions, el conjunt de percepcions salarials i extrasalarials que percep la persona contractada com a conseqüència de la seua relació laboral amb l'entitat contractant.

Article 44. Pagament de salaris.

Les retribucions que es fixen en el present capítol s'entendran sobre jornada completa, i el salari es pagarà abans del dia cinc de cada mes preferentment per transferència bancària.

L'entitat estarà obligada a entregar al treballador el rebut de salaris corresponent.

En les modalitats de contractació de duració determinada la base de càlcul salarial serà l'establida amb caràcter general. Així, també en els contractes formatius les retribucions seran proporcionals a les establides per als contractes indefinits, sobre el salari que corresponga al grup i categoria equivalent, segons el temps de treball efectiu

En cas d'IT o accident laboral que incapacite el treballador/a per al normal desenvolupament de les seues funcions habituals, es garantixen les retribucions en les seues quanties totals i en els diversos conceptes que es percebien abans de la malaltia o accident, mentre que el treballador no passe a situació distinta. El mateix tractament es donarà a les treballadores que siguen declarades per l'INSS en situació de risc per a l'embaràs i se'ls suspenga el contracte.

Article 45. Taules salarials

Els sous o les remuneracions en les diferents categories professionals que figuren en este conveni col·lectiu, són els que es detallen l'annex, on es reflectix el nivell, i tenen caràcter de mínims i obligatoris incloent-hi tot el personal contractat inclusivament si la contractació es realitza a través d'Empreses de Treball Temporal.

Article 46. Increment salarial

Per al 2008, les retribucions en cada grup seran incrementades amb la diferència entre l'IPC previst per a l'any 2007 del 2% i l'IPC real a desembre del 2007 si este últim és superior, més l'IPC previst per al 2008.

Article 47. Salari base

El salari base del personal afectat per este conveni és l'especificat en l'annex «Taula salarial» del present conveni per a cada un dels nivells i categories.

Article 48. Complement per torns

1. S'entén per treball a corre-torns quan es cobrixen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme discontinu, que implica per al treballador la necessitat prestar els seus servicis en hores diferents en un període determinat de dies o setmanes.

2. S'entén per treball a torns rotatius aquell treball que es realitza alternativament i amb un ritme continu en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

Quanties mensuals per més de dos torns variables en este període

Grups A i B: 75 euros
Grup C: 40 euros

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 periodo 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

Grup D i E: 30 euros

Així mateix, els treballadors i les treballadores que no tinguen jornada de torns, tindran en tot cas, dret al pagament del complement per torns quan realitzen més d'un 30% de la seua jornada mensual en una franja horària diferent de la jornada considerada ordinària en la seua relació laboral, respectant, en tot cas, el que disposa este conveni per als casos d'hores extraordinàries i de treball en festius.

Article 49. Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant les deu de la nit i les vuit del matí tindran la consideració de jornada nocturna i es retribuiran amb el complement del 33 per 100 sobre el salari base.

Així mateix, tindrà el caràcter de festiu o diumenge quan la jornada nocturna s'inicie la vespra de festiu o diumenge.

Article 50. Quilometratge

Quan per necessitats de l'entitat el personal contractat haja d'utilitzar vehicle propi percebrà una indemnització de 0,20 € per km recorregut

Article 51. Plus dietes

Quan per necessitats de l'entitat el treballador/a haja d'assumir desplaçaments que impliquen l'horari habitual de dietes, estes seran pagades en quantitat de 9,50 € per mitja dieta i 20 € per dieta completa. En el cas de pernoctes, serà l'entitat la que gestionarà l'allotjament.

Article 52. Festius

Els dies treballats en festius segons el calendari laboral es retribuiran amb el complement establert en les taules salarials per a un dia festiu treballat.

Tindrà el caràcter de festiu o diumenge quan la jornada nocturna s'inicie la vespra de festiu o diumenge.

Article 53. Pagues extraordinàries.

Del 20 al 23 de cada un dels mesos de juny i desembre, percebran els treballadors/es que comprén este conveni, una mensualitat del seu salari complet o la meritació proporcional al temps treballat.

En el cas que l'entitat vulga prorratejar estos pagaments, s'efectuaran amb les mateixes condicions i dates que en el salari mensual.

El personal que cause baixa en l'entitat, tindrà dret a les meritacions proporcionals de pagues extraordinàries al temps treballat.

Article 54. Avanç de nòmina

Tot el personal amb més de tres anys d'antiguitat en l'entitat, podrà sol·licitar, i per a casos de necessitat justificada, una bestreta sense interès fins a l'import de tres mensualitats del salari conveni.

L'extinció de contracte de treball o qualsevol altra causa que origine la baixa en l'entitat determinarà la devolució de la bestreta.

Capítol VI Salut laboral

Article 55. Seguretat i salut laboral.

La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de les entitats, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'estes.

Tot el personal tindrà dret en la prestació dels seus servicis, a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut, a estos efectes, les entitats i el personal afectat per este conveni hauran de complir les disposicions contingudes en la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, o legislació que la complemente o substituisca, així com les seues normes de desplegament. Per a això i per a garantir la participació dels treballadors i de les treballadores es nomenaran els delegats i/o delegades de prevenció, així com els comitès de seguretat i salut en els àmbits en què la llei estableix.

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 interès 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.

Igualment es constituirà una Comissió Sectorial de Seguretat i Salut

Article 56. Delegats de prevenció

En virtut de l'article 35.5 de la LPRL, els delegats i les delegades de prevenció seran designats/des per les organitzacions sindicals amb representació en els òrgans unitaris, respectant el principi de proporcionalitat en la seua elecció segons el grau de representativitat obtinguda en estos òrgans de representació. El nombre de delegats a designar serà el previst en l'article 35.2 de la llei esmentada i la dita elecció podrà recaure en qualsevol treballador/a.

En l'exercici de les seues funcions (assenyalades en l'article 36 LPRL) les delegades i els delegats de prevenció disposaran del temps necessari, i es considerarà també com de treball efectiu, l'utilitzat per a la realització de les comeses següents:

- Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.
- Les reunions convocades per la persona responsable de l'entitat en matèria de prevenció de riscos.
- El destinat per a acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.
- El destinat per a acompanyar la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les visites al centre de treball.
- El derivat de la visita al centre de treball per a conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany en la salut dels treballadors i treballadores.
- El destinat a la seua formació.

Article 57. Comitès de Seguretat i Salut

Es constituirà un CSS en totes les entitats que compten amb més de 50 treballadors.

Este comitè serà paritari i estarà format per les delegades i els delegats de prevenció, d'una part, i per la persona responsable de l'entitat i/o els seus representants, en nombre igual al dels delegats de prevenció.

Les competències i facultats seran les recollides en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Així mateix, al si d'este Comitè o, si no n'hi ha, amb la representació sindical, s'acordarà l'entitat amb què se subscriga la cobertura d'accidents de treball.

No hi haurà hores supletòries per a eixos comitès.

Article 58. Comissió Sectorial de Seguretat i Salut.

En el termini màxim de 3 mesos, a partir de l'entrada en vigor del conveni es constituirà la Comissió de Seguretat i Salut com a òrgan de participació, elaboració, execució i supervisió en la matèria, i tindrà una composició de dos (2) membres per cada una de les parts negociadores del conveni.

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

La Comissió es dotarà del seu propi reglament intern.

Esta Comissió Paritària tindrà com a objectiu elaborar, coordinar i supervisar el compliment efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i d'allò establert en matèria de seguretat i salut en este conveni, així com la realització d'estudis basats en els comunicats de baixa, absentisme laboral, accidents de treball etc. per a recomanar a les entitats quins són els mitjans necessaris per a evitar estes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i treballadores.

Igualment, en cas de denúncies d'assetjament, tant sexual com psicològic, que es presenten, que a més de tindre efectes negatius per a la salut física i psíquica dels treballadors i treballadores, afecta greument l'entitat, a causa, entre altres factors, de l'absentisme i de la reducció de la productivitat causada per la falta de concentració en el treball, la

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. Comitès 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 Comitès.

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

Comissió assumirà la funció de medidora i elaborarà un procediment per al seu tractament.

Article 59. Servicis de prevenció

Les entitats negociaran amb els representants sindicals l'establiment del Servicis de Prevenció que ha d'exercir les funcions previstes per a este en el RD 39/1997, així com la conveniència de constituir un Servicis de Prevenció mancomunat.

Article 60. Avaluacions de riscos

S'hauran de consensuar els procediments de consulta relatius al procés d'identificació, anàlisi, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva; este procés és continu i inclou, arribat el cas, la seua revisió i actualització, en funció de diverses circumstàncies (sinistralitat, introducció de noves tecnologies o procediments, riscos durant l'embaràs, maternitat o reproducció, adaptació de lloc per a treballadors i treballadores que amb justificació ho requerisquen).

Concretament, i en este context, es prioritzarà l'avaluació dels riscos psicosocials i s'elaboraran les consegüents propostes tendents a pal·liar i disminuir les conseqüències d'estos riscos.

L'avaluació i els seus resultats han de facilitar-se a les delegades i els delegats de prevenció i/o òrgans de prevenció existents.

Article 61. Vigilància de la salut

L'entitat garantirà als treballadors i les treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen, en aplicació de l'article 22 de la LPRL. Així mateix es prestarà especial atenció a la prevenció de conductes addictives.

Esta vigilància només es durà a terme quan el treballador o la treballadora done el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ dels representants dels treballadors o, si no n'hi ha, de la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral, els supòsits en què la realització del reconeixement siga imprescindible per a avaluar l'estat de salut del treballador o la treballadora o per a verificar si el seu estat de salut pot constituir un perill per a ell mateix, per a la resta de treballadors i treballadores o per a altres persones relacionades amb l'entitat.

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

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al treballador o treballadora, al personal mèdic del Servicis de Prevenció i a les autoritats sanitàries.

Article 62- Plans d'autoprotecció

Tots els centres de treball hauran de comptar amb un pla d'emergència, en virtut de l'article 20 de la LPRL, actualitzat que incloga el pla d'evacuació, d'acord amb el RD 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball i normativa de desplegament, si és el cas.

Este Pla d'emergència i evacuació serà participat en la seua elaboració i se n'informarà als treballadors i treballadores, per a la seua posada en marxa. Serà realitzat anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seua eficàcia com quan s'alteren o canvien algun dels llocs o llocs de treball.

Així mateix l'entitat informarà als representants dels treballadors i treballadores, i també a estos, de les conseqüències sobre la salut que es deriven del treball realitzat per mitjà de l'avaluació de riscos i que pugen influir negativament en el desplegament de l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

S'establix el termini de sis mesos, a partir de la firma del conveni, per a desplegar el Pla d'emergència i evacuació.

el trabajo, la Comisión asumirá la función de medidora, 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 (sinistralidad, introducción de nuevas tecnologías o procedimientos, riesgos durante el embarazo, maternidad o reproducción, adaptación de puesto para trabajadoras 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 prestará 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.

Article 63. Formació en salut laboral

Dins dels plans formatius que les entitats han de desenvolupar anualment i segons l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals s'impartirà a tots i cada un dels treballadors i treballadores la formació teòrica i pràctica que marque la legislació vigent en cada moment. Esta formació, com estableix l'article 19.2 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, s'haurà d'impartir sempre que siga possible, dins de la jornada de treball o en altres hores però amb descompte en aquella del temps invertit en la formació.

La formació la podrà impartir l'entitat a través de mitjans propis o concertant-la amb servicis aliens. El cost no recaurà, en cap cas, sobre els treballadors i treballadores.

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

La formació s'haurà de centrar específicament en el seu lloc de treball i s'adaptarà a l'avaluació de riscos.

Capítol VII Formació

Article 64. Comissió Sectorial de Formació

En el marc del present conveni es constituirà en el termini màxim de 3 mesos, a partir de la seua entrada en vigor, la Comissió Paritària Sectorial de Formació, que estarà composta per les parts negociadores del conveni. Es comunicarà la seua constitució a les comissions de la Fundació Tripartida per a la Formació Contínua, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

Article 65. Principi generals

De conformitat amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la seua formació i promoció professional, els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni, tindran dret a vore facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa entitat o altres organismes, sempre que esta formació tinga relació directa amb l'àmbit d'actuació que recull el present conveni.

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

La formació i capacitació del treballador o treballadora que preste els seus servicis en l'entitat, centre o entitat i d'acord amb les necessitats d'esta, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguen provindre de la capacitat i dels coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment. Un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la promoció és la formació. En conseqüència, la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'entitat, per la qual cosa esta es compromet a vincular la formació als distints processos de la promoció dels treballadors i treballadores.

Article 66. Objectius de la formació

La formació professional en l'entitat, centre o entitat s'orientarà cap als següents objectius:

Adaptació al lloc de treball i a les modificacions d'este amb especial atenció a les noves tecnologies i als sistemes de qualitat

Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball

Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball

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 i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació del present conveni, així com ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements d'altres llocs de treball, tot això relacionat amb l'àmbit d'actuació del present conveni.

Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball en evitació de riscos laborals

Qualsevol altre objectiu que beneficie professionalment tant el mateix treballador o treballadora com a la dinàmica de l'entitat o a l'atenció efectiva de la població atesa.

Article 67. Desenvolupament de la formació

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

Es facilitarà un qüestionari d'estudi sobre les necessitats formatives que hauran d'omplir les entitats i els treballadors, del qual resultarà un mapa de valoració dels diferents àmbits formatius que planifiqui un pla de formació.

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

Petició a la Comissió General de Formació Contínua d'aquells cursos que s'entenguen que han de ser finançats per ella.

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

La formació s'impartirà preferentment durant l'horari laboral. En el cas d'aquells cursos que es programen fora de la jornada laboral del treballador o treballadora, 1/2 del temps emprat en la formació serà considerada com a jornada efectiva de treball fins a un màxim de 50 hores anuals.

De conformitat amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la formació i promoció professional en el treball, els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència de cursos de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Article 68. Permisos individuals de formació

Els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni podran sol·licitar permisos individuals de formació en els termes acordats en l'Acord Nacional de Formació Contínua vigent.

Les entitats hauran de posar tots els mitjans perquè els treballadors i les treballadores que els sol·liciten puguin accedir a esta modalitat. Les accions formatives, aprovades per la Comissió Sectorial de Formació, per a les quals pot sol·licitar-se permisos de formació hauran de:

No estar incloses en les accions finançades en el pla de formació de l'entitat, entitat o agrupat.

Estar dirigides al desenvolupament o adaptació de les qualitats tècniques i professionals del treballador o de la treballadora i/o a la seua formació personal.

Estar reconegudes per una titulació oficial.

Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant això, s'admetrà la part presencial dels realitzats per mitjà de la modalitat a distància.

Article 69. Cost de la formació

Per a portar a terme els plans de formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del Conveni, que es duguen a terme en virtut dels Acords Nacionals de Formació, les entitats afectades pel present conveni col·lectiu s'hauran d'adherir al pla de formació que s'organitze, sol·licite i cogestione en el marc d'estos acords.

Article 70. Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i aprofitament, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en estos cursos, es faran constar en

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 Contínua 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 Contínua 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 técnico-profesionales 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

l'expedient dels treballadors i treballadores que assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

Article 71. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a assistir a cursos els treballadors i les treballadores que hagen participat en menys ocasions i aquells treballadors i treballadores que estiguen ocupant llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o vagen a ocupar-los en un futur pròxim, segons la decisió organitzativa de l'entitat, centre o entitat, així com, els treballadors i treballadores temporals i no qualificats.

Capítol VIII Règim disciplinari

Article 72. Faltes

Les faltes comeses per treballadors seran classificades en lleus, greus i molt greus.

1. Lleus.

a) La falta de puntualitat notificada, de fins a cinc dies dins del mateix mes, sense causa justificada.

b) Una falta d'assistència al treball sense causa justificada.

c) La no comunicació amb la deguda antelació d'inassistència al treball per causa justificada, llevat que es demostre la impossibilitat de fer-ho.

d) L'incompliment dels mecanismes de control.

e) L'abandó del lloc de treball sense el permís corresponent.

f) La no comunicació del comunicat de baixa per malaltia en setanta-dos hores, llevat que es comprove la impossibilitat d'haber-ho efectuat.

g) La falta de respecte amb el públic o companys de treball, siga quina siga la situació dins de l'estructura de l'entitat.

h) La negligència del treballador en l'ús dels locals, maquinària, materials o documents inherents al servici.

i) L'incompliment lleu dels deures professionals per negligència o descuit.

j) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causen perjudi al servici.

k) L'incompliment de les ordres donades per un superior dins de les seues atribucions quan no repercutisca greument en el servici.

l) L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.

m) La no comunicació per part dels responsables del grup de les incidències produïdes entre el personal dependent jeràrquicament.

2. Greus.

a) La reincidència per tres vegades en faltes lleus en un any.

b) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada sempre que no es considere molt greu.

c) L'abandó del lloc de treball, sense notificació prèvia o causa justificada, si este causa perjudi al servici

d) La realització d'activitats alienes al servici dins de la jornada de treball.

e) La simulació de la presència d'un altre treballador utilitzant alteració dels mitjans de control.

f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.

g) La reincidència en desobediència a les ordres donades per un superior, dins de les atribucions de la seua competència.

h) La manipulació intencionada de qualsevol element de control.

i) Les faltes notòries de respecte o consideració amb el públic en relació amb el servici o lloc de treball que exercixen.

j) L'encobriment, per part dels responsables del grup, de la negligència, falta d'assistència, incompliment de deures professionals o absències del treball dels treballadors a càrrec seu.

3. Molt greus.

a) La reincidència en la comissió d'una falta greu per tres vegades en el període de sis mesos, encara que siguem de distinta naturalesa.

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 desarrollarlos 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 repercuta 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) Més de cinc faltes injustificades al treball en un període d'un mes, més de sis en el de quatre mesos, o més de dotze en un any.

c) La indisciplina o desobediència en el treball.

d) La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici del treball.

e) Les agressions verbals o físiques en hores de servici.

f) La simulació de malaltia o accident.

g) Inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en els locals, maquinària, materials o documents dels servicis de manera intencionada.

h) Condemna en ferm al treballador per la comissió dels delictes de furt, robatori, estafa o malversació de fons en l'àmbit de l'entitat.

i) La falta del degut sigil respecte dels assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguen el caràcter confidencial, reservat o privat.

j) Condemna en ferm al treballador per assetjament sexual o psicològic o qualsevol atemptat als drets fonamentals de la persona.

Article 73. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies hàbils, les greus als 20 dies hàbils i les molt greus als 60 dies, a partir del moment en què l'empresa conega la comissió del fet i en tot cas als sis mesos d'haver-se comesa.

Article 74. Sancions

a) Per faltes lleus:

1. Amonestació verbal o per escrit.

2. Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 dies.

b) Per faltes greus:

1. Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 15 dies.

c) Per faltes molt greus:

1. Suspensió d'ocupació i sou de 16 dies fins a 2 mesos.

2. Acomiadament.

Capítol IX Acció sindical

Article 75. Garanties sindicals

Les entitats subjectes al present conveni garantiran el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a este conveni, i la no discriminació, perjudi o sanció per raó d'afiliació i exercici dels drets sindicals.

En tots els centres de treball se situarà en lloc visible un tauler sindical per a comunicacions als treballadors, dels seus representants legals i de les organitzacions sindicals.

L'entitat haurà de facilitar als comitès d'empresa, als delegats de personal i a les seccions sindicals legalment constituïdes, els locals i mitjans materials que s'estimen necessaris per al compliment de les seues funcions. Es facilitarà l'ús del correu electrònic com a mecanisme de transmissió d'informació als treballadors en les entitats que l'utilitzen com a ferramenta de treball.

Els delegats de personal, de comitè d'empresa i/o treballadors designats per a la negociació del conveni, disposaran durant el període de temps que duren les negociacions, dels permisos retribuïts que siguen necessaris i hauran de preavisar d'acord amb el calendari establert o en casos excepcionals amb una antelació mínima de 48 hores al seu cap immediat superior.

No computaran com a hores sindicals les que, coincidint amb la jornada laboral, s'utilitzen per a reunions convocades per l'entitat.

Cada sindicat podrà acumular el crèdit horari corresponent als seus representants en els diferents òrgans unitaris existents en l'entitat, el Comitè de Seguretat i Salut i dels delegats o delegades de la seua secció sindical en la persona que designe amb independència de la pertinença d'èsta o no a estos òrgans de representació. L'acumulació del crèdit horari abans referit podrà ser mensual o anual, sempre que no superen el total a què puguem tindre dret, amb comunicació prèvia amb almenys 48 hores d'antelació al departament de personal per escrit, especificant la distribució del crèdit i l'acumulació si és el cas.

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 período 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 cas d'acumulació horària de 150 hores mensuals en una mateixa persona, l'entitat en què estiga contractat el dispensarà totalment del treball perquè pugui exercir les seues funcions, en estos supòsits no es produirà cap minva de drets ni laborals ni retributius.

Les entitats descomptaran als seus treballadors/es la quota sindical amb l'autorització prèvia expressa per escrit.

Article 76. Competències dels membres dels òrgans de representació unitària (Comitè d'Empresa o Delegat/da de Personal).

Els òrgans unitaris, com a òrgans de representació dels treballadors/es en les entitats subjectes a este conveni, tindran les competències establides en l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de normativa laboral, les atribuïdes en este conveni i, en especial les següents:

Rebre informació, que els serà facilitada trimestralment, sobre la política de personal

Emitre un informe, a sol·licitud de l'entitat, sobre les matèries següents:

- a) Traslats total o parcial de les instal·lacions.
- b) Plans de formació del personal.
- c) Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

Ser informats de les incoacions d'expedients disciplinaris.

Ser informats de totes les sancions imposades per faltes lleus, greus i molt greus.

Conèixer i ser escoltats en les qüestions i matèries següents:

- a) Distribució de la jornada laboral i horari de treball, sense perjudici en l'article sobre Jornada.

- b) Règim de permisos, vacances i llicències.

Conèixer almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme laboral i les seues causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics especials de l'ambient de les condicions de treball, així com dels mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

Vetlar pel compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir, si és el cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.

Participar en la gestió de les obres socials per al personal

Informar els seus representats en tots els temes i qüestions a què es refereix este article.

Tindre coneixement de l'evolució probable de l'ocupació en l'entitat i de tots els contractes i nomenaments de personal, tant els de caràcter fix com els de caràcter temporal, inclosos els contractes de relleu amb ocasió de jubilació anticipada total o parcial. Així mateix, tindrà la competència de la firma de la còpia bàsica dels contractes, prevista en la legislació vigent.

Tindre informació sobre totes les sol·licituds de jubilació anticipada total o parcial

Emitre un informe davant de qualsevol estudi global d'organització, mètodes de treball, racionalització.

Tindran dret que se'ls faciliten còpies del calendari laboral (planning) i horaris dels diferents col·lectius del personal i dels TC1 i TC2 de cotitzacions de la Seguretat Social.

En el supòsit d'una presumpta comissió per part d'un treballador/a d'una falta greu o molt greu que pugui ser objecte de sanció, l'entitat haurà d'enviar-ne una còpia al comitè d'empresa o delegats de personal i a la secció sindical del sindicat a petició del treballador. El comitè d'empresa o els delegats de personal, podran enviar a l'entitat un informe en el termini màxim de quaranta-vuit hores a partir de la notificació, sobre els fets imputats.

Article 77. Garanties i drets dels membres d'òrgans de representació unitaris

1. Els membres de l'òrgan unitari de representació tindran les garanties previstes en la normativa laboral i en especial les següents:

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) L'accés i lliure circulació pels centres de treball, sense que entorbanquen el funcionament normal d'este, en exercici de les funcions sindicals.

b) La distribució lliure de qualsevol tipus de publicacions, ja es referisquen a qüestions professionals o sindicals.

c) Ser escoltats en els expedients disciplinaris a què puguen ser sotmesos els seus membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador.

d) No ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seues funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en casos que esta es produísca per revocació o dimissió, sempre que el trasllat o la sanció es base en l'acció del treballador/a en l'exercici de la seua representació.

Així mateix, no podran ser discriminats en la seua promoció econòmica o professional per raó, precisament, de l'exercici de la seua representació.

2) Disposar de crèdit horari mensual segons la legislació vigent amb un mínim de 20 hores al mes. I amb l'escala següent:

- a. Centres fins a 25 treballadors: 20 hores
- b. 26 a 50 treballadors: 25 hores
- c. 51 a 100 treballadors: 30 hores
- d. 101 a 250 treballadors: 35 hores
- e. Mes de 251 treballadors: 40 hores

Article 78. Les seccions sindicals

Es reconeix a les seccions sindicals establides legalment i acreditades en l'entitat les garanties i facultats previstes en la legislació vigent i entre altres les següents:

a) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals dels treballadors/es

b) Representar i defensar els interessos de l'organització i dels seus afiliats/des i servir com a instrument de comunicació i negociació entre la seua organització i l'entitat

c) Les seccions sindicals dels sindicats firmants del conveni constituïdes tindran dret a un delegat o delegada de secció sindical que disposarà d'un crèdit horari per a l'exercici de les seues activitats de 10 hores mensuals. Si coincidix el representant sindical amb la condició de ser membre de l'òrgan unitari, les hores seran acumulables en la seua mateixa persona.

d) Els delegats i les delegades sindicals tindran les mateixes garanties que les establides legalment per als membres dels òrgans unitaris.

e) Tindre accés a la mateixa informació i documentació que es pose a disposició dels òrgans unitaris.

f) Participaran amb caràcter previ a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors/es.

Article 79. Les obligacions dels representants de personal i delegats i delegades sindicals

Els membres dels òrgans unitaris de representació i els representants de les seccions sindicals sotmeses a este conveni s'obliguen expressament a:

El desenvolupament de les tasques pròpies de l'acció sindical, guardant sigil professional en tot allò referent als temes en què l'entitat assenyale expressament el caràcter reservat, fins i tot després d'expirar el seu mandat. En tot cas, cap document entregat per l'entitat podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'esta o per a fins diferents dels que van motivar el seu entrega.

Article 80. Dret d'assemblea

1. Estan legitimats per a convocar una assemblea el comitè d'empresa, els delegats i les delegades de personal o els delegats o delegades de les seccions sindicals representatives constituïdes, amb comunicació prèvia a l'entitat amb 48 hores d'antelació.

2. En la Comunicació a l'entitat s'hauran d'explicitar els aspectes següents: l'hora i el lloc de la realització, l'ordre del dia, les dades dels firmants que acrediten estar legitimats per a convocar la reunió.

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 refieren 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 constituïdas 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 constituïdas, 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.

3. Si abans de les 24 hores anteriors a la data de la realització de la reunió no s'hi formulen objeccions per escrit, es podrà realitzar sense un altre requisit posterior.

4. Per a la realització de les assemblees, l'entitat haurà de facilitar un local o espai físic.

5. Sempre que siga compatible amb la realització del treball es facilitarà que les assemblees es facen en horari laboral.

6. Durant la realització de l'assemblea, si és convocada en horari laboral, hauran de quedar cobertes les obligacions legals establides per a la prestació del servei.

7. Amb la premissa anterior es disposarà d'un màxim de 10 hores a l'any per a cada un dels òrgans de representació unitaris.

8. Així mateix cada una de les seccions sindicals dels sindicats firmants del conveni o presents en la Comissió Paritària Mixta disposaran de 10 hores a l'any per a la realització d'assemblees en hores de treball amb les premisses disposades anteriorment.

9. Quan per treballar en torns, insuficiència de locals o qualsevol altra circumstància extraordinària es considere que no pot reunir-se simultàniament tota la plantilla o col·lectiu convocat, les diverses reunions parcials que s'hagen de realitzar es consideraran com una sola.

Capítol X Disposicions diverses

Dret supletori

Per a allò no previst en este conveni caldrà ajustar-se al que estableix l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i les altres disposicions laborals de caràcter general.

Dret individual

Es respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada, vacances i retribucions més beneficioses que gaudien els treballadors i les treballadores abans de l'entrada en vigor d'este conveni, es conservaran com a dret ad personam i no seran absorbibles ni compensables.

Disposició addicional primera

Totes les clàusules pactades en el present conveni col·lectiu seran revisades en el supòsit en què per disposició legal, reglamentària o per decisió judicial ferma es declare la nul·litat d'alguna o algunes de les clàusules pactades; en este cas, les parts firmants del present conveni col·lectiu decidiran, de mutu acord, la necessitat de tornar a negociar les dites clàusules i aquelles que es veguen afectades. Les parts estaran obligades a iniciar les negociacions en el termini màxim d'un mes, i s'acordarà la nul·litat, bé només de les clàusules afectades per la resolució judicial o bé la de tot el conveni, si s'estima que la nul·litat dictada afecta o pot afectar el conjunt del text normatiu.

Disposició addicional segona

Denunciat el conveni, mentre no s'arribe a acord sobre el nou conveni, s'entendrà que este es prorroga automàticament d'any en any, en este cas, el salari base i la resta de conceptes retributius s'incrementaran tenint en compte l'Índex de Preus al Consum (IPC) previst pel Govern per a l'any en curs amb la revisió a l'IPC real estatal.

Disposició addicional tercera

Sent coneguda la firma i registre del I Conveni Col·lectiu Marc Estatal d'Acció i Intervenció Social, la Comissió Paritària del Conveni es reunirà, en el termini màxim de quinze dies després de la publicació del I Conveni Col·lectiu Marc estatal amb l'objecte de valorar la repercussió d'aquell i adoptar, si és el cas, els acords d'adaptació necessaris.

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

3. Para la realización de las assembleas 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 assembleas se realicen en horario laboral.

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

6. Con la premissa 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 assembleas en horas de trabajo con las premissas 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.

Annex I

Taules salarials

Categoria		2007
Titulat superior		
Grup A		1401,46
Titulat mitjà		
Grup B		1251,38
Tècnic superior		
Grup C		958,35
Tècnic mitjà		
Grup D		864,82
Servicis		
Grup E		811,44
Funcionals		
director/a Entitat		300
Subdirector/a		250
Direcció de sector		200
Direcció de Programa		150
Direcció Administrativa		150
Coordinació Tècnica o d'Oficis		100
Complements		
km		0,20
1/2 dieta		9,50
Dieta		20
Festius		34,98
Torns per grups		
	A i B	75,00
	C	40,00
	D i E	30,00
Nocturnitat		33% del sal.bas

Anexo I

Tablas salariales

Categoría	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 Oficios	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

Annex II

Categories

Grup A. Titulats superiors

«Tècnic superior»: Titulació/aptituds professionals: títol acadèmic de grau superior, llicenciat universitari o equivalents, incloent-hi les habilitacions professionals regulades legalment.

Contingut de la prestació: exercix funcions pròpies de la seua titulació i experiència en llocs que impliquen responsabilitat sobre una unitat organitzativa, amb responsabilitat directa o no sobre personal del mateix grup professional o qualsevol altre.

S'agrupen dins d'esta categoria:

Metges

Psicòlegs.

Pedagogs

Advocats

Economistes

Informàtics.

Periodistes

Lic. en Comunicació

i qualsevol altra especialitat que puguen necessitar les entitats per al normal desenvolupament de la seua activitat.

Grup B. Titulats mitjans

Titulat de grau mitjà. Titulació/aptituds professionals: títol acadèmic de grau mitjà, diplomat universitari, incloent-hi les habilitacions professionals regulades legalment.

Contingut de la prestació: exercix funcions en llocs que impliquen responsabilitat sobre una unitat organitzativa, amb responsabilitat directa o no sobre personal del mateix grup professional o qualsevol altre.

S'agrupen dins d'esta categoria:

DUE:

Logopeda

Fisioterapeuta

Treballador, treballadora social

Educador social

Terapeuta ocupacional.

Professor titular

Professor Titular d'Ensenyaments Especials

Professor de taller

Professor o professora de suport.

Titular de Grau Mitjà

Grup C. Tècnic superior

S'agrupen en esta categoria tots aquells professionals que són contractats segons la seua titulació de Batxiller Superior i FP II, o experiència equivalent de tres anys en la professió, per a exercir funcions pròpies de la seua especialitat Titulació/aptituds professionals: formació a nivell de Batxiller Superior i FP II

Contingut de la prestació: pot tindre responsabilitat directa sobre personal del mateix o distint grup professional, coordinant, dirigint i supervisant el treball d'estos i realitza, així mateix, funcions pròpies de la seua formació i experiència.

Pertanyen a este grup les categories professionals següents:

Administratiu/a

Comptable

Auxiliar d'auditoria

Mestre taller

Tècnic de Projectes

Monitors (en totes les seues vessants).

Monitor ocupacional

Monitor d'Oci i Temps Lliure

Monitor de Residències

Monitor Sociocultural

Monitor Multicultural

Monitor Formatiu

Monitor de Sensibilització

Tècnic de Manteniment

Tècnic de Logística

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

Cuiner

Grup D. FP I

Pertanyen a este grup tots aquells treballadors i treballadores que, amb titulació de FP I, o experiència equivalent de dos anys en la professió, són contractats per a realitzar algunes de les funcions següents:

Auxiliar Administratiu
Tècnic auxiliar de Projectes
Monitor Auxiliar
Auxiliar de Clínica
Auxiliar d'Ajuda a Domicili
Governant/a.
Auxiliar de cuina
Auxiliar de manteniment
Auxiliar tècnic en Logística
Grup E.

Pertanyen a este grup aquells treballadors i treballadores que, amb coneixement o experiència elementals, sense requisit de titulació són contractats per a realitzar les funcions de:

Ordenança
Porter
Recepcionista
Marmitó
Personal de servicis domèstics
Suport domèstic
Auxiliar de servicis generals
Auxiliar de neteja

ANNEX III

Categories funcionals

S'agrupen davall este epígraf els càrrecs temporals de coordinació i direcció que a continuació s'especifiquen:

1. director o directora

És responsable del funcionament correcte de l'entitat i el representant de la titularitat.

Serán les seues funcions les següents:

- És responsable de la gestió global de l'entitat, i es coordina amb els òrgans superiors corresponents.
- Coordina i organitza els programes i supervisa les activitats de tots els sectors i els programes de l'entitat, amb la intenció d'aconseguir un funcionament efectiu del centre.
- Presta assessorament i suport dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació de l'entitat, presentant als òrgans superiors les propostes i resolucions que s'adopten.
- És el responsable del personal.

2. Subdirector o subdirectora

És qui col·labora amb el director o directora en el compliment de les seues funcions i el suplir en el cas d'absència; a més, realitza les tasques concretes que el director o directora li encarregue.

3. director o directora de sector

És qui, per delegació del director o directora, té com a funció principal responsabilitzar-se del bon funcionament del sector o àrea d'activitat assignada; a més promou i realitza totes les tasques que es consideren necessàries per a este objectiu.

4. director o directora de programa

És qui, per delegació del director o directora, i davall la dependència orgànica del director o directora de sector, es responsabilitza de tot el que és necessari per a la posada en pràctica i per al bon funcionament del programa d'actuació determinat.

5. Direcció administrativa

La persona responsable per delegació del director o directora i amb dependència orgànica del director/a de sector, que es responsabilitza del control, de la justificació administrativa i la gestió dels programes.

6. Coordinació tècnica o d'oficines

Cocinero

Grupo D. FP I

Pertenecen 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.

Pertenecen 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 suple 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 consideren 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 per delegació del director/a i davall la dependència del director/a de sector, es responsabilitza de l'execució del programa i la coordinació dels programes.

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.