IV CONVENIO COLECTIVO



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

RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2025

CCOO educació

Tenéis en vuestras manos el resultado del trabajo sindical realizado por un colectivo de delegados/as y afiliados/as de la Federació d'Educació de CCOO PV (en adelante FE CCOO PV) que se ha materializado en el texto que os presentamos. Es importante empezar citando que la negociación de este 4 convenio empezó en 2020 con un convenio que llevaba más de 10 años prorrogado y en muchos casos con muchos artículos con una necesaria y urgente actualización. Todos estos años de negociación desde la denuncia del anterior convenio y el acuerdo que ha posibilitado el texto que tenemos actualmente, han sido un duro camino que honra la labor colectiva de todos/as los/as que se han implicado en esta negociación, sin olvidar que ha sido el sindicato CCOO PV con el apoyo de los/as delegados y de los/as afiliados los que han hecho posible que este trabajo saliera a la luz.

Siempre se ha considerado este convenio como referente en el estado y se ha caracterizado por regular las condiciones laborales teniendo muy presente la dificultad de la labor que realizan las personas trabajadoras de este sector. Este convenio por la implicación total de la FE CCOO PV con la patronal APIME y otras organizaciones que valoraron la necesidad de dicha regulación a través de este marco. No es de extrañar que otras comunidades autónomas anhelen tener un convenio similar en sus territorios dado las diferencias tan notorias que hay con el convenio estatal.

El largo periodo de negociación se ha caracterizado por una administración ausente y con una actitud de no ser muy partidaria de ayudar en el acuerdo con incumplimientos constantes de financiación. También se ha caracterizado por una patronal mayoritaria actual en este sector que es la patronal del tercer sector en justicia y protección infantil y juvenil que desde el primer momento ha intentado implantar o hacer lo posible por que se asemejara al convenio estatal, muy alejada de la visión compartida que surgió con la patronal APIME. La estrategia de demora, de extender los tiempos entre reuniones y de llevar la negociación al precipicio, no han podido con la idea final que desde la FE CCOO PV teníamos de cómo debía quedar el texto definitivo del convenio; la premisa era evitar la pérdida de los derechos alcanzados y mejorarlos como se puede observar.

Al final la responsabilidad de todos/as en hacer lo posible por llegar a un acuerdo que fuera beneficioso y el sentido que siempre ha guiado a la FE CCOO PV caracterizado por la negociación y la responsabilidad hizo posible el registro de este convenio en octubre de 2024.

Para finalizar destacaríamos como hitos importantes (aunque no son los únicos) en este convenio:

1. La vigencia del convenio con fecha del 1 de enero 2024 hasta el **31 de diciembre del 2028**, con unas tablas salariales que suponen un incremento acumulado de más del 22% en estos cinco años de vigor, en un sector donde en los últimos 15 años solo se habían generado tablas en 5 de ellos estando los restantes congelados.

2. Compromiso de **mejorar el sistema de clasificación profesional** de forma acorde con el marco normativo estatal, generando una comisión de trabajo para trabajar en un plazo máximo de un año desde la publicación del convenio, con el objetivo de formular una propuesta de homogeneizar de los grupos profesionales.Esta comisión tendrá , entre otros, el objetivo de recalificar profesional y salarialmente a la figura de los ACEs tras la nueva Formación que se les ha estado y está exigiendo.

3. En el caso de que la Generalitat Valenciana estableciese una orden de subvenciones, conciertos u otro instrumento legal que suponga un incremento de la financiación de los centros, recursos, programas o servicios contemplados en el artículo 1 que superen el marco retributivo establecido en el presente convenio, se reunirá la comisión paritaria para **renegociar dichas tablas salariales**.

4. Las partes acuerdan que **ni los complementos variables fijados en el presenta convenio ni el complemento de antigüedad podrían ser utilizados y absorbidos para alcanzar el SMI**.

5. Compromiso de reunirnos las partes un año mínimo antes de la finalización del periodo de vigencia de dicho convenio para la elaboración del V convenio con sus respectivas tablas, evitando que el sector de infancia se vea abocado a una congelación salarial y un convenio prorrogado sin actualizar.

6. Se recoge la actualización de las licencias retribuidas que se han dado en los últimos años, especial referencia el **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.**

7. Se genera un **nuevo artículo para recoger la concepción de "Turnicidad"**, amparándose en lo dictado en el Estatuto de los Trabajadores, y eliminando las coletillas del anterior Convenio que tantos problemas nos dieron

en los artículos de Nocturnidad y Festividad; en ellos se especificaba que para que se diera la turnicidad debía "rotarse por TODOS los turnos preestablecidos". Pues bien, esto ha sido eliminado y ahora nos acogeremos a lo establecido en el ET.

8. Se ha conseguido **rebajar el carácter sancionador del régimen disciplinario Estatal** del sector, que era la referencia de la que debíamos partir.

9. Se crea un plus de nocturnidad (30€) para todos l@s trabajador@s en turno de noche, sin que esté sujeto a la turnicidad como ocurría en el anterior Convenio. Por fin se ha logrado reconocer que el hecho de trabajar de noche merece compensación independientemente de las rotaciones de turno. Este hecho queda constituido como un punto de partida desde el cual debemos avanzar para que el citado reconocimiento aumente negociación tras negociación.

10. Aumento del 17'5% del plus de festividad.

11. Se **equiparan salarialmente las figuras de PROMIG y TIL** con todas las figuras profesionales de su categoría, con un incremento salarial mensual de hasta 300€.

12. Se **equipara salarialmente el puesto funcional de coordinación con el de Equipo Directivo**.

A pesar del éxito que supone la publicación de este convenio, la FE CCOO PV seguirá movilizándose, negociando y trabajando con el objetivo de defender los derechos de todas las personas trabajadoas de este sector, gracias al apoyo, participación y compromiso de tod@s los representantes sindicales y afiliad@s que como sabemos facilitan nuestra labor y sostienen nuestra Federació d'Educació CCOO PV.

Este texto queda redactado el 31 de enero 2025 fecha que muchos de los negociadores del convenio, trabajadores del sector y personas que han estado por un motivo u otro implicados recordarán al haberse publicado en el DOGV.

Equip Negociador Conveni

Javier Garcia Ferrer
Responsable d'Educació Privada i Sector Socioeducatius FE CCOO PV

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

Índice por materias

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. Ámbitos

Artículo 1. Ámbito funcional. 10
Artículo 2. Ámbito territorial 13
Artículo 3. Ámbito personal 13
Artículo 4. Vigencia y duración 13
Artículo 5. Denuncia y prórroga 13
Artículo 6. Vinculación a la totalidad 14
Artículo 7. Derecho supletorio 14

CAPÍTULO II. Comisiones

Artículo 8. Comisión Paritaria 14
Artículo 9. Composición 16
Artículo 10. Funcionamiento 16
Artículo 11. Sede 17
Artículo 12. Mecanismo de participación de los trabajadores y las trabajadoras 17

TÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. Definición 18
Artículo 14. Clasificación profesional. 18

TÍTULO III. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO I. Contratación

Artículo 15. De la contratación en general 26
Artículo 16. Modalidades de contratación 26
Artículo 17. Conversión en contrato indefinido y estabilidad en el empleo. 38
Artículo 18. Contrato de relevo. 38
Artículo 19. Periodo de prueba. 39
Artículo 20. Movilidad geográfica 39
Artículo 21. Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica 40
Artículo 22. Desplazamientos temporales 40
Artículo 23. Traslados permanentes 41
Artículo 24. Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo. 41
Artículo 24 bis. Reserva de plazas para personas con diversidad funcional 41
Artículo 25. Vacantes y puestos de nueva creación. 42
Artículo 26. Cláusula de subrogación del personal. 42

CAPÍTULO II. Ceses
Artículo 27. Cese voluntario 47
Artículo 28. Preaviso de la persona trabajadora 47
Artículo 29. Finiquito 47
Artículo 30. Retraso en el pago del finiquito 47

CAPÍTULO III. Despidos
Artículo 31. Comunicación del despido y finalización del contrato 48
Artículo 32. Despido improcedente 48

CAPÍTULO IV. Formación
Artículo 33. Comisión sectorial de formación 48
Artículo 34. Principios generales 49
Artículo 35. Desarrollo de la formación 50
Artículo 36. Permisos individuales de formación 50
Artículo 37. Promoción y formación profesional en el trabajo 51
Artículo 38. Coste de la formación 51
Artículo 39. Certificado de asistencia 52
Artículo 40. Criterios de selección para la asistencia a cursos 52

CAPÍTULO V. Seguridad y Salud laboral
Artículo 41. Seguridad y salud laboral 52
Artículo 42. Vigilancia de la salud 53
Artículo 43. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas 54
Artículo 44. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos 55
Artículo 45. Delegados y delegadas de prevención 55
Artículo 46.- Formación en Salud Laboral 56
Artículo 47.- Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral 56

TÍTULO IV. JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I. Jornada
Artículo 48. Jornada máxima 58
Artículo 49. Jornada del personal directivo 58
Artículo 50. Distribución horaria 58
Artículo 51. Horas complementarias 58
Artículo 52. Trabajo a turnos 58
Artículo 53. Reducción de jornada 59
Artículo 54. Descanso semanal 59
Artículo 55. Trabajo nocturno 59

CAPÍTULO II. Vacaciones
Artículo 56. Vacaciones 60
Artículo 57. Fijación del calendario laboral 60

CAPÍTULO III. Estructura retributiva
Artículo 58. Salarios 61
Artículo 59. Trabajo de categoría superior 61
Artículo 60. Trabajo de categoría inferior 61
Artículo 61. Tablas salariales 61
Artículo 62. Antigüedad 62
Artículo 63. Premio a la permanencia 62
Artículo 64. Pagas extraordinarias 62
Artículo 65. Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales 62
Artículo 66. Complemento de nocturnidad 62
Artículo 67. Complemento de festividad 63
Artículo 68. Complemento personal 63
Artículo 69. Complemento transitorio 64
Artículo 70. Complemento Específico 64
Artículo 71. Complemento por guardia localizada 65
Artículo 72. Complemento por desplazamiento a otros países o comunidades 65
Artículo 73. Horas extraordinarias 65
Artículo 74. Incapacidad Temporal 65
Artículo 75. Coincidencia de vacaciones en periodo de IT, permiso de maternidad, paternidad, parto y permiso acumulado de lactancia 66
Artículo 76. Plus de transporte 66
Artículo 77. Gastos de comunicaciones telefónicas 66

TÍTULO V. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I. Permisos
Artículo 78. Permisos retribuidos 67
Artículo 79. Permisos no retribuidos 68
Artículo 80. Ausencia, reducción y acumulación por cuidado de lactante . 69
Artículo 81. Maternidad y paternidad 69
Artículo 82. Riesgos durante el embarazo y la lactancia natural 70
Artículo 83. Cuidado de personas menores de edad o familiares que no pueden valerse por sí mismos 70
Artículo 84. Adopción y acogimiento 71

CAPÍTULO II. Excedencias
Artículo 85. Excedencia voluntaria 71
Artículo 86. Excedencia forzosa 71
Artículo 87. Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales . 72
Artículo 88. Excedencia especial por maternidad, adopción y cuidado de familiares 72
Artículo 89. Reincorporación por fin de excedencia 72

CAPÍTULO III. Incapacidad permanente y jubilación
Artículo 90. Incapacidad temporal e incapacidad permanente 73
Artículo 91. Jubilación.....73

TÍTULO VI. MEJORAS SOCIALES
Artículo 92. Ropa de trabajo.....74
Artículo 93. Manutención y alojamiento 74
Artículo 94. Seguros de responsabilidad civil y accidentes 74
Artículo 95. Igualdad de oportunidades y no discriminación 75
Artículo 96. Igualdad real y efectiva de personas transexuales y garantía de derechos de personas LGTBIQ+.....77

TÍTULO VII. DEFENSA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO
Artículo 97. Violencia de género.....79

TÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES
Artículo 98. Derechos sindicales 80
Artículo 99. Asambleas 81
Artículo 100. Acumulación de horas sindicales 81

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Artículo 101. Régimen disciplinario y graduación de faltas 82
Artículo 102. Sanciones.....84
Artículo 103. Tramitación y prescripción 85
Artículo 104. Infracciones de las entidades o empresas 85

DISPOSICIONES TRANSITORIAS **86**

DISPOSICIONES ADICIONALES **87**

DISPOSICIONES FINALES **88**

ANEXO I. TABLAS SALARIALES **90**

ANEXO II. CATEGORÍAS PROFESIONALES **100**

CAPÍTULO I. CATEGORÍAS PROFESIONALES **100**
Grupo Profesional 1.....100
Grupo Profesional 2. 104
Grupo profesional 3.....106
Grupo profesional 4.....107

CAPÍTULO II. Categorías funcionales **108**

ANEXO 3. FORMULARIO DE CONSULTA A LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO **109**

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

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. Ámbitos

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio colectivo será de aplicación en todas aquellas entidades, empresas, centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan de la aplicación de la siguiente normativa o de aquélla o aquéllas que en su momento la sustituyan o modifiquen:

a) Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero (RCL 1996, 145), de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil (LEG 1881, 1) y de la Ley de Enjuiciamiento Civil (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892). Actualizados por la Ley 26/2015, de 28 de julio, Modifica el sistema de protección de la infancia y a la adolescencia.

b) Ley 5/2000, de 12 de enero (RCL 2000, 90) reguladora de la responsabilidad penal de los menores, sin tener en cuenta la naturaleza, tipo o carácter de la empresa o entidad propietaria del recurso de que se trate, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas, o la gestión de cualquier tipo de centro.

c) Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia en aquellos aspectos relacionados con las normas expresadas en los puntos a) y b).

2. A los efectos de protección jurídica de las personas menores de edad se entenderán todas las actuaciones realizadas en la prevención, detección y reparación de situaciones de riesgo. Entendiendo por situación de riesgo aquella en la que, a causa de circunstancias, carencias o conflictos familiares, sociales o educativos, la persona menor de edad se vea perjudicada en su desarrollo personal, familiar, social o educativo, en su bienestar o en sus derechos de forma que, sin alcanzar la entidad, intensidad o persistencia que fundamentarían su declaración de situación de desamparo y la asunción de la tutela por ministerio de la ley, sea precisa la intervención en el ámbito familiar, para eliminar, reducir o compensar las dificultades o inadaptación que le afectan y evitar su desamparo y exclusión social, sin tener que ser separado de su entorno familiar.

Asimismo, se entenderá como situación de desamparo la que se produce de hecho o a causa del incumplimiento, o del imposible o inadecuado ejercicio

de los deberes de protección establecidos por las leyes para la guarda de las personas menores de edad, cuando estos queden privados de la necesaria asistencia moral o material.

Consecuentemente, será de aplicación el presente convenio colectivo a todas las actuaciones promovidas por las Administraciones públicas o entidades privadas en materia de protección de personas menores de edad ya sean;

» Actuaciones en situación de riesgo, es decir, una situación de desprotección social que no alcanza la entidad suficiente para separar a las personas menores de edad del núcleo familiar, en cuyo caso, garantizan los derechos que les asisten, les orientan y tratan de disminuir los factores de riesgo y dificultad social que incidan en la situación personal y social en la que se encuentran ellos y su familia. Se ejecutan acciones para reducir esa situación de riesgo y un seguimiento de la evolución de las personas menores de edad en la familia y de la propia familia.

» Actuaciones en situación de desamparo, marcada por la gravedad de los hechos, que aconsejan la extracción de las personas menores de edad del núcleo familiar, en cuyo caso se adoptan las medidas oportunas de protección, asumiendo la guarda y/o tutela por el órgano competente y poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

En este sentido, de conformidad con estas dos definiciones tendrá prioridad aplicativa el convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores sobre el resto de convenio colectivos, que por razón de la materia pudiera concurrir con actuaciones que adopten las instituciones, públicas o privadas, en el entorno familiar siempre y cuando la actividad principal sea la atención de personas menores de edad en situación de riesgo o desamparo que hayan ocasionado una medida de protección legalmente establecida a la persona menor de edad en función de lo establecido en los dos párrafos anteriores, y el objeto de la actuación se centre en alcanzar el interés superior de la persona menor de edad.

En este ámbito, y a modo de ejemplo, quedarán comprendidos, entre otros, los siguientes servicios, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos teniendo como referencia el decreto de tipologías (Decreto de la Generalitat Valenciana 27/2023, de 10 de marzo):

» Centros de internamiento y residencias socioeducativas terapéuticas de personas menores de edad infractoras en régimen cerrado.

» Centros de internamiento y residencias socioeducativas terapéuticas de personas menores de edad infractoras en régimen semiabierto.

» Centros de internamiento de personas menores de edad infractoras en régimen abierto.

» Centros de internamiento terapéutico y residencias socioeducativas terapéuticas de personas menores de edad infractoras.

» Centros que ofrezcan tratamiento ambulatorio a personas menores de edad en situación de riesgo y/o conflicto social para el adecuado tratamiento de anomalías o alteraciones psíquicas, adicción al consumo de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, o sustancias psicotrópicas, o alteraciones en la percepción.

» Centros de día dedicados a la aplicación de la correspondiente medida a personas menores de edad infractoras.
» Programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados g), h), i), j) y k) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de las personas menores de edad.
» Residencias de recepción y primera acogida de personas menores de edad.
» Residencias de acogimiento general de personas menores de edad.
» Centros de protección terapéutica.
» Residencias de acogimiento general y proyectos migratorios dirigidos a personas menores de edad extranjeras no acompañadas.
» Hogares de acogimiento general para personas menores de edad.
» Pisos de emancipación, pisos puente, o de transición a la vida adulta de personas menores de edad con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
» Centros residenciales de carácter convivencial y hogares de emancipación.
» Programas y centros de inserción socio-laboral destinados a personas menores de edad y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
» Centros de día de inserción socio laboral para personas menores de edad.
» Centros de día dedicados a personas menores de edad y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social.
» Programas de acogimiento familiar, simple, permanente o preadoptivo, tanto los dedicados a la sensibilización, difusión y captación de familias, como a la formación de las mismas, como al apoyo y seguimiento de los casos.
» Programas de formación de familias adoptantes y de postadopción.
» Puntos de encuentro familiar, que garantizan el interés superior de la persona menor de edad atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
» Centros, programas o servicios de atención especializada a personas menores de edad y familias en situación de riesgo y/o conflicto social que atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida, en su caso.
» Otros servicios especializados de atención a personas menores de edad en situación de riesgo o desamparo y sus familias que se desarrollen o puedan desarrollarse en un futuro y que estén afectados por lo dispuesto en el primer apartado de este artículo.

3. Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye a aquellas entidades y empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la protección jurídica de la persona menor de edad en alguna de las facetas relacionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.
Igualmente quedan afectadas por este Convenio Colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aun cuando la actividad de la organización en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas organizaciones sean

más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas, centros o entidades especificadas en el Artículo 1.
Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

a) El personal docente y personal de administración y servicios que estuviese realizando sus funciones dentro de la misma entidad o empresa y estuviesen adscritos al centro educativo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.
b) Voluntariado social.
c) Las personas de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas comunidades ostenten la titularidad.
d) El personal empleado público al servicio de la administración del Estado, autonómica y municipal.
e) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y entidades o empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio Colectivo, y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos.
f) Finalmente, se excluye de forma expresa del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo a aquellas personas menores de edad y/o jóvenes internados que mantengan una relación de carácter laboral en los distintos talleres productivos o programas que se desarrollen dentro de los centros educativos de medidas judiciales. Éstos, estarán sujetos a lo dispuesto en el RD 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales, aplicable en los centros específicos para personas menores de edad infractores de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.4 del RD 1774/2004, de 30 de julio , por el que se aprueba el reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, o, en su defecto, por la normativa que sea aplicable.

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Consejería competente con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.
En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio Colectivo se prorroga automáticamente de año en año.
Asimismo, en caso de producirse la denuncia del Convenio Colectivo, éste mantendrá su vigencia hasta la firma del próximo Convenio Colectivo en todos sus aspectos, excepto las condiciones retributivas que se negociarán anualmente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el TRET y en el Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, y en las disposiciones de carácter general, y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II. Comisiones

Artículo 8. Comisión Paritaria

1. Se acuerda establecer una comisión paritaria integrada por las organizaciones firmantes de este convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.
Igualmente, cuando existan discrepancias podrá definir y adscribir los centros que desarrollan las actividades englobadas en el ámbito funcional del convenio colectivo y asimilar los puestos de trabajo contemplados en el convenio a los que pudieran existir en los centros de trabajo encuadrándolos en el grupo profesional correspondiente.
Ante situaciones de desacuerdo en la comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa reguladora del órgano emisor.

2. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del presente convenio colectivo.
b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente convenio colectivo dirigidas a la comisión paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que se adjunta en el anexo 3.
c) Corresponderá a la comisión paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores.
d) En los casos de discrepancia entre entidad o empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del TRET, intervendrá la comisión paritaria del presente convenio colectivo cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias.
e) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la comisión paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.
f) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
g) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el presente convenio colectivo.
h) Cualquiera otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

4.Podrá acudirse al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del TRET. De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la comisión paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad Valenciana. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la comisión paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad Valenciana.

5. El procedimiento para dar conocimiento a la comisión paritaria del acuerdo o desacuerdo en el periodo de consultas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial se realizará utilizando el modelo que se adjunta en este convenio colectivo en el anexo 3. El acuerdo alcanzado en el ámbito de la entidad o empresa deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

6. En los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales se estará a lo dispuesto en los artículos 82.3 y 41.4 del TRET.

7. A falta de acuerdo en el ámbito de la entidad o empresa se remitirán las discrepancias a la comisión paritaria. Si esta no alcanza acuerdo suficiente, en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación, deberá solicitar la intervención del procedimiento de mediación; el acuerdo que recaiga en el seno de dicho procedimiento de mediación, deberá ser comunicado a la comisión paritaria.
Si tampoco se alcanzase acuerdo en dicho procedimiento de mediación, la entidad o empresa podrá acudir, voluntariamente, al procedimiento de arbitraje establecido en la ley.

8. Se incorporará como una más de sus funciones la vigilancia del cumplimiento del IV Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunidad Valenciana en todos los supuestos en que su aplicación sea preceptiva.
Se constituirá una Comisión Delegada de la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunidad Valenciana que, con la celeridad necesaria, y actuando por iniciativa propia o bajo demanda de las partes firmantes del convenio colectivo, intervendrá ante las administraciones públicas, tanto en la formulación de recomendaciones sobre la aplicación del convenio colectivo, como en la interposición, en su caso, de los recursos administrativos correspondientes para hacer efectivo el cumplimiento del presente convenio.

Artículo 9. Composición

La Comisión Paritaria, única para la Comunidad Valenciana, estará integrada por 10 componentes, 5 en representación de las organizaciones entidades o empresariales, y otros 5 en representación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Artículo 10. Funcionamiento

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 30 días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo. En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente o presidenta y del secretario o secretaria, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.
Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos, el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.
Se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y

con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.
La organización que aporta el domicilio de la Comisión Paritaria será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción.
Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.
Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados.
La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria realice «in situ». A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.
En cualquier caso, los afectados (entidad o empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.
Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del Convenio Colectivo y sean de notorio interés para entidades o empresas y personas trabajadoras en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las organizaciones presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

Artículo 11. Sede

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en Avenida Primado Reig núm. 6, 46009- Valencia.

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

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio Colectivo, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente.
Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio Convenio Colectivo y entrarán a formar parte integrante del mismo.

TÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. Definición

La organización del trabajo será facultad de la entidad o empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información y negociación reconocidos a las personas trabajadoras y a su RLPT en el presente Convenio Colectivo, TRET y demás normativa de aplicación.

En todos los centros de trabajo de entidades o empresas acogidas a este Convenio Colectivo se constituirán los órganos colegiados para asegurar la participación de las plantillas establecidos en el Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, o normativa que lo sustituya y/o que lo desarrolle.

En el caso de servicios o programas del ámbito del menor que no estuvieran afectados por dicha normativa y realizados por entidades acogidas al presente Convenio Colectivo, se aplicarán las mismas normas por analogía con el fin de posibilitar la participación del personal para el debate de problemas y análisis de propuesta organizativas que afecten a cuestiones con repercusión en el ámbito laboral regulado en el presente Convenio Colectivo.

a. La adecuación de las plantillas que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
b. La racionalización y mejora de los procesos educativos.
c. La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
d. La profesionalización y promoción.
e. La formación y reciclaje del personal.
f. La eficacia en el trabajo.
g. La eficiencia en el uso de todos los recursos.

Artículo 14. Clasificación profesional.

1. Disposiciones generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales. En consecuencia, se entiende que las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo deberán estar encuadradas y/o adscritas a un grupo profesional y área determinados.

1.2 Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones académicas y contenido general de la prestación

laboral. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones académicas y/o aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.
1.3 El sistema de clasificación profesional y áreas funcionales será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.
1.4 Se entiende por área funcional la agrupación organizativa aplicable en sector teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos de trabajo que la componen como los objetivos esenciales que la definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal y vertical dentro de los grupos profesionales.
1.5. La titulación requerida para el desempeño de las diferentes categorías profesionales estará condicionada a lo establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, el Marco Español de Cualificación para la educación superior (MECES) o en los convenios o subvenciones suscritos con cualquiera de las Administraciones Públicas. Si las Administraciones modificaran los requisitos académicos o profesionales necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Comisión Paritaria velará y negociará con la Administración los plazos y medios para la habilitación de los trabajadores y trabajadoras.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 El presente Sistema de Clasificación Profesional se realiza atendiendo, fundamentalmente, a los criterios que el artículo 22 del TRET fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2.2 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales y áreas funcionales por interpretación y aplicación de factores objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan las personas trabajadoras. Dichas personas trabadoras, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritas a un determinado grupo profesional y a área funcional de entre los establecidos en el presente título, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo establecido por el presente convenio colectivo.
La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o de todos los requerimientos propios de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/ o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas funcionales si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de cada entidad o empresa no lo requiere.
2.3 Los factores que orientarán la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstas a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios

determinados en el artículo 22 del TRET, son los que se definen a continuación:

2.3.1 Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

– Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

– Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.3.2 Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3 Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

2.3.4 Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción la persona titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.3.5 Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

2.3.6 Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

2.4 Para cada grupo profesional se identifican las competencias profesionales generales que las partes consideran más adecuadas evidenciar para constatar el mejor desempeño de cada puesto de trabajo que quede inserto en él.

2.5 Todas las personas trabajadoras que presten sus servicios laborales en el sector quedarán integrados en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes, de acuerdo con la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarios para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo, así como los requisitos formativos legalmente establecidos.

2.6 La pertenencia a un grupo profesional estará unida, como factor determinante, a una determinada titulación universitaria o no. Allí donde se requiera en el puesto de trabajo una titulación determinada para su desempeño la persona trabajadora deberá contar con la titulación requerida por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación, convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto, así como la establecida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

2.7 La nueva contratación en el puesto de trabajo específico respetará los requisitos mínimos de titulación establecidos en la normativa específica del sector de reforma juvenil y de protección de menores.

3. Áreas funcionales.

Dichas áreas comprenderán diferentes puestos de trabajo pertenecientes a diferentes grupos profesionales, no pudiendo realizarse movilidades funcionales, cuando dicha movilidad no sea dentro de la misma área funcional. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

3.1 Área de Dirección y Coordinación: Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es la dirección, organización, gestión y/o coordinación de los sistemas, métodos de trabajo y personas. Tienen bajo su supervisión y gestión directa a las personas trabajadoras adscritas al resto de áreas funcionales. Esta área estará compuesta por las personas trabajadoras que ocupen a un puesto de trabajo determinado que en este caso y debido a las características del sector deberá pertenecer al grupo profesional 1. Las personas trabajadoras mantendrán su puesto y grupo profesional y en cuanto a su retribución, la propia del grupo profesional al que pertenezcan se verá complementada por la diferencia existente entre la misma y el salario bruto anual de referencia adecuado al puesto de trabajo que ocupen y modulado por la tipología y cantidad de personas usuarias presentes en el mismo, por medio del complemento de dirección cuyas características e importes quedan definidos en este mismo convenio colectivo.

Los puestos de trabajo que se encuentran insertos en esta área se consideran de libre designación y revocación por parte de las entidades o empresas.

3.2 Área Técnica, educativa y de intervención directa: Esta área se divide en tres subáreas relacionadas con las funciones de los puestos de trabajo que las componen.

3.2.A Equipo Técnico: incluye todos los puestos de trabajo requeridos y relacionados con el estudio, elaboración de informes, así como la intervención técnica dentro de su especialidad, en aquellas áreas propias de su intervención con personas menores de edad y jóvenes en programas, centros y /o recursos.

A título informativo, estará compuesta por psicólogos/as, psiquiatras, trabajadores/as sociales, educadores/as sociales, graduados/as en enfermería, personal técnico de medio abierto, graduados/as en educación primaria, etc.

3.2.B Equipo socioeducativo: incluye a aquellas personas trabajadoras que realizan la intervención socioeducativa especializada de atención directa a las personas usuarias de los recursos.

A título informativo estará compuesta por personas con el grado o habilitación como educador social y aquellas otras que ostentaran la categoría profesional de educador/a de acuerdo con la regulación prevista desde la tercera edición de este convenio colectivo y hasta la fecha actual.

3.2.C Equipo multidisciplinar: Son aquellos personas trabajadoras que desarrollan su labor en caso de que la especificidad del centro de trabajo, programa o recurso requiera una atención multidisciplinar y vengan reco-

gidas en las condiciones administrativas que determine la administración, encuadrándose en esta área todos las personas trabajadoras atendiendo a los grupos profesionales recogidos en el presente convenio con una titulación mínima de grado perteneciente al ámbito de lo socioeducativo; quienes a su vez estarán supervisadas por la figura del educador/a social como máximo responsable, o coordinadas con el resto del equipo socioeducativo para el desarrollo de la intervención.

A título informativo estará compuesta por pedagogos/as, sociólogas/os, criminólogos/as, etc. Estos puestos, de existir, se considerarán insertos en el grupo profesional 1b.

3.2.D Equipo de apoyo socioeducativo: incluye a aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo talleres y programas de ámbito educativo, laboral o formativo y/o tareas que son complementarias a la intervención directa con las personas usuarias de los recursos o programas, estando supervisadas por la figura del educador/a social y coordinadas con el resto del equipo socioeducativo.

A título informativo estará compuesta por monitores/as, auxiliares técnicos/as educativos/as, técnico/a de integración social, técnico/a de integración laboral, auxiliares de control educativo. etc.

3.3 Área de planificación y gestión o de estructura: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de la entidad o empresa, servicios administrativos y transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte a la entidad o empresa.

Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

3.4 Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo que desarrollan los servicios de cocina, mantenimiento, limpieza y lavandería y aquéllos otros que tienen funciones auxiliares y/o anexas a la actividad principal.

4. Grupos profesionales.

Cada grupo profesional contendrá puestos de trabajo en los que se deberán cumplir en todo momento las funciones asignadas y la titulación y experiencias requeridas en el listado contenido en el anexo I de este mismo convenio colectivo. El listado contenido en dicho anexo 1 no es exhaustivo ni excluyente, por lo que el mismo podrá ser modificado y/o ampliado en función de nuevas necesidades. Caso de que se produzcan nuevos requerimientos profesionales para alguno de los puestos de trabajo ya existentes o se precise realizar una descripción de funciones puestos de trabajo, la comisión paritaria del mismo podrá decidir la modificación y/o inclusión en el grupo profesional y área profesional correspondiente, y en cuanto a la descripción de sus funciones, en el anexo 1 del presente convenio colectivo. Aquellas entidades o empresas que tengan puestos de trabajo con funciones definidas en este convenio colectivo deberán cumplir con lo aquí establecido ya que ésta es materia indisponible en la negociación de ámbito inferior al mismo.

En caso de duda en alguna entidad o empresa del sector sobre lo regulado en el presente artículo se podrá requerir resolución al respecto por parte de la comisión paritaria.

Desde el momento en que exista una persona trabajadora que realice de forma habitual las funciones de uno de los puestos de trabajo descritos en el anexo 1, la misma habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que se establece para el Grupo Profesional en el que la misma resulte encuadrada. Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 1.

Personal encargado de tareas que requieran máximos niveles de complejidad y autonomía, normalmente con formación universitaria de grado o equivalente o, en su defecto, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de su profesión.

El contenido general de la prestación viene definido por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a las personas que ostentan la dirección de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Sus funciones consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de supervisión de otros puestos de trabajo y que, en todo caso, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores/as en su ámbito funcional o de actividad.

Este grupo además será el único desde el que se podrá acceder a alguna de los puestos de trabajo directivos que son de libre designación y que quedan establecidos este convenio colectivo.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

Este grupo se dividirá en dos subgrupos dependiendo de los requerimientos profesionales y formativos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo y venga recogido dentro de las competencias del catálogo nacional de clasificación profesional:

Subgrupo 1.A Títulos de Grado universitario con especialización obligatoria a través de máster universitarios vinculados al desempeño de su labor profesional.

En este grupo se incluyen las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio estén contratadas y ejerciendo sus funciones como graduadas universitarias y/o licenciadas, o aquellas que se les exija para el cumplimiento de sus funciones un grado más máster:

Subgrupo 1.B Títulos de Grado universitario vinculados al desempeño de labores profesionales en su ámbito o en el ámbito socioeducativo.

Grupo profesional 2.
Personal encargado de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con niveles de formación altos (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, certificados de profesionalidad de grado superior) y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de estas.
Este grupo profesional contiene puestos de trabajo que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.
Funciones: Consisten en la realización de tareas de complejidades medias y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinada, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas.
Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.
Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.
A título orientativo podemos mencionar los puestos de: monitores/as de taller, auxiliar técnico/a educativo/a, mediador/a intercultural, mediador/a social, técnico/a en integración social, técnico/a de administración y finanzas, controlador/a/TAI/auxiliar de control educativo N2, controlador/TAI/auxiliar de control educativo N3, etc.
Las y los profesionales que desempeñen funciones de atención directa a las personas usuarias en centros residenciales de protección y/o reforma estarán bajo la supervisión del equipo educativo. Siendo el puesto de trabajo de referencia para estos casos el de Auxiliar Técnico Educativo.

Grupo profesional 3.
Este grupo profesional contiene puestos de trabajo que se encargan de tareas que requieren niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (ciclos formativos de grado medio, certificados de profesionalidad), bachillerato y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de estas.
La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.
Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.
Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y

de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.
Cuando en un centro residencial con servicio de restauración el número de plazas sea igual o superior a 40, las personas trabajadoras con la categoría de cocinero/a se encuadrarán, exclusivamente a efectos retributivos, en el grupo profesional 2.
A título orientativo: auxiliar de clínica, cocinero/a, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, controlador/TAI/auxiliar de control educativo, etc.

Grupo profesional 4.
Este grupo profesional contiene puestos de trabajo que se encargan de tareas que requieren bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas. Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.
A título orientativo: personal de gobernante/a, conductor/a, auxiliar de servicios generales, auxiliar de servicios domésticos, etc...

TÍTULO III. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO I. Contratación

Artículo 15. De la contratación en general

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las entidades o empresas como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a mujeres, jóvenes, personas inmigrantes, personas con discapacidad y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de las entidades o empresas, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y de prácticas.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las entidades o empresas tendrán la obligación de poner a disposición de la RLPT la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del TRET y/o la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16. Modalidades de contratación

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades legales vigentes en cada momento.

1. Contratación indefinida.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos

puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

El personal admitido por las empresas o entidades sin pactar ninguna modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.
Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato la persona trabajadora continúa desarrollando su actividad laboral.

2. Contrato Fijo-Discontinuo.
El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad o empresa, así como para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
El contrato de trabajo fijo discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración estimada del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.
Dadas las características de las actividades reguladas en este Convenio Colectivo, se articularán las listas de llamamiento a nivel de centro de trabajo o, en su caso, a nivel provincial, siempre y cuando no supongan un desplazamiento de más de 50 kilómetros, pudiéndose adaptar estos límites en los ámbitos de entidad o empresa, que funcionarán de acuerdo a las siguientes disposiciones:

1º Obligación de las entidades o empresas a elaborar un censo anual del personal fijo- discontinuo y la comunicación del mismo a la RLPT, así como los puestos y actividades a desarrollar por los mismos, así como de las necesidades de la subvención, contrata o licitación que las genera. Y que constara:
   a. Nombre, apellidos y nº DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).
   b. Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.
   c. Antigüedad.
   d. Centro de trabajo.
   e. Número de orden en la lista.

2ºLa persona trabajadora deberá facilitar necesariamente un teléfono móvil, correo electrónico y/o domicilio (que será obligación de la persona trabajadora mantener actualizado) a efectos del llamamiento que se regula en el siguiente apartado.

El llamamiento de las personas en situación de inactividad deberá efectuarse, con notificación a la RLPT y de acuerdo a los siguientes criterios, teniendo esta consideración de condición mínima en el sector:

En cuanto a la forma de llamamiento, la entidad o empresa deberá preavisar con una antelación mínima de 5 días y con carácter excepcional o de urgencia de 72 horas a la incorporación efectiva a su puesto de trabajo. Esta comunicación se efectuará de manera que se garantice la efectividad de dicho llamamiento, estableciéndose como medios hábiles a estos efectos correo

electrónico, sistema de mensajería instantánea a través de móvil, sms, llamada telefónica, aplicación informática de la que disponga la entidad o empresa, entre otros, siendo válido cualquier otro sistema que garantice la comunicación. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

La persona que rechazara, tácita o expresamente, o no contestara al llamamiento dentro de las 72 horas siguientes de efectuado el mismo, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, pasando al último puesto del orden de lista, causando baja voluntaria cuando rechazara o no contestara el siguiente llamamiento.

a. El llamamiento de las personas en situación de inactividad deberá efectuarse de acuerdo a los siguientes criterios:
– La obligación de llamamiento sólo procederá cuando se produzca la reanudación del proyecto, servicio, contrata etc. en el que la persona trabajadora prestase sus servicios con carácter previo a pasar a la situación de inactividad.
– El llamamiento deberá realizarse por puesto de trabajo y en orden de mayor a menor antigüedad entre las personas trabajadoras en situación de inactividad, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, teniendo en todo caso preferencia aquéllas que hubieran prestado servicios con anterioridad en el mismo centro, proyecto, programa, etc.
– En todo caso para concurrir la obligación de llamamiento deberá estar acreditada la cualificación profesional de la persona trabajadora en situación de inactividad y que se corresponda con el puesto de trabajo ofertado. En aquellos casos en los que el puesto de trabajo fuera de nueva creación, adicionalmente a lo anterior, la persona trabajadora objeto del llamamiento deberá reunir los requisitos exigidos por el puesto de trabajo a efectos de titulación, experiencia profesional y competencias requeridas.
– Cuando en el ámbito de la provincia no fuera posible cubrir los puestos de trabajo ofertados, se podrá ofrecer dichos puestos a las personas trabajadoras de otras bolsas de provincias limítrofes, siendo la aceptación, en este caso, de carácter voluntaria.
b. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.
c. En estos supuestos el plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de 12 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la entidad o empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en el TRET.
d. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley.

e. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

f. Las personas fijas-discontinuas disfrutaran de sus vacaciones dentro de su periodo de actividad y en las mismas fechas y periodos que el resto de personas trabajadoras. No pudiendo computar a efecto de vacaciones los periodos festivos o de inactividad que la entidad o empresa tenga marcado en su calendario laboral.

g. Los contratos fijos discontinuos podrán ser celebrados a tiempo parcial, siempre que el mínimo de jornada sea de 18 horas semanales de promedio, salvo que de acuerdo los pliegos de contratación del servicio en el que se utilice esta modalidad de contratación se precise de una jornada inferior. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas o entidades que utilicen esta modalidad procuraran, en la medida de lo posible que la jornada de dichos contratos no sea inferior a tres horas.

h. La entidad o empresa deberá informar a las personas trabajadoras fijas-discontinuas y a la RLPT de las mismas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que, establecidos en este Convenio Colectivo o en su defecto, el acuerdo de entidad o empresa.

3. Contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

3.1 Contratos por circunstancias de la producción.

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en el sector de Reforma Juvenil y Protección de Personas menores de edad, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad o empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las entidades o empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las entidades o empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las entidades o empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLPT una previsión anual de uso de estos contratos.
En todo caso, y sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, para la aplicación de los contratos temporales, la entidad o empresa se atendrá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del TRET.

3.2 Contrato por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo, legalmente establecida.
La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en Convenio Colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

3.3 Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la entidad o empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con entidades o empresas colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la entidad o empresa. Dicha persona deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la entidad o empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la entidad o empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la entidad o empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia entidad o empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la entidad o empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias entidades o empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo de aplicación en la entidad o empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma entidad o empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del TRET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en este Convenio Colectivo de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la entidad o empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta entidad o empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma entidad o empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La entidad o empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del TRET.
i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este Convenio Colectivo correspondiente a la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:
a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del TRET, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).
d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las entidades o empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de entidades o empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
e) Las entidades o empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del TRET podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la entidad o empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la entidad o empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la entidad o empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La entidad o empresa pondrá en conocimiento de la RLPT los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la entidad o empresa deberá trasladar a la RLPT toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. Las entidades o empresas buscarán un equilibrio en los contratos formativos entre hombres y mujeres, favoreciendo, como criterio general, la incorporación, en caso de existencia de desequilibrio entre los sexos indicados, de candidatos del sexo con menor número de contratos formativos.

7. Las entidades o empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a RLPT y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

4. Contrato Parcial:

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «persona trabajadora a tiempo completo comparable» a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma entidad o empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la entidad o empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completa prevista en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del TRET se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en Convenio Colectivo. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo.
c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del TRET.
La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.
En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.
A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.
La entidad o empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.
En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del TRET. La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del TRET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la entidad o empresa deberá informar a las personas trabajadoras de la entidad

o empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en este Convenio Colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la entidad o empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la entidad o empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) La entidad o empresa solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la entidad o empresa.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el Convenio Colectivo establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del TRET (reducción de jornada por familiar a cargo).

2ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3 ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de las personas trabajadoras a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la entidad o empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por Convenio Colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este Convenio Colectivo y en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del TRET.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

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

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma entidad, empresa o grupo de entidades o empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

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

Artículo 18. Contrato de relevo

De acuerdo con la normativa vigente, se podrán realizar contratos de relevo a jornada completa o a tiempo parcial en los casos de jubilación parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la seguridad social reconozca a la persona trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, la entidad o empresa contratará mediante el contrato de relevo simultáneamente, a otra persona trabajadora en situación de desempleo o a una persona vinculada a la empresa por medio de un contrato de duración determinada, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido la persona trabajadora relevada.

En el caso de que la persona trabajadora relevada no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La entidad o empresa ampliará simultáneamente la jornada a la persona trabajadora contratada como relevo.

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

Artículo 19. Periodo de prueba

De acuerdo con el artículo 14.1 del TRET, se establecerá por escrito un período de prueba para el personal de nuevo ingreso con sujeción a los límites de duración establecidos en el presente Convenio Colectivo. Dichos límites de duración son los siguientes, según el grupo profesional:

a) Personal de los grupos 1 y 2: Tres meses.
b) Personal de los grupos 3: Un mes.
c) Personal del grupo 4: Quince días.

Para los/as contratados/as temporales, el periodo de prueba será de dos meses para los grupos 1 y 2.

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

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

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional.

La persona trabajadora que haya superado un período de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo no se someterá a otros períodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

Artículo 20. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Texto Refundido Vigente del TRET.
Como norma general las personas trabajadoras serán contratadas y adscritas para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.
La utilización de la movilidad geográfica podrá dar lugar a traslados permanentes, en los que la persona trabajadora perderá todos los derechos sobre el puesto de trabajo que ocupaba con carácter previo a la misma, o a desplazamientos temporales, donde la persona trabajadora conserva derechos sobre su puesto de trabajo de origen y tiene garantizada su vuelta al mismo una vez transcurra su desplazamiento.
En todo caso, la entidad o empresa tendrá en cuenta como criterios para aplicar tanto en traslados permanentes como desplazamientos temporales los siguientes: entre otros, que serán abordados con la RLPT: la aceptación voluntaria de dicha movilidad por parte de la persona trabajadora, su antigüedad en la entidad o empresa, el hecho de que concurra movilidad suponga un acercamiento geográfico a familiares de la persona trabajadora de hasta segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.
Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de movilidad geográfica deberán ser informadas de las vacantes que se produzcan.
Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus personas trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual la persona trabajadora afectada, cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
La decisión del traslado permanente deberá ser notificada por la entidad o empresa a la persona trabajadora afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Artículo 21. Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica

Notificado el traslado, la persona trabajadora podrá optar por:

a) Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este Convenio Colectivo.
b) Impugnar la decisión de traslado sin perjuicio de su cumplimiento.
c) Extinción laboral, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

Artículo 22. Desplazamientos temporales

Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de máximo de 12 meses en un período de tres años, o hasta 12 meses continuados. El desplazamiento conlleva un cambio en el lugar de residencia la persona trabajadora.
En el supuesto de desplazamiento temporal de la persona trabajadora, cuya duración sea superior a tres meses, será informada por escrito por la empresa

o entidad con una antelación de 15 días laborables; cuando el desplazamiento sea por un tiempo inferior a tres meses, será informada la persona trabajadora con una antelación de 10 días naturales a la fecha de su efectividad.
Las personas trabajadoras desplazadas temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la empresa o entidad.
La empresa o entidad abonará a la persona trabajadora las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal, atendiendo a lo dispuesto en materia de gastos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 23. Traslados permanentes

Se consideran traslados permanentes aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los 12 meses continuados, o es superior a 12 meses en un período de tres años. El traslado permanente puede hacer necesario el cambio de domicilio habitual.
En caso de traslado permanente del trabajador o trabajadora, la decisión deberá ser notificada por escrito por la empresa o entidad al trabajador/a, así como a los representantes legales del centro si los hubiese, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.
En caso de que el trabajador fuese trasladado permanentemente proviniendo de una situación previa de desplazamiento temporal, el trabajador o trabajadora dejará de percibir las dietas y gastos de viaje establecidos para los desplazamientos temporales y percibirá una compensación económica de 400 euros en un solo pago y disfrutará de un permiso retribuido por traslado de 3 días. Las mismas condiciones se aplicarán a quienes hayan sido trasladados directamente de forma permanente.
El cónyuge o pareja de hecho del trabajador trasladado permanentemente, siempre que sean trabajadores de la misma entidad o empresa y que el traslado referido de su cónyuge o pareja de hecho haya requerido de cambio de domicilio habitual, tendrá derecho a ser trasladado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.

Artículo 24. Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar voluntariamente el traslado o desplazamiento en el ejercicio del mismo o diferente puesto de trabajo dentro de la misma entidad o empresa.

Artículo 24 bis. Reserva de plazas para personas con diversidad funcional

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

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

Artículo 25. Vacantes y puestos de nueva creación

Toda vacante y puesto de nueva creación que se cree a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, dará lugar a una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la entidad o empresa, conforme a los criterios de selección que dicha entidad o empresa establezcan en cada caso, en caso de no resultar cubierta de ese modo la entidad o empresa realizará una oferta pública. En el caso de apertura de nuevos centros, recursos o programas, se podrán simultanear las fases de promoción interna y externa, dando, en igualdad de condiciones, preferencia a la cobertura de vacantes interna.

Las empresas o entidades afectadas por este Convenio Colectivo deberán establecer con la participación de la RLPT, un procedimiento para cobertura de vacantes y puestos de nueva creación en el que se tengan en cuenta las previsiones establecidas en la legislación vigente. Se informará de manera generalizada de las mismas, y se valorará preferentemente para las vacantes y/o puestos de nueva creación a las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, fijos discontinuos, con jornada parcial, a mujeres víctimas de violencia de género y demás casos en los que la normativa vigente establece dicha preferencia, siguiendo, entre otros criterios, el de la antigüedad, la formación y/o titulación requeridas, la adecuación al puesto, los méritos técnico-profesionales, la capacidad y experiencia acordes con el trabajo a desarrollar etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones.

Artículo 26. Cláusula de subrogación del personal

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de la estabilidad en el empleo del personal que, incluido en el ámbito de este convenio, viene afectado por la dinámica de sustitución del adjudicatario, se pactan las siguientes normas:

1. El cambio de titularidad en un concurso, subvención, concierto o contrata, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando la nueva entidad o empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales de aquellas personas trabajadoras y socios y socias cooperativistas que tuvieran una antigüedad en el servicio de un mínimo de cuatro meses anteriores a la fecha de la adjudicación, respetándoles la modalidad de contrato, grupo profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto los de este convenio como los extraconvenio, que cada uno de ellos tuviera reconocidos en el momento de finiquitar su relación laboral con el concesionario saliente.

Se entenderá que la persona trabajadora tiene una antigüedad mínima de cuatro meses a pesar de que haya estado de vacaciones, incapacidad temporal o de suspensión del contrato por causa legal.
Las personas trabajadoras que en el momento del cambio de concesionario llevasen seis o más meses en el centro y que estuviesen en situación de IT, por enfermedad común o accidente, excedencia, invalidez permanente o cualquier otra causa legal que obligue a la entidad o empresa a reservar su puesto de trabajo, pasarán al nuevo concesionario igual que el resto de personal, aunque se reincorporarán cuando legalmente les corresponda.
Las personas trabajadoras interinas pasarán a la nueva entidad o empresa concesionaria hasta la incorporación del sustituido correspondiente, independientemente del tiempo que llevasen en la saliente excepto cuando la persona trabajadora a la que sustituyen llevase menos de seis meses en el centro.
También serán respetadas las otras condiciones adicionales pactadas que tengan formalmente reconocidas tales trabajadores y trabajadoras al término de un concurso, subvención, concierto o contrata, si bien reconociendo estos últimos que la organización del trabajo corresponde a la nueva entidad o empresa adjudicataria.
No se respetarán las modificaciones salariales, contractuales y sociales que se hubieran producido dentro de los 6 meses anteriores a la fecha en la que se produzca la cesión efectiva del servicio, salvo que estén suficientemente justificadas.
Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la entidad o empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias o parte de ellas al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio. En este caso la entidad o empresa saliente deberá abonar en la liquidación de sus personas trabajadoras las vacaciones que tuvieran pendientes de disfrutar y la entidad o empresa entrante, cuando la persona trabajadora haga efectivo el disfrute de sus días de vacaciones, podrá descontar de sus nóminas los días que les hubieran sido abonados por la anterior, en la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en el momento de la liquidación.
Las personas trabajadoras que hubiesen disfrutado con la entidad o empresa saliente de un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma hasta el momento de la subrogación, verán descontado de la liquidación de haberes que la entidad o empresa saliente les realice, el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La entidad o empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en su caso deberá abonar a dicha persona trabajadora lo que le correspondería percibir proporcionalmente por el tiempo que preste servicios en la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

2. No obstante lo anteriormente establecido, la entidad o empresa saliente tendrá la facultad de quedarse con todas o parte de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación previo consentimiento en tal sentido por parte los mismos.

3. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la administración lo suspendiese por un período no superior a doce meses, ni en aquellos supuestos es los que dentro de dicho periodo de tiempo se produjera la modificación de la denominación de servicio y/o traslado de las instalaciones, siempre que este continuase prestándose en términos similares a los que se venían llevando a cabo con carácter previo a la cesión.
En el supuesto de que la administración trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede o centro físico, sea nuevo o no, y adjudicase el servicio a otra entidad o empresa, ésta vendrá obligada a subrogar al personal que bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en este artículo para la subrogación.
Si la entidad o empresa cesante antes de que se produzca la subrogación, hubiese indemnizado a su personal por la finalización del contrato, tendrá derecho a ser reintegrada del coste de las indemnizaciones abonadas, que podrá reclamar a las personas trabajadoras.

4. Con respecto a derechos sindicales, se especifica:
El comité de empresa o RLPT de personal que sean representantes única y exclusivamente del centro objeto de subrogación, mantendrá su condición de representantes.
Los RLPT sindicales, RLPT de personal y miembros del comité de empresa, en su caso, de la entidad o empresa concesionaria saliente, perderán su condición de tales, y, por ende, la representatividad, al ser necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario.
Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior, aquellos RLPT de personal o miembros del comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la entidad o empresa concesionaria saliente y que, dentro de los seis meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva entidad o empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la entidad o empresa concesionaria saliente. En este último supuesto, el delegado/a o miembro del comité deberá aceptar el nuevo puesto de trabajo que se le asigne, conforme a la legislación laboral vigente.

5. Con una antelación mínima de quince días naturales antes de la fecha del término de su contrato, concurso, subvención o similar, la entidad o empresa concesionaria saliente deberá entregar a la nueva adjudicataria la siguiente documentación:

a) Relación de los trabajadores y trabajadoras afectados en la que se especifique:

Nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad y modalidad de contrato (código), grupo profesional y puesto de trabajo.
La respectiva jornada y horario de trabajo que tienen reconocidos.
Los respectivos salarios complementarios a los establecidos en este convenio que tengan reconocidos y cualquier modificación de éstos que se haya realizado durante los seis meses anteriores, junto con la justificación de la misma.
Si la persona trabajadora es RLPT, se especificará el tiempo que reste del mandato del mismo.
Documentación que acredite la efectiva liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones disfrutadas y demás conceptos retributivos que pudieran corresponder a la fecha de subrogación.
Las personas trabajadoras que ya hubieran utilizado los días de asuntos propios en su caso.

b) Certificado expedido por el organismo competente de que la entidad o empresa concesionaria no mantiene deudas con la agencia tributaria.

c) Certificado expedido por el organismo competente de que la entidad o empresa concesionaria saliente que va a resolver su relación laboral con la plantilla afectada está al corriente en el pago de las cuotas de la seguridad social que corresponden a los salarios cotizables realmente percibidos por dicha plantilla.

d) Fotocopia de los recibos de nómina correspondientes a los seis últimos meses de cada uno de las personas trabajadoras afectadas, es decir, que con respecto al último día efectivo de su dependencia del concesionario al que finaliza, serán: El penúltimo, el antepenúltimo y los cuatro inmediatos anteriores.

e) Fotocopia del RNT de cotización a la seguridad social y de las páginas de su RLC en las que estén registrados las personas trabajadoras afectadas, que correspondan a los seis últimos meses que se han determinado antes para los recibos de nómina correspondientes.

f) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de cada uno de las personas trabajadoras afectadas.

g) Fotocopia de los contratos celebrados por escrito entre la entidad o empresa concesionaria cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados, tanto el que esté vigente como los anteriores, así como cualquier pacto o novación que se haya suscrito con posterioridad.

h) En el caso de las personas trabajadoras extranjeras, documento acreditativo de permiso de residencia con validez para trabajar en el sector.

La nueva entidad o empresa adjudicataria firmará el oportuno recibí, con la fecha de recepción, para la entidad o empresa concesionaria saliente, en el duplicado de la documentación presentado por la última.

6. Cuando el concesionario saliente recibiera de la administración o institución principal la comunicación del término de su contrato, concierto, subvención, convenio... y la consecuente identificación del nuevo adjudicatario, todo ello dentro de los referidos quince últimos días, y no antes, este plazo mínimo

establecido se reducirá a los tres días hábiles anteriores a la fecha de aquel término.
La entidad o empresa que cese en la prestación del servicio ha de informar por escrito a las personas trabajadoras adscritos al mismo, de dicha finalización y sobre la razón social del nuevo titular.
En el término de 15 días finalizado el servicio, la concesionaria saliente entregará a la nueva adjudicataria de la contrata, en el domicilio de esta última, los siguientes documentos y compensaciones:
Fotocopia del finiquito de cada persona trabajadora afectada, acreditativo de la inexistencia de atrasos o deudas salariales de cualquier clase.
Fotocopia del recibo de nómina de cada persona trabajadora afectada que corresponda al último mes.
En todo caso, en los supuestos en los que no se trate de servicios de nueva creación, la entidad o empresa que ostente la gestión en el momento de la convocatoria del proceso de contratación pública deberá poner en conocimiento de la administración pública que lo estétramitando la siguiente información en el momento en que se publique el anuncio de dicho proceso de contratación.

- Número de personas trabajadoras vinculadas al servicio incluyendo aquéllas en situación de IT, excedencia, suspensión con derecho de reserva del puesto de trabajo y cualquier otra situación en virtud de la cual y en los términos del presente artículo permitiese considerar a dicha personas trabajadoras afecta al mismo.
- Modalidades de contratación de cada uno de ellos.
- Datos relativos a la jornada de las personas trabajadoras: horario y días de trabajo de cada uno de ellas, definición de la jornada completa establecida en el servicio, coeficientes de parcialidad, concurrencia de la modalidad fija discontinua, fijación de turnos, etc.
- Regímenes de descanso aplicados al servicio incluyendo los días de vacaciones y asuntos propios que les fueran de aplicación, así como, en su caso, días de permiso retribuido que les correspondan al margen de lo dispuesto en el presente Convenio.
- Salarios de las personas trabajadoras con definición de los complementos salariales que perciben y los sistemas retributivos aplicables (prorrateo de pagas extraordinarias, retribución por objetivos, etc.).
- Declaración vinculante sobre la concurrencia de deudas a personas trabajadoras, Seguridad Social y Agencia Tributaria.

Toda entidad o empresa que acceda a estos datos deberá garantizar su tratamiento de acuerdo con la normativa vigente sobre Protección de Datos.

7. En el caso de que conste por escrito o se evidencie que la relación laboral entre alguna persona trabajadora afectada y la entidad o empresa concesionaria saliente debió resolverse antes de la fecha en la que se haría efectivo el ingreso de tales profesionales en la plantilla del nuevo adjudicatario, dicha persona trabajadora permanecerá en la plantilla del concesionario saliente.

8. Con independencia del derecho de subrogación de las personas trabajadoras de la entidad o empresa saliente será responsable frente a la entrante de

los perjuicios económicos que se produzcan a consecuencia de la falsedad en la documentación entregada por la saliente o evidente omisión de datos que afecten a los costes salariales y podrá ser reclamada por la entrante a la saliente.

9. La presente regulación de la subrogación empresarial se pacta con independencia de la aplicación del artículo 44 del TRET a los supuestos contemplados expresamente en el mismo.

CAPÍTULO II. Ceses

Artículo 27. Cese voluntario

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, centro o entidad vendrá obligada a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito en el plazo de quince días.

Artículo 28. Preaviso de la persona trabajadora

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

Artículo 29. Finiquito

La empresa, centro o entidad vendrá obligada, quince días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por la persona trabajadora y por la RLPT, salvo opinión en contra de la persona trabajadora.
Cuando la finalización de un contrato temporal coincida con el periodo de negociación del Convenio Colectivo o de la negociación de la revisión salarial anual, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

Artículo 30. Retraso en el pago del finiquito

Si la entidad, empresa o centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a la persona interesada la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.
El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso; excepto en el caso de acceso al puesto de funcionario/a interino/a.

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

CAPÍTULO III. Despidos

Artículo 31. Comunicación del despido y finalización del contrato

La empresa, centro o entidad vendrá obligada a comunicar toda finalización del contrato al interesado o interesada y a los representantes legales de las personas trabajadoras, con una antelación mínima de quince días en los contratos de duración igual o superior a un año y de ocho días en aquellos de inferior duración.
Así mismo, las empresas, centros o entidades comunicarán a los/las interesados/as y a los representantes legales de las personas trabajadoras las restantes extinciones de contrato y las causas que las motiven, en un plazo de quince días excepto que, a criterio de la dirección, no sea procedente el mantenimiento de la persona trabajadora en su puesto de trabajo durante el periodo de tiempo anteriormente indicado. En ambos casos, los representantes legales de las personas trabajadoras podrán emitir informe al respecto.

Artículo 32. Despido improcedente

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

CAPÍTULO IV. Formación

Artículo 33. Comisión sectorial de formación

En el marco del IV Acuerdo nacional de formación, y de acuerdo con las funciones que en el mismo le son atribuidas, se constituirá en el plazo máximo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, la Comisión paritaria sectorial autonómica de formación, que estará compuesta al 50 % por las partes firmantes del mismo, siete miembros por cada una de las partes, igualmente se comunicará su constitución a la comisión mixta estatal de formación. En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente/a y el secretario/a, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de ambas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con

una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de la reunión.
Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores/as, previa comunicación a la otra parte.
Los acuerdos de la comisión sectorial se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes negociadoras del Convenio Colectivo, recogiéndose los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.
Se señala como domicilio de la comisión sectorial autonómica de formación, la sede de la Federación Enseñanza de CC.OO. de Valencia, Plaza Nápoles y Sicilia nº 5 (46003) Valencia. La organización que aporta el domicilio de la comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción de los mismos.

Artículo 34. Principios generales

Las entidades o empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.
Los personas trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, 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 o empresa u otros organismos, así como a recibir una oferta formativa, estructurada en módulos formativos, vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y al reconocimiento de competencias profesionales en el marco del sistema nacional de cualificaciones y formación profesional.
La entidad o empresa y la RLPT 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 o empresa.
Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de las personas 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 o empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de las personas trabajadoras y a la promoción.
Objetivos de la formación: La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional y puesto de trabajo.
c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio Colectivo, así como ampliación de los conocimientos de las personas 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 Colectivo.

e) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.

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

g) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto a la propia persona trabajadora como a la dinámica de la entidad o empresa o a la atención efectiva de las personas menores de edad atendidos.

Artículo 35. Desarrollo de la formación

1. La comisión sectorial de formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

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

1.2 Elaboración de las propuestas de las acciones formativas que tengan objetivos e itinerarios formativos.

1.3 Petición a la comisión general de formación continua de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por ella.

1.4 Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la entidad o empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad o empresa cursos de asistencia voluntaria por parte de la persona trabajadora, o siendo este último quién propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y en su caso la compensación correspondiente.

3 Todo el personal, con una antigüedad superior al año, tendrá derecho a treinta horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo y dentro de su jornada laboral. Estas horas tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo y se podrán acumular, a solicitud de la persona trabajadora, en períodos de hasta cinco años.

Artículo 36. Permisos individuales de formación

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. En la actualidad las normas de referencia son el RD 694/2017, de 3 de julio y la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio. Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión paritaria sectorial estatal de formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa con los siguientes puntos:

a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la entidad o empresa o agrupado.
b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales de la persona trabajadora y/o a su formación personal.
c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.
e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

Artículo 37. Promoción y formación profesional en el trabajo

La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la entidad o empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la entidad o empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
e) A disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente al puesto de trabajo.
f)

Artículo 38. Coste de la formación

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión paritaria sectorial autonómica de formación del Convenio Colectivo, que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo nacional de formación y sucesivos, las empresas, centros o entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y cogestione en el marco de estos acuerdos.

Artículo 39. Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de las personas trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.

Artículo 40. Criterios de selección para la asistencia a cursos

Se podrá tener en consideración para su asistencia a cursos a las personas trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones, aquellas personas trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo y las personas trabajadoras temporales y no cualificadas.

CAPÍTULO V. Seguridad y Salud laboral

Artículo 41. Seguridad y salud laboral

Las organizaciones empresariales y sindicales que suscriben el presente Convenio Colectivo, fomentarán la cultura de la prevención en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y garantice la protección de la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras mediante el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales. Se garantizará que las representaciones legales de las personas trabajadoras sean consultadas y alentadas a participar activamente en la actividad preventiva
Los centros y el personal afectado por este Convenio Colectivo cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, RD del reglamento de los servicios de prevención y la normativa que la desarrolla. Y cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud. Para ello deberán nombrarse los RLPT de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.
Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el RD 486/1997, de 14

de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, que permita adoptar medidas en materia de lucha contra incendios, evacuación de las personas trabajadoras, primeros auxilios y otras medidas de seguridad, incluidas las de coordinación de actividades, teniendo en cuenta las características de los centros de trabajo y las diferentes actividades realizadas en ellos. Se designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas.
Este plan de emergencia y evacuación será informado a las personas trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.
La entidad o empresa informará del sistema de prevención adoptado a las personas trabajadoras, elaborando un plan integral de seguridad y salud en el trabajo, anual y documentado, realizado por el servicio de prevención de riesgos de la entidad o empresa, que incorpore la actividad en tiempos concretos y un sistema de revisión del mismo con la participación de los representantes legales de las personas trabajadoras, que garantizará la adecuada protección de su seguridad y salud.
Asimismo, la empresa, centro o entidad informará a los representantes de los trabajadores/as y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
En la realización de la evaluación de riesgos deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género y así mismo, se dotará de perspectiva de género a las medidas preventivas que se desprendiesen de las conclusiones de la evaluación de riesgos.
Se realizará la evaluación de riesgos de origen psicosocial, guardando la debida confidencialidad de las personas trabajadoras.

Artículo 42. Vigilancia de la salud

La entidad o empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de la evaluación de los riesgos inherentes al trabajo estableciendo los protocolos específicos con la participación de los servicios de prevención.
Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el su estado de salud o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, o para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la entidad o empresa, y aquellos supuestos en los que una disposición legal lo establezca en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Así pues, en estos casos las personas trabajadoras tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de

someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como periódicas.
En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las personas menores de edad molestias a las personas 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.
Los reconocimientos médicos se realizarán preferentemente en horario laboral, y en todo caso constituirán tiempo efectivo de trabajo. La realización de los mismos no podrá suponer coste alguno a los trabajadores, en consecuencia, se le abonará al trabajador los gastos de desplazamiento a localidad distinta a la de su centro de trabajo, en que pudiera incurrir por motivo de la vigilancia de la salud.
El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio de las mismas.
No obstante, lo anterior, la entidad o empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 43. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas

La evaluación de los riesgos de la entidad o empresa deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras, del feto o del hijo, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo especifico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la entidad o empresa adoptará 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 persona trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, feto o hijo, y así lo certifiquen los servicios médicos de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a dicha trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La entidad o empresa deberá determinar, previa

consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.
El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional, si bien conservará derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del TRET, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la entidad o empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 44. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

La entidad o empresa, de conformidad con el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras, que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.
Las personas trabajadoras, no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismas, a las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa, centro o entidad.

Artículo 45. Delegados y delegadas de prevención

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de las personas delegadas de prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.
El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del TRET. Además, disfrutarán del tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud laboral y de su preparación.
b) El correspondiente a reuniones convocadas por la entidad o empresa en materia de prevención de riesgos.
c) El destinado para acompañar a al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo.
d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.
f) El destinado a su formación obligatoria en materia de prevención.

A los/as delegados/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 46.- Formación en Salud Laboral

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá, a cada una de las personas trabajadoras, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la entidad o empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.
La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos.
La formación en materia preventiva dirigida a las personas trabajadoras y a sus representantes, se diseñará para lograr una plena integración de la perspectiva de género en la actividad preventiva.

Artículo 47.- Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

En el marco del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Sectorial Autonómica de Seguridad y Salud Laboral como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del Convenio Colectivo y tendrá una composición de 5 miembros por cada una de las partes negociadoras del Convenio Colectivo. Dicha comisión paritaria tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los artículos 36, 37, 38, 39, 40 y 41 del presente Convenio Colectivo. Así como, la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo. para recomendar a las entidades o empresas afectadas

por este Convenio Colectivo los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de las personas trabajadoras.
Concretamente y en este contexto, realizará los estudios y elaborará las consiguientes propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del "burnout" profesional en aquellos puestos de trabajo que estén más expuestos a sus efectos. Dichas propuestas considerarán, al menos, las siguientes opciones:

- Un periodo de descanso (opcional para la persona trabajadora), para lo cual se deberá concretar su duración máxima, que en cualquier caso no será inferior a 5 meses; el periodo de tiempo de permanencia previa en el puesto de trabajo, que será de 12 años y el porcentaje de retribución que se reduce.
- Proponer las medidas oportunas para que las personas trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de "burnout", sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes.

La comisión se reunirá con carácter ordinario cada trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del Orden del Día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los ocho días naturales desde la fecha de su solicitud.
La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud fija su domicilio en Calle San Clemente nº 1, (46015) Valencia

TÍTULO IV. JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I. Jornada

Artículo 48. Jornada máxima

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

Artículo 49. Jornada del personal directivo

Todo el personal que tenga asignada la categoría funcional de Director/a, Subdirector/a, Director/a de Sector o Director/a de Programa y, durante el tiempo que dure su dedicación al cargo, realizará una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos y un cómputo anual de 1.569 horas. Esta jornada semanal y cómputo anual será la establecida para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 50. Distribución horaria

Para el personal de atención directa habitual con los usuarios, dentro de la distribución horaria semanal, existirá una diferenciación entre horas de atenciones directas y complementarias, que serán fijadas según las necesidades de cada servicio, estableciéndose de mutuo acuerdo entre la entidad o empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras. El número de horas complementarias no podrá ser inferior a 5 horas semanales. Para aquellos educadores o educadoras cuya tarea se desarrolle, explícita y habitualmente, en horario nocturno, de fines de semana y periodos vacacionales, así como al personal considerado de apoyo educativo, el número de horas complementarias no podrá ser inferior a 3 horas semanales.

Artículo 51. Horas complementarias

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

Artículo 52. Trabajo a turnos

En aquellos centros de trabajo en que, por la naturaleza del servicio prestado, cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, podrá organizarse el trabajo mediante un sistema de turnos.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo 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 periodo determinado de días o de semanas.
Se pacta expresamente la posibilidad de realización de un turno especial de fin de semana consistente en la realización un turno equivalente en su duración a dos jornadas laborales por día trabajado realizadas durante el fin de semana.
En este sistema de turnos, el turno de noche, consistirá, con carácter general y salvo pacto en contrario, en la realización de jornadas máximas de trabajo de 10 horas, no pudiendo exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días.

Artículo 53. Reducción de jornada

Durante el periodo de tiempo comprendido entre el 25 de junio y el 5 de septiembre de cada año, ambos inclusive, se podrá acordar entre la RLPT y la entidad o empresa que el personal desarrolle una jornada efectiva de 30 horas semanales. Donde sea posible y se estuviera disfrutando, se mantendrá dicha reducción en el período referido.
La jornada podrá realizarse de forma continuada o partida, según las necesidades del servicio valoradas por cada entidad o empresa e informando el personal, incluyéndose en la planificación organizativa de la empresa.

Artículo 54. Descanso semanal

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente, en sábado y domingo.
No obstante, y en atención a las características del puesto de trabajo si fuese necesario la atención del servicio en dichos días, se compensará con otros de la semana computándose en términos trimestrales o en plazos mayores, si así lo acordaran, de mutuo acuerdo entre la entidad o empresa y la RLPT.

Artículo 55. Trabajo nocturno

Cuando, dentro de un sistema de trabajo a turnos, se realice la jornada entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, dicha jornada se compensará con un día libre por noche trabajada, previo acuerdo entre la entidad o empresa y la persona trabajadora, o bien, dará derecho a percibir el plus específico que se contempla en el artículo 66, en ambos casos referido a las personas trabajadoras y en las condiciones que se mencionan en dicho artículo.

CAPÍTULO II. Vacaciones

Artículo 56. Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes, preferentemente en julio o agosto. A efectos de cómputo, cálculo y fijación de los días de vacaciones establecidos en el presente artículo se realizará en el calendario laboral anual, en las fechas que de mutuo acuerdo establezcan la entidad o empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Todo el personal disfrutará de diez días laborables adicionales de vacaciones. Donde sea posible o se estuviera disfrutando, podrán ser distribuidos en los periodos de semana santa y navidad. En caso contrario, se distribuirán semestralmente, no pudiendo acumularse estos días adicionales de vacaciones al mes de vacaciones establecido en el primer párrafo de este artículo, salvo que así se pacte expresamente en cada centro de trabajo. En ambos casos, para la fijación del calendario laboral de cada persona trabajadora se tendrá presente la necesaria cobertura de los servicios de la empresa, centro o entidad.

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

Artículo 57. Fijación del calendario laboral

La empresa, centro o entidad de común acuerdo con los representantes sindicales establecerá un calendario laboral anual en el que se contemplen los horarios laborables, los turnos de trabajo, el periodo de vacaciones, los festivos, los descansos semanales, los permisos especiales y la recuperación de los festivos trabajados, respetando el cómputo anual para los servicios correspondientes y salvando la debida atención a los servicios que deban funcionar. En caso de no acuerdo lo decidirá la empresa, centro o entidad.

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

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

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

CAPÍTULO III. Estructura retributiva

Artículo 58. Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidos por:

a) Salario base
b) Antigüedad
c) Complemento por ejercicio de cargos unipersonales
d) Complemento específico
e) Complemento transitorio
f) Pagas extraordinarias

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 59. Trabajo de categoría superior

Cuando se encomiende al personal, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

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

Artículo 60. Trabajo de categoría inferior

Si por necesidades imprevisibles de la empresa, centro o entidad, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 61. Tablas salariales

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

Artículo 62. Antigüedad

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo II. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes de su vencimiento.
La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la entidad o empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con la persona trabajadora.

Artículo 63. Premio a la permanencia

A la entrada en vigor del Convenio Colectivo, todo el personal que haya cumplido 12 o más años de permanencia en la empresa, centro o entidad tendrá derecho a percibir la cantidad equivalente al 40% de la retribución bruta mensual correspondiente a su categoría profesional según las tablas salariales que figuran en el Anexo II. Este premio se percibirá cada vez que la persona trabajadora cumpla un múltiplo de doce años de permanencia en la empresa, centro o entidad.

Artículo 64. Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complemento específico, complemento transitorio y antigüedad, cuando correspondan. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.
Al personal que cese o ingrese en la empresa, centro o entidad en el transcurso del año se abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.
De común acuerdo entre la entidad o empresa y la RLPT en la misma, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 65. Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales

Las personas trabajadoras que ejerzan cargos de libre nombramiento por parte de la entidad o empresa para la Dirección, Subdirección o Coordinación de centros, recursos o programas, salvo que normativa posterior o acuerdos internos marquen lo contrario, recibirán durante el tiempo efectivo del ejercicio dicho cargo el complemento económico que indica el Anexo II, no siendo en ningún caso consolidable una vez que concluya su nombramiento.

Artículo 66. Complemento de nocturnidad

En el caso de sustituciones, todo el personal que desarrolle su trabajo en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana del día siguiente tendrá derecho a una retribución de 33'89 € por noche trabajada, ya que tiene consideración de trabajo nocturno. Este complemento se implementa

a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria para la que una persona trabajadora ha sido contratada.
En el caso de realizar turnos rotativos, todo el personal que desarrolle su trabajo en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana del día siguiente tendrá derecho a una retribución de 23'73 € por noche trabajada, ya que también tiene consideración de trabajo nocturno. Este complemento se implementa a los derechos salariales correspondientes a la jornada ordinaria para la que una persona trabajadora ha sido contratada.
En el caso de personas trabajadoras que desarrollen su actividad laboral en horario nocturno, en el supuesto previsto en el artículo 36.1 del TRET, y cumpliendo con lo establecido en el artículo 36.2 de la misma norma, éstas percibirán una retribución por este complemento de 30,00 € mensuales, mientras su actividad laboral cumpla con las citadas previsiones. Este complemento resultará aplicable a partir del 1 de enero de 2025.

Artículo 67. Complemento de festividad

En el caso de sustituciones, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas en domingos, tendrá derecho a una retribución adicional a la ordinaria de 33'23€ por cada jornada laboral trabajada. Si dichas sustituciones fuesen realizadas en los días festivos regulados por el artículo 37.2 del TRET, el personal que realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de dichos días, tendrá derecho a una retribución adicional a la ordinaria de 38,89€ por cada jornada laboral trabajada.
En el caso de realizar turnos rotativos la retribución será de 23,73€. Si el trabajo fuese realizado en los días festivos regulados por el artículo 37.2 del TRET estando la persona trabajadora en un sistema de rotación de turnos, el personal que realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de dichos días, tendrá derecho a una retribución adicional a la ordinaria de 28,73€ por cada jornada laboral trabajada.
En ambos casos puede ser compensado con días de permiso, como mínimo una hora y media por cada hora trabajada.
Cuando alguno de los días declarados festivos en el calendario laboral coincida con alguno de los días de descanso que semanalmente le corresponde a la persona trabajadora, éste tendrá derecho a otro día, en compensación, que se determinará de común acuerdo entre la entidad o empresa y la persona trabajadora.

Artículo 68. Complemento personal

Será de aplicación a todo el personal de atención directa en los centros de reeducación, ya sean éstos para la aplicación de medidas de régimen cerrado, semiabierto o terapéutico; y en aquellos centros que se pacte entre los representantes de las personas trabajadoras y la entidad o empresa. El complemento a percibir será de 33'89 € mensuales en catorce pagas.

Artículo 69. Complemento transitorio

Este es un complemento que se define como salarial, no compensable, no absorbible, no revalorizable, de cuantía fija y de abono en 14 pagas.
Tendrá los importes que se establecen en las tablas salariales anexas y, para evitar que los efectos de este complemento sean diferentes en función de la situación administrativa del centro, programa o recurso, su devengo y abono se producirá de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- En el caso de las personas trabajadoras que tengan su puesto de trabajo en un centro, programa o recurso con contrato administrativo o concierto social en vigor o con cualquiera de sus prórrogas vigente, su devengo se producirá con periodicidad mensual desde la fecha de efectos del presente convenio colectivo y su abono se producirá en cada paga una vez publicado el presente convenio colectivo.
- En el caso de las personas trabajadoras que tengan su puesto de trabajo en un centro, programa o recurso que se encuentre activo a pesar de no tener cobertura contractual o de concertación con la administración, su devengo se producirá con periodicidad mensual desde la fecha de efectos del presente convenio colectivo y su abono se producirá por parte de la empresa o entidad gestora del recurso en el momento en que el centro, programa o recurso pase a tener contrato administrativo o concierto social en vigor, debiendo contemplarse en la memoria económica del centro, programa o recurso las cantidades devengadas desde la entrada en vigor de este convenio por parte de la administración convocante.
- La fecha de efectos de este Complemento Transitorio será el 1/1/2024.

En todo caso, en el supuesto de baja voluntaria, extinción de la relación laboral por voluntad de la persona trabajadora o despido de la misma, este complemento deberá ser liquidado y abonado hasta la fecha de efectos de tal decisión.
Los importes fijados en este Complemento Transitorio se incorporarán al Salario Base con fecha 1/7/2028, desapareciendo a partir de esta fecha este concepto retributivo.

Artículo 70. Complemento Específico

Este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija y pago en 14 pagas, le será de aplicación a las personas trabajadoras que realicen su actividad laboral en los distintos centros, recursos y programas integrados en el ámbito funcional de presente convenio.
Los valores que se establecen en las tablas salariales anexas se aplicarán efectivamente a todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales), cuyo trámite de contratación sea iniciado en un momento posterior a la firma del presente convenio, aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación, alcanzando en todo caso aplicación general a partir del 1 de julio de 2028. Asimismo, se

aplicará a aquellos contratos vigentes o conciertos sociales y en aquellas prórrogas en que la Administración pública u órgano contratante correspondiente amplíe la financiación durante el período 2024- 2028 al efecto de incorporar los incrementos salariales pactados en este convenio colectivo. En su defecto, se abonarán los mismos importes que se vinieran percibiendo en función de lo establecido en el Convenio Colectivo.

Artículo 71. Complemento por guardia localizada

La persona trabajadora que tuviera que estar localizable fuera de su jornada laboral percibirá una cantidad de 27'12 € por cada día, con un máximo de 4 guardias al mes. Este complemento no será de aplicación a las categorías funcionales.

Artículo 72. Complemento por desplazamiento a otros países o comunidades

Se aplicará a todo el personal que realice estancias en otros países u otras comunidades autónomas, excluyendo los campamentos o cualquier otra actividad educativa de tipo lúdico- deportiva. El complemento queda establecido en 166'48 € por una estancia de un mes o la cantidad proporcional correspondiente al tiempo de estancia.

Artículo 73. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio Colectivo. La iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde a la entidad o empresa, y la libre aceptación a la persona trabajadora.
Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser retribuidas con un incremento inferior a 2/3 sobre las ordinarias. En todo caso, previo acuerdo entre entidad o empresa y las personas trabajadoras podrán ser compensadas con días de permiso, como mínimo una hora y media de compensación por cada hora trabajada.

Artículo 74. Incapacidad Temporal

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad transitoria y durante los primeros 100 días de su relación laboral, recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su retribución salarial total desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.
En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes por cada trienio de antigüedad.
En situación de IT producida por accidente laboral la retribución será del 100% hasta un máximo de 18 meses desde la fecha de la baja.

Artículo 75. Coincidencia de vacaciones en periodo de IT, permiso de maternidad, paternidad, parto y permiso acumulado de lactancia

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

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

Artículo 76. Plus de transporte

El personal que, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación de su centro, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0'26
€/km., previa justificación. Las cantidades a recibir se acumularán por periodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

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

Artículo 77. Gastos de comunicaciones telefónicas

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

TÍTULO V. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I. Permisos

Artículo 78. Permisos retribuidos

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

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

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

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, siendo necesario en todo caso la acreditación del motivo de ausencia, la cual deberá cumplir con lo establecido en el párrafo anterior. Cinco días laborables para el cónyuge o pareja de hecho en caso de cesárea.

e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

- expedición y renovación del documento nacional de identidad, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.
- citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares

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

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

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

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

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

i) Para realizar funciones sindicales o de RLPT, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio Colectivo.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
3. Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.
4. Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.
5. Las personas trabajadoras afectados por este Convenio Colectivo, disfrutarán de cinco días libres a lo largo del año, que serán fijados de común acuerdo entre la entidad o empresa y la RLPT. Cuando por motivo de la necesaria cobertura del servicio una persona trabajadora no pudiera disfrutar de los mismos, le serán compensados por los correspondientes días alternativos, o bien aplicando el complemento de festividad a cada día no disfrutado.

Artículo 79. Permisos no retribuidos

1. El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello haya que desplazarse la persona trabajadora, más allá de 100 km.
2. En caso de nulidad, separación o divorcio y extinción de la pareja de hecho el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales.
3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.
Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.
Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación preferentemente de un mes, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.
En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 80. Ausencia, reducción y acumulación por cuidado de lactante

La persona trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, hasta que el hijo o la hija tengan nueve meses.
La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva, que en el caso de este Convenio Colectivo es de 15 días.
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores en el caso de que ambos trabajen (Ley de igualdad de 23 de marzo de 2007).
Los mencionados cómputos horarios tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 81. Maternidad y paternidad

Las entidades o empresas a las que resulte de aplicación este convenio colectivo se atendrán a lo regulado en esta materia en el artículo 48.4 siguientes y concordantes del TRET, en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en el RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, y a la normativa posterior que las desarrolle.
El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de los progenitores biológicos durante 16 semanas con los requisitos y en los términos expuestos en la normativa citada.
En caso de parto múltiple se tendrá derecho a dos semanas más de suspensión del contrato por cada hijo/a diferente del primero.

La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la entidad o empresa con una antelación mínima de quince días.
La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la entidad o empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
La persona trabajadora deberá comunicar a la entidad o empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma entidad o empresa, la misma podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora derivada de contingencias comunes.

Artículo 82. Riesgos durante el embarazo y la lactancia natural

Los servicios de prevención de la entidad o empresa valorarán que puestos de trabajo son considerados de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada, del feto y del niño o niña en desarrollo, así como para toda aquella trabajadora que se encuentra en situación de lactancia natural.
Para estas situaciones este Convenio Colectivo se remite a la legislación vigente al efecto; especialmente a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 5, apartado 4 y en su artículo 26, apartados 2 y 4 regulan dichas situaciones; este articulado se ha introducido y/o modificado por la LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su disposición adicional duodécima.
En todo caso, se mantiene la cuantía de la prestación legal que es del 100% de la base reguladora para estas situaciones.

Artículo 83. Cuidado de personas menores de edad o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo

y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
Las reducciones de jornada a las que hace referencia este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, no obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma entidad o empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad o empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa en los términos establecidos en el artículo 37.6 del TRET. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora, quien deberá preavisar a la entidad o empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 84. Adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de personas menores de edad se tendrá derecho a una suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el TRET.

CAPÍTULO II. Excedencias

Artículo 85. Excedencia voluntaria

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

Artículo 86. Excedencia forzosa

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

a) por designación o elección para un cargo público.
b) cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 87. Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales

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

Artículo 88. Excedencia especial por maternidad, adopción y cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia se podrá disfrutar de manera fraccionada. Y conllevara reserva del puesto de trabajo y computarán a efectos de antigüedad.

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

Las excedencias contempladas en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, no obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma entidad o empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad o empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad o empresa debidamente motivadas por escrito, debiendo ofrecer a dichas personas trabajadoras una planificación alternativa que les asegure su disfrute y les posibilite el ejercicio de su derecho de conciliación.

Artículo 89. Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si la persona trabajadora desea incorporarse a la empresa, centro o entidad, tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho periodo.

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

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

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación del titular.
La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, la persona trabajadora excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación o bien solicitar una prórroga de su situación de excedencia por un nuevo periodo determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total. La entidad o empresa estará obligada a conceder la solicitud de la persona trabajadora excedente.

CAPÍTULO III. Incapacidad permanente y jubilación

Artículo 90. Incapacidad temporal e incapacidad permanente

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el periodo que la empresa, centro o entidad haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.
En el supuesto de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.
Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 91. Jubilación.

Aquellas personas trabajadoras que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la entidad o empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.
De mutuo acuerdo con la empresa, centro o entidad, todo el personal, a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el Convenio Colectivo para su categoría laboral, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

TÍTULO VI. MEJORAS SOCIALES

Artículo 92. Ropa de trabajo

1. Todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos. El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.
El deterioro involuntario de estas prendas, por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución inmediata.
La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la entidad o empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.
En estos casos la entidad o empresa podrá decidir sustituir la entrega de esta ropa de trabajo y proceder a su compensación económica. En este supuesto, esta compensación consistirá en un complemento semestral por importe de 100,00 €, el cual se devengará durante los periodos comprendidos entre el mes de enero a junio de cada año y el periodo de julio a diciembre de cada año. Su devengo estará sujeto a que la persona trabajadora haya prestado servicios de manera efectiva durante el periodo de devengo.

2. Igualmente, les serán entregados a las personas trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la entidad o empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al representante de las personas trabajadoras en materia de prevención y, en su defecto, se informará al Comité de Seguridad y Salud, que emitirá el oportuno informe.

Artículo 93. Manutención y alojamiento

El personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá los siguientes derechos:

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

Artículo 94. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

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

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la entidad o empresa. Las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio Colectivo deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, y notificarán a los representantes de las personas trabajadoras los por personas menores de edad de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.
Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa, centro o entidad que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por medio del documento denominado Relación Nominal de Trabajadores (RNT). Así como, nominalmente todas las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa.
Las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

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

Prestación máxima por siniestro: 30.050,61 €.

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

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030,36 €.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 30.050,61 €. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 95. Igualdad de oportunidades y no discriminación

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones
Las organizaciones del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa conforme a la normativa vigente.
Además de ser recomendable para quienes tengan menos personal el establecimiento de acciones en el siguiente sentido:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la entidad o empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la entidad o empresa.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad o empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

Aplicación tanto del RDL 901/2020 y las materias a tratar, como selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva

El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

- 1.ª fase: Análisis. La entidad o empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.
- 2.ª fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.
- 3.ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.
- 4.ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.
- 5.ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la entidad o empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a

término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.
No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido para la RLPT, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad o empresa.
De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

Artículo 96. Igualdad real y efectiva de personas transexuales y garantía de derechos de personas LGTBIQ+.

Las entidades y empresas promoverán y defenderán que las personas trabajadoras puedan llevar a cabo su prestación laboral, en los términos establecidos en el presente convenio colectivo, con plena libertad en cuanto a su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y diversidad familiar, en los términos establecidos en la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas* y demás normativa que la modifique o desarrolle.
Partiendo de la afirmación anterior sobre el cumplimiento de la normativa vigente en cada momento en esta materia, las entidades y empresas con más de cincuenta personas trabajadoras elaborarán, de acuerdo con la redacción actual del artículo 15 del citado texto legal, en el momento en que su desarrollo reglamentario establezca el contenido y alcance de las medidas que regula, un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la e las personas LGTBIQ+ que deberá incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Entre otras, las medidas que se deben negociar serán las siguientes:
Medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, sobre todo a través de la formación adecuada de los trabajadores que participen en el proceso de selección, que debe garantizarse como adecuado.
Las empresas deberán integrar en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+, que incidan en la igualdad de trato y de oportunidades, así como en la no discriminación.
Las medidas pactadas deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+, de forma que garanticen el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En el régimen disciplinario se integrarán, en su caso, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
Las medidas incluirán cláusulas de no discriminación en el acceso al trabajo y promoción profesional
Salud laboral: Considerar la discriminación por LGTBIQ+fobia como riesgo para la salud de las personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ+.
Estas medidas serán acordadas con la RLPT.

TÍTULO VII. DEFENSA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO

Artículo 97. Violencia de género

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

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

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría, conforme al Artículo 40.4 del TRET.

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

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

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

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, de conformidad al Artículo 48.8 del TRET.

TÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 98. Derechos sindicales

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

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

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

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

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

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

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

g. Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y

distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.
Toda persona trabajadora podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el TRET y la LOLS.
h. La entidad o empresa facilitará a los comités de empresa, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Artículo 99. Asambleas

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras y el 30% en los de menos de 50 personas trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la entidad o empresa, siguiendo para ello lo especificado en los artículos 77, 78, y 79 del TRET.

Artículo 100. Acumulación de horas sindicales

Para facilitar la actividad sindical en la entidad o empresa, comarca, intercomarcal, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio Colectivo podrán acumular las horas de los distintos representantes del sector en cualquier empresa, centro o entidad.
Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.
Las organizaciones legitimadas para la negociación de este Convenio Colectivo podrán pactar con las administraciones competentes los acuerdos de permanentes sindicales que correspondan.
Mientras que no se lleguen a acuerdos con administraciones competentes, el importe del salario y cargas sociales de los/as permanentes sindicales corresponderán a las empresas, centros o entidades firmantes de este Convenio Colectivo y adheridas al mismo, proporcionalmente según el número de personas trabajadoras pertenecientes a dicha empresa, centro o entidad que estén contemplados en el ámbito personal de este Convenio Colectivo.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 101. Régimen disciplinario y graduación de faltas

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales por la entidad o empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de las posibles responsabilidades judiciales que puedan derivarse.

Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral o cualquier incumplimiento contractual y se clasificarán leves, graves y muy graves.

El personal de la empresa o entidad podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas siguientes:

a) **Faltas leves.** Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.
4. La falta de un día al trabajo sin justificación.
5. La falta de respeto con sus superiores jerárquicos, compañeros/as y público en general.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la entidad o empresa.
7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de prevención de riesgos laborales.
8. Realizar cambios de turnos y/o de días entre personas trabajadoras sin autorización.

b) **Faltas graves**. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la empresa o entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.

4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a las personas trabajadoras o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.
5. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias o para las personas trabajadoras.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la entidad o empresa para usos propios.
7. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para las personas usuarias atendidas o para las personas trabajadoras, en cuyo caso será considerada falta muy grave.
8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.
9. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.
10. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del centro.
11. Las ofensas, insultos o malos tratos psíquicos o morales a las personas usuarias, personas trabajadoras, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.
12. Los comportamientos ofensivos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

c) **Faltas muy graves.** Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:
1. Infringir lo establecido en la Ley de protección de datos.
2. revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la empresa o entidad, personas usuarias y/o personas trabajadoras.
3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del TRET.
4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a personas trabajadoras como a la empresa o entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
5. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un periodo de noventa días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas.
6. Facilitar sustancias prohibidas, así como su permitir su consumo, a las personas menores de edad usuarias.
7. Las agresiones físicas a las personas usuarias, y a las personas que trabajen en la empresa o entidad o a los familiares que convivan con ellos/as, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de

ello, así como a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.
8. Las ofensas, insultos graves o malos tratos psíquicos o morales a las personas usuarias, personas trabajadoras, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.
9. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.
10. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.
11. La aceptación de sobornos económicos o en especie.
12. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.
13. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
14. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
15. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias atendidas o para el resto de personas trabajadoras.
16. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período de doce meses.
17. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

Artículo 102. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de las siguientes:

1. Por faltas leves:
   - Amonestación por escrito.
   - Suspensión de empleo y sueldo de un día, que solo resultará aplicable si la conducta sancionada fuese la contenida en el número cuatro (dentro de las faltas leves).
2. Por faltas graves:
   - Amonestación por escrito.
   - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
3. Por faltas muy graves:
   - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días con o sin apercibimiento de despido.
   - Despido.

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

Artículo 103. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de entidad o empresa o RLPT de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado/a.
Para la imposición de sanciones por falta muy grave y grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado siempre y cuando la persona trabajadora así lo solicite por escrito al comité de entidad o empresa o RLPT de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado/a, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la entidad o empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.
En el caso de faltas muy graves la entidad o empresa podrá imponer la sanción de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente sumario.
Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los RLPT, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona trabajadora la sanción que se estime oportuna, de acuerdo de la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio Colectivo.
Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de entidad o empresa, RLPT de personal o RLPT sindicales, tanto si se halla en activo de sus cargos sindicales como si aún se halla en el periodo reglamentario de garantías.
Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 55 días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento de las mismas, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 104. Infracciones de las entidades o empresas

Ante acciones u omisiones que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio Colectivo y demás disposiciones legales cometidas por las entidades o empresas, las personas trabajadoras, a través de sus representantes legales, tratarán en primera instancia, de que se corrija la citada conducta apelando, verbalmente o por escrito, a la entidad o empresa.
Si, transcurridos quince días desde dicha comunicación, no se hubiese recibido solución, o si la solución alcanzada no fuese satisfactoria, se podrán iniciar acciones ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.
Cualquiera de las partes podrá acudir a la Inspección de Trabajo o Conselleria que ejerza la autoridad laboral si entiende que se están cometiendo infracciones por la parte contraria.
En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la RDL 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba

el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social o norma que la modifique o sustituya.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

Segunda
Se acuerda la creación de una Comisión de Trabajo para que, en el plazo máximo de un año desde la publicación del presente Convenio Colectivo, formule una propuesta a la Mesa Negociadora del mismo que contenga un proceso de homogeneización del tratamiento salarial de todos los grupos profesionales del presente Convenio Colectivo.

Tercera
Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a la Comisión Paritaria creada en el mismo, se le faculta para reclasificar las categorías profesionales de los trabajadores y trabajadoras de afectados por este Convenio y sus competencias, con las categorías profesionales que aparecen como Anexo en el presente. Asimismo, la Comisión Paritaria mantendrá el estudio para la homologación profesional de los trabajadores y trabajadoras que a la fecha de la publicación del mismo, realicen y hayan realizado de forma continuada durante cuatro años las funciones de las categorías profesionales definidas en el presente Convenio. Dicha homologación se realizará bien directamente o mediante negociación con la Administración competente. La Comisión Paritaria queda facultada para redefinir las figuras profesionales en atención a las nuevas titulaciones académicas que se están incorporando en el sector y exigidas por el decreto de tipologías de los servicios sociales de la Comunitat Valenciana.
Hasta que la Comisión Paritaria finalice sus trabajos en este sentido, los grupos y categorías profesionales vigentes serán los establecidos en la tercera edición de este mismo convenio colectivo, dado que existen categorías profesionales encuadradas en grupos profesionales distintos en este convenio colectivo autonómico respecto a lo establecido en el convenio colectivo sectorial estatal.
A la finalización de dichos trabajos, se modificará el tenor literal de esta cuarta edición del convenio con los acuerdos que sean alcanzados en la Comisión Paritaria

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Segunda
Todas aquellas entidades o empresas que gestionen centros, programas o recursos a los que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo y que, a su vez, dicha gestión éste regulada al amparo de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, deberán cumplir con todo lo preceptuado en la citada ley.
Por tanto, a tenor de lo establecido en su artículo 35 es obligación de la entidad o empresa contratista de cumplir durante todo el periodo de ejecución de contrato las normas y condiciones fijadas en el Convenio Colectivo de aplicación. En este caso, el Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud en la Comunitat Valenciana.
Por otra parte la citada Ley 9/2017 establece en su artículo 100 que en los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del Convenio Colectivo laboral de referencia, el artículo 211 afirma que el impago de los salarios o el incumplimiento de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo es una causa de resolución del contrato, y el artículo 122 prevé la inclusión de la obligación de su cumplimiento en los pliegos de cláusulas administrativas. Ello supone que las condiciones salariales del personal previsto en la propia norma que se hallen adscritas a un contrato de servicios o de concesión de servicios con una entidad del sector público, deberán contemplar lo preceptuado tanto en la citada Ley de Contratos del Sector Público como en el TRET.
Asimismo, será tomado como referencia por parte de las administraciones públicas valencianas para determinar el coste de los salarios y como Convenio Colectivo a exigir en las subvenciones y conciertos sociales que convoquen en este ámbito.

Tercera
En el caso de que la Generalitat Valenciana estableciese una orden de Subvenciones, Conciertos u otro instrumento legal que suponga un incremento de la financiación de los centros, recursos, programas o servicios contemplados en el Artículo 1, que superen el marco retributivo establecido en el presente Convenio, se reunirá la Comisión Paritaria para analizar y renegociar las tablas salariales.

Cuarta
Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan tener como referencia económica mínima para todos los grupos y categorías profesionales del mismo el salario mínimo interprofesional (en adelante SMI) que establezca el Gobierno de España en cada momento.
La aplicación de este acuerdo conllevará en cada grupo o categoría profesional la comparación entre el valor anual de los conceptos salariales fijos que le sean de aplicación (y que son salario base, complemento transitorio y complemento específico) y el importe anual fijado como SMI para el año de que se trate y, en caso de que el resultado de dicha comparación sea inferior a dicho SMI, se abonará dicha diferencia en el grupo o categoría profesional de que se trate dividida entre las catorce pagas que este convenio colectivo establece, por medio de un Complemento de SMI que será absorbible y compensable con las futuras variaciones que vaya teniendo tanto el presente Convenio Colectivo como el SMI.
Igualmente las partes acuerdan que ni los complementos variables fijados en el presente Convenio Colectivo ni el complemento de antigüedad podrán ser utilizados en la comparación referida en el párrafo anterior con el SMI.

DISPOSICIONES FINALES

Única
En el texto del presente Convenio Colectivo se utilizan abreviaturas con el fin de reducir su extensión, la equivalencia de dichas abreviaturas es la siguiente:

TRET: Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores.

RDL: Real decreto ley.

RD: Real decreto.

RLPT: Representación legal de las personas trabajadoras.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

AÑO 2024	Salario Base	C Transitorio	C Específico	C Abs y Comp	C Dirección	**Bruto Mes**	**Bruto Anual**	C Antigüedad
PERSONAL DE DIRECCIÓN								
Director/a	2.197,24	32,96	71,41		503,25	**2.804,86**	**39.268,02**	
Subdirector/a	2.197,24	32,96	71,41		460,59	**2.762,20**	**38.670,78**	
Coordinador/a	2.197,24	32,96	71,41		162,06	**2.463,67**	**34.491,36**	
GRUPO A								
Puestos de licenciatura: psicólogo/a, pedagogo/a, psicopedagogo/a, médico/a, jurista	2.197,24	32,96	71,41			**2.301,61**	**32.222,52**	45,61
GRUPO B								
Puestos de diplomatura: trabajador/a social, DUE, educador/a social, profesor/a apoyo	1.748,22	26,22	56,82			**1.831,26**	**25.637,65**	36,66
GRUPO C								
TIS, Téc. Educación Infantil,TASOC; TAFAD, maestro/a de taller	1.521,15	22,82	49,44			**1.593,40**	**22.307,66**	27,72
Controlador/TAI/Auxiliar de control educativo N3	1.521,15	22,82	49,44			**1.593,40**	**22.307,66**	27,72
Mediador/a intercultural	1.521,15	22,82	49,44			**1.593,40**	**22.307,66**	27,72
Téc. Integración Laboral	1.104,63	16,57	35,90	57,19		**1.214,29**	**17.000,00**	27,72
Téc. Promoción Igualdad de Género	1.104,63	16,57	35,90	57,19		**1.214,29**	**17.000,00**	27,72
Monitor de taller	1.339,99	20,10	43,55			**1.403,64**	**19.650,95**	27,72
Jefe/a Cocina o TS enRestauración	1.339,99	20,10	43,55			**1.403,64**	**19.650,95**	27,72
Administrativo/a	1.339,99	20,10	43,55			**1.403,64**	**19.650,95**	27,72
Controlador/TAI(Auxiliar decontrol educativo N2	1.339,99	20,10	43,55			**1.403,64**	**19.650,95**	27,72
Jefe/a de Administración	1.671,83	25,08	54,33			**1.751,24**	**24.517,39**	27,72

GRUPO D								
Oficial 1ª Administración	1.209,23	18,14	39,30			**1.266,67**	**17.733,36**	23,25
Aux. administrativo/a	1.083,07	16,08	34,85			**1.134,00**	**15.876,01**	23,25
Cocinero/a	1.098,12	16,08	35,69			**1.149,89**	**16.098,49**	23,25
Gobernante/a	1.305,98	19,59	42,44			**1.368,01**	**19.152,20**	23,25
Conductor/a	1.160,87	17,41	37,73			**1.216,01**	**17.024,16**	23,25
Controlador/TAI(Auxiliar de control educativo N1	1.232,53	18,49	40,06			**1.291,08**	**18.075,05**	23,25
GRUPO E								
Conserje/a - Portero/a	1.305,99	19,59	42,44			**1.368,02**	**19.152,34**	18,78
Oficial/a mantenimiento	1.160,88	17,41	37,73			**1.216,02**	**17.024,31**	18,78
Sereno/a	1.082,99	16,12	34,92			**1.134,03**	**15.876,40**	18,78
Apoyo doméstico/ cocina/limpieza	1.082,99	16,12	34,92			**1.134,03**	**15.876,40**	18,78

AÑO 2025	Salario Base	C Transitorio	C Específico	C Abs y Comp	C Dirección	**Bruto Mes**	**Bruto Anual**	C Antigüedad
PERSONAL DE DIRECCIÓN								
Director/a	2.197,24	67,48	128,95		503,25	**2.896,92**	**40.556,93**	
Subdirector/a	2.197,24	67,48	128,95		460,59	**2.854,26**	**39.959,69**	
Coordinador/a	2.197,24	67,48	128,95		162,06	**2.555,73**	**35.780,27**	
GRUPO A								
Puestos de licenciatura: psicólogo/a, pedagogo/a, psicopedagogo/a, médico/a, jurista	2.197,24	67,48	128,95			**2.393,67**	**33.511,43**	45,61
GRUPO B								
Puestos de diplomatura: trabajador/a social, DUE, educador/a social, profesor/a apoyo	1.748,22	53,69	102,60			**1.904,51**	**26.663,15**	36,66
GRUPO C								
TIS, Téc. Educación Infantil,TASOC; TAFAD, maestro/a de taller	1.521,15	46,72	89,27			**1.657,14**	**23.199,97**	27,72
Controlador/TAI/Auxiliar de control educativo N3	1.521,15	46,72	89,27			**1.657,14**	**23.199,97**	27,72
Mediador/a intercultural	1.521,15	46,72	89,27			**1.657,14**	**23.199,97**	27,72
Téc. Integración Laboral	1.104,63	34,78	66,26	187,19		**1.392,86**	**19.500,00**	27,72
Téc. Promoción Igualdad de Género	1.104,63	34,78	66,26	187,19		**1.392,86**	**19.500,00**	27,72
Monitor de taller	1.339,99	41,15	78,64			**1.459,79**	**20.436,99**	27,72
Jefe/a Cocina o TS enRestauración	1.339,99	41,15	78,64			**1.459,79**	**20.436,99**	27,72
Administrativo/a	1.339,99	41,15	78,64			**1.459,79**	**20.436,99**	27,72
Controlador/TAI(Auxiliar decontrol educativo N2	1.339,99	41,15	78,64			**1.459,79**	**20.436,99**	27,72
Jefe/a de Administración	1.671,83	51,35	98,12			**1.821,29**	**25.498,08**	27,72

GRUPO D								
Oficial 1ª Administración	1.209,23	37,14	70,97			**1.317,34**	**18.442,69**	23,25
Aux. administrativo/a	1.072,22	32,93	62,93			**1.168,08**	**16.353,07**	23,25
Cocinero/a	1.098,12	33,73	64,45			**1.196,29**	**16.748,09**	23,25
Gobernante/a	1.305,98	40,11	76,64			**1.422,73**	**19.918,28**	23,25
Conductor/a	1.160,87	35,65	68,13			**1.264,65**	**17.705,12**	23,25
Controlador/TAI(Auxiliar de control educativo N1	1.232,53	37,85	72,33			**1.342,72**	**18.798,05**	23,25
GRUPO E								
Conserje/a - Portero/a	1.305,99	40,11	76,65			**1.422,75**	**19.918,44**	18,78
Oficial/a mantenimiento	1.160,88	35,65	68,13			**1.264,66**	**17.705,28**	18,78
Sereno/a	1.074,49	33,00	63,06			**1.170,55**	**16.387,69**	18,78
Apoyo doméstico/ cocina/limpieza	1.074,49	33,00	63,06			**1.170,55**	**16.387,69**	18,78

AÑO 2026	Salario Base	C Transitorio	C Específico	C Abs y Comp	C Dirección	**Bruto Mes**	**Bruto Anual**	C Antigüedad
PERSONAL DE DIRECCIÓN								
Director/a	2.197,24	103,39	188,79		503,25	**2.992,67**	**41.897,38**	
Subdirector/a	2.197,24	103,39	188,79		460,59	**2.950,01**	**41.300,14**	
Coordinador/a	2.197,24	103,39	188,79		162,06	**2.651,48**	**37.120,72**	
GRUPO A								
Puestos de licenciatura: psicólogo/a, pedagogo/a, psicopedagogo/a, médico/a, jurista	2.197,24	103,39	188,79			**2.489,42**	**34.851,88**	45,61
GRUPO B								
Puestos de diplomatura: trabajador/a social, DUE, educador/a social, profesor/a apoyo	1.748,22	82,26	150,21			**1.980,69**	**27.729,68**	36,66
GRUPO C								
TIS, Téc. Educación Infantil,TASOC; TAFAD, maestro/a de taller	1.521,15	71,58	130,70			**1.723,43**	**24.127,97**	27,72
Controlador/TAI/Auxiliar de control educativo N3	1.521,15	71,58	130,70			**1.723,43**	**24.127,97**	27,72
Mediador/a intercultural	1.521,15	71,58	130,70			**1.723,43**	**24.127,97**	27,72
Téc. Integración Laboral	1.104,63	55,68	101,08	274,33		**1.535,71**	**21.500,00**	27,72
Téc. Promoción Igualdad de Género	1.104,63	55,68	101,08	274,33		**1.535,71**	**21.500,00**	27,72
Monitor de taller	1.339,99	63,05	115,14			**1.518,18**	**21.254,47**	27,72
Jefe/a Cocina o TS enRestauración	1.339,99	63,05	115,14			**1.518,18**	**21.254,47**	27,72
Administrativo/a	1.339,99	63,05	115,14			**1.518,18**	**21.254,47**	27,72
Controlador/TAI(Auxiliar decontrol educativo N2	1.339,99	63,05	115,14			**1.518,18**	**21.254,47**	27,72
Jefe/a de Administración	1.671,83	78,67	143,65			**1.894,14**	**26.518,01**	27,72

GRUPO D								
Oficial 1ª Administración	1.209,23	56,90	103,90			**1.370,03**	**19.180,40**	23,25
Aux. administrativo/a	1.072,22	50,45	92,13			**1.214,80**	**17.007,19**	23,25
Cocinero/a	1.098,12	51,67	94,35			**1.244,14**	**17.418,01**	23,25
Gobernante/a	1.305,98	61,45	112,21			**1.479,64**	**20.715,02**	23,25
Conductor/a	1.160,87	54,62	99,74			**1.315,24**	**18.413,33**	23,25
Controlador/TAI(Auxiliar de control educativo N1	1.232,53	57,99	105,90			**1.396,43**	**19.549,98**	23,25
GRUPO E								
Conserje/a - Portero/a	1.305,99	61,45	112,21			**1.479,66**	**20.715,17**	18,78
Oficial/a mantenimiento	1.160,88	54,62	99,75			**1.315,25**	**18.413,49**	18,78
Sereno/a	1.074,49	50,56	92,32			**1.217,37**	**17.043,20**	18,78
Apoyo doméstico/ cocina/limpieza	1.074,49	50,56	92,32			**1.217,37**	**17.043,20**	18,78

AÑO 2027	Salario Base	C Transitorio	C Específico	C Abs y Comp	C Dirección	**Bruto Mes**	**Bruto Anual**	C Antigüedad
PERSONAL DE DIRECCIÓN								
Director/a	2.197,24	140,73	257,25		503,25	**3.098,47**	**43.378,59**	
Subdirector/a	2.197,24	140,73	257,25		460,59	**3.055,81**	**42.781,35**	
Coordinador/a	2.197,24	140,73	257,25		162,06	**2.757,28**	**38.601,93**	
GRUPO A								
Puestos de licenciatura: psicólogo/a, pedagogo/a, psicopedagogo/a, médico/a, jurista	2.197,24	140,73	257,25			**2.595,22**	**36.333,09**	45,61
GRUPO B								
Puestos de diplomatura: trabajador/a social, DUE, educador/a social, profesor/a apoyo	1.748,22	111,97	204,68			**2.064,87**	**28.908,19**	36,66
GRUPO C								
TIS, Téc. Educación Infantil,TASOC; TAFAD, maestro/a de taller	1.521,15	97,43	178,10			**1.796,67**	**25.153,41**	27,72
Controlador/TAI/Auxiliar de control educativo N3	1.521,15	97,43	178,10			**1.796,67**	**25.153,41**	27,72
Mediador/a intercultural	1.521,15	97,43	178,10			**1.796,67**	**25.153,41**	27,72
Téc. Integración Laboral	1.104,63	78,71	143,31	316,20		**1.642,86**	**23.000,00**	27,72
Téc. Promoción Igualdad de Género	1.104,63	78,71	143,31	316,20		**1.642,86**	**23.000,00**	27,72
Monitor de taller	1.339,99	85,82	156,89			**1.582,70**	**22.157,79**	27,72
Jefe/a Cocina o TS enRestauración	1.339,99	85,82	156,89			**1.582,70**	**22.157,79**	27,72
Administrativo/a	1.339,99	85,82	156,89			**1.582,70**	**22.157,79**	27,72
Controlador/TAI(Auxiliar decontrol educativo N2	1.339,99	85,82	156,89			**1.582,70**	**22.157,79**	27,72
Jefe/a de Administración	1.671,83	107,08	195,74			**1.974,64**	**27.645,02**	27,72

GRUPO D								
Oficial 1ª Administración	1.209,23	77,45	141,58			**1.428,25**	**19.995,57**	23,25
Aux. administrativo/a	1.072,22	68,67	125,53			**1.266,43**	**17.730,00**	23,25
Cocinero/a	1.098,12	70,33	128,57			**1.297,02**	**18.158,28**	23,25
Gobernante/a	1.305,98	83,65	152,90			**1.542,53**	**21.595,40**	23,25
Conductor/a	1.160,87	74,35	135,91			**1.371,14**	**19.195,90**	23,25
Controlador/TAI(Auxiliar de control educativo N1	1.232,53	78,94	144,30			**1.455,78**	**20.380,85**	23,25
GRUPO E								
Conserje/a - Portero/a	1.305,99	83,65	152,90			**1.542,54**	**21.595,57**	18,78
Oficial/a mantenimiento	1.160,88	74,35	135,92			**1.371,15**	**19.196,06**	18,78
Sereno/a	1.074,49	68,82	125,80			**1.269,11**	**17.767,54**	18,78
Apoyo doméstico/ cocina/limpieza	1.074,49	68,82	125,80			**1.269,11**	**17.767,54**	18,78

AÑO 2028	Salario Base	C Transitorio	C Específico	C Dirección	Bruto Mes	Bruto Anual	C Antigüedad
PERSONAL DE DIRECCIÓN							
Director/a	2.197,24	179,66	341,60	503,25	**3.221,74**	**45.104,41**	
Subdirector/a	2.197,24	179,66	341,60	460,59	**3.179,08**	**44.507,17**	
Coordinador/a	2.197,24	179,66	341,60	162,06	**2.880,55**	**40.327,75**	
GRUPO A							
Puestos de licenciatura: psicólogo/a, pedagogo/a, psicopedagogo/a, médico/a, jurista	2.197,24	179,66	341,60		**2718,49352**	**38.058,91**	45,61
GRUPO B							
Puestos de diplomatura: trabajador/a social, DUE, educador/a social, profesor/a apoyo	1.748,22	142,94	271,79		**2162,95204**	**30.281,33**	36,66
GRUPO C							
TIS, Téc. Educación Infantil,TASOC; TAFAD, maestro/a de taller	1.521,15	124,38	236,49		**1882,01399**	**26.348,20**	27,72
Controlador/TAI/Auxiliar de control educativo N3	1.521,15	124,38	236,49		**1882,01399**	**26.348,20**	27,72
Mediador/a intercultural	1.521,15	124,38	236,49		**1882,01399**	**26.348,20**	27,72
Téc. Integración Laboral	1.521,15	124,38	236,49		**1882,02**	**26.348,28**	27,72
Téc. Promoción Igualdad de Género	1.521,15	124,38	236,49		**1882,02**	**26.348,28**	27,72
Monitor de taller	1.339,99	109,56	208,32		**1657,87721**	**23.210,28**	27,72
Jefe/a Cocina o TS enRestauración	1.339,99	109,56	208,32		**1657,87721**	**23.210,28**	27,72
Administrativo/a	1.339,99	109,56	208,32		**1657,87721**	**23.210,28**	27,72
Controlador/TAI(Auxiliar decontrol educativo N2	1.339,99	109,56	208,32		**1657,87721**	**23.210,28**	27,72
Jefe/a de Administración	1.671,83	136,70	259,91		**2068,43996**	**28.958,16**	27,72

GRUPO D							
Oficial 1ª Administración	1.209,23	98,87	187,99		**1496,09688**	**20.945,36**	23,25
Aux. administrativo/a	1.072,22	87,67	166,69		**1326,58386**	**18.572,17**	23,25
Cocinero/a	1.098,12	89,79	170,72		**1358,62814**	**19.020,79**	23,25
Gobernante/a	1.305,98	106,78	203,04		**1615,79899**	**22.621,19**	23,25
Conductor/a	1.160,87	94,92	180,48		**1436,26439**	**20.107,70**	23,25
Controlador/TAI(Auxiliar de control educativo N1	1.232,53	100,78	191,62		**1524,92437**	**21.348,94**	23,25
GRUPO E							
Conserje/a - Portero/a	1.305,99	106,78	203,04		**1615,81136**	**22.621,36**	18,78
Oficial/a mantenimiento	1.160,88	94,92	180,48		**1436,27676**	**20.107,87**	18,78
Sereno/a	1.074,49	87,86	167,05		**1329,39238**	**18.611,49**	18,78
Apoyo doméstico/ cocina/limpieza	1.074,49	87,86	167,05		**1329,39238**	**18.611,49**	18,78

ANEXO II. CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las categorías profesionales especificadas a continuación tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la entidad o empresa de tener provistas todas ellas.
En el marco de la facultad para organizar el trabajo que contempla el artículo 13 del presente Convenio Colectivo, en aquellas entidades o empresas cuyo ámbito de intervención abarque varios campos de actividad o sectores (acogimiento residencial de personas menores de edad, intervención familiar, centros de día, etc...) a propuesta de la entidad o empresa se podrá reducir la movilidad dentro de la misma categoría profesional, respetando las limitaciones legales vigentes en cada momento.
La titulación requerida para el desempeño de las diferentes categorías profesionales, estará condicionada a lo establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones o en los convenios, contratos, conciertos sociales o subvenciones suscritos con cualquiera de las Administraciones Públicas. Si las Administraciones modificaran los requisitos académicos o profesionales necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Comisión Paritaria velará y negociará con la administración los plazos y medios para la habilitación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO I.
CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo Profesional 1.

1. Psicólogo/a.
Competencias: Elaborar y emitir informes técnicos sobre las personas menores de edad/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno.
Asesoramiento y apoyo técnico a la dirección.
Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con las personas menores de edad/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.
Favorecer una mejor adaptación de las personas menores de edad/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.
Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de las personas menores de edad/jóvenes cuando esta sea requerida por la dirección.

Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal. Valoración y diagnósticos de la personalidad de cada menor/joven.
Elaboración y ejecución de programas de intervención tanto individual como grupal con las personas menores de edad/jóvenes.
Elaboración de informes psicológicos que faciliten información sobre las actuaciones a desarrollar por los educadores en la aplicación del programa individualizado del menor/joven.
Coordinar junto con el psiquiatra el proceso de evaluación e intervención con las personas menores de edad que así se requieran.
Aportar una perspectiva psicológica a los integrantes aquellos equipos técnicos que así se establezcan y facilitar información relevante sobre las actuaciones a desarrollar por parte del personal educativo.
Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

2. Pedagogo/a.
Competencias: Diseña y participa en el proyecto educativo del centro, participando y asesorando en la realización de las adaptaciones curriculares y el apoyo docente a las personas menores de edad/jóvenes.

3. Médico/a y Psiquiatra.
Competencias: Atiende la salud de las personas menores de edad/jóvenes, sin menoscabo de su especialización.

4. Abogado/a. o Técnico jurídico
Competencias: Realiza el asesoramiento jurídico, ya esté incluido en un departamento, ya forma parte de un servicio de apoyo o asesoría interna, ya constituya parte integrante del equipo técnico de un centro de trabajo.
Realiza el seguimiento y valoración jurídico de la medida judicial impuesta al menor o joven en un centro, así como la asesoría al resto de integrantes del equipo técnico y a la dirección del centro sobre la forma de adecuar la ejecución de medidas con el Proyecto Educativo de Centro (PEC) mediante el Programa Individual de Ejecución de Medida (PIEM).

5. Ingeniero/a en informática.
Competencias: Desempeña el diseño y supervisión, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos de la entidad o empresa.

6. Jefe/a de administración.
Competencias: Realiza las funciones de administración y gestión económica de la entidad o empresa. Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

7. Profesor/a de secundaria/ profesor técnico de FP
Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de las personas menores de edad/jóvenes en los niveles educativos correspondientes. Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

8. Graduado/a social /relaciones laborales.
Competencias: Desempeña funciones técnicas de tipo administrativo/gestión laboral de la entidad o empresa.

9. Trabajador/a social.
Competencias: Elaborar y emitir informes técnicos sobre las personas menores de edad/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor/joven y su entorno.
Asesoramiento y apoyo técnico a dirección.
Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con las personas menores de edad/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.
Favorecer una mejor adaptación de las personas menores de edad/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de menor/joven.
Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de las personas menores de edad/jóvenes cuando ésta sea requerida por la dirección.
Recabar información en el entorno sociofamiliar del menor/joven, analizando las variables más significativas, mediante entrevistas individuales o familiares tanto en el centro de trabajo como en el propio domicilio de las personas menores de edad.
Elaborar el informe social, estableciendo pautas de actuación con el menor/joven y su entorno.
Coordinar y canalizar los casos hacia las redes de recursos que tienen atribuidas funciones de acción social.
Atender las demandas de gestiones sociales de las personas menores de edad/jóvenes.
Colaborar y coordinar acciones conjuntas con el equipo educativo para la elaboración del programa individualizado del menor/joven.
Canalizar y coordinar las peticiones de gestión de documentación acreditativa personal a los organismos pertinentes.
Todas aquellas que se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

10. Graduado/a universitario/a de enfermería.
Competencias: Ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad, siendo entre otras, la de preparación y administración de la medicación de las personas menores de edad o jóvenes, realización de curas y cualquier otra función que se le puede asignar dentro de su capacitación.

11. Educador/a social.
Competencias: Realiza tareas de intervención educativa con las personas menores de edad/jóvenes y/o familias, siendo el responsable de la formación integral y globalizadora del menor/joven o grupo de personas menores de edad/jóvenes a su cargo.
Participa, junto a los técnicos y bajo la dirección del director y/o coordinador, en el proceso educativo del menor/joven, realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación.
Elaboración y seguimiento del plan de intervención de cada menor/joven o grupo.

Organiza la vida cotidiana y atiende a las necesidades de las unidades o grupos conforme a lo previsto en la normativa vigente y las indicaciones de la dirección del centro, en orden a favorecer el desarrollo integral del menor y jóvenes y su autonomía personal y social.
Elabora proyectos específicos, dentro de los programas anuales, en función de las necesidades de las personas menores de edad y jóvenes en sus salidas al exterior cuando así se establezca, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales, sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales.
Supervisa el trabajo del auxiliar técnico educativo y controlador/a.
Contribuye de forma activa al mantenimiento de la seguridad y el orden del centro y supervisa y da respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo.
Informa diariamente a la Dirección del centro de las actuaciones desarrolladas y de las incidencias producidas, así como de las medidas adoptadas.
Conoce y aplica la normativa vigente.
Elabora y rellena todos los documentos y registros que se consideren oportunos, así como los informes pertinentes sobre comportamiento y evolución de las personas menores de edad o jóvenes a su cargo que se establezcan.
Cualesquiera otras funciones que requiera el proyecto educativo de la entidad o empresa.
Referencia CNCP: Titulación de grado en educación social o habilitación. Educación infantil. Nivel 3 (para protección de personas menores de edad de 0 a 6 años).

12. Técnico/a intervención y programas de medio abierto.
Competencias: Realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de los y las personas menores de edad en coordinación con los centros, técnicos de la administración y juzgados, a través de informes y reuniones periódicas.
Participa en la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflicto social o de convivencia que las personas menores de edad o jóvenes a su cargo puedan afrontar.
Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo.

13. Maestro/a de primaria.
Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de las personas menores de edad en los niveles educativos correspondientes.
Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

14. Mediador/a.
Competencias: Realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal a la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflictos social o de convivencia entre las personas, las comunidades o colectivos.
Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo.

Grupo Profesional 2.

1. Auxiliar técnico educativo.
Competencias: Colabora en la ejecución del programa educativo del centro e individual de las personas menores de edad o jóvenes, bajo la supervisión del educador/a y en coordinación con el resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstos.
Ejerce labores de observación en sus turnos de trabajo registrando las incidencias a través de los distintos canales establecidos.
Atiende y proporciona al igual que el resto de personal del centro o programa, los cuidados básicos y vela por la integración física y psíquica de las personas menores de edad y jóvenes.
Elabora y rellena todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones participa en la elaboración de proyectos específicos en función de las necesidades de las personas menores de edad y de las actividades del centro o programa.
Acompaña a las personas usuarias en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo y libre en general.
Durante la realización del resto de sus actividades estará acompañado, de acuerdo con las previsiones legales y normativas correspondientes, y supervisado por el educador/a.
Referencia CNCP: Educación de habilidades de autonomía personal y social. Se requiere Titulación de ciclo formativo de grado superior en el área socioeducativa.

2. Técnico/a de integración social.
Competencias: Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con las personas menores de edad o jóvenes a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social.
Cuando realice funciones de intervención directa en centros de protección de personas menores de edad y Reforma juvenil estará sujeto a las mismas funciones que el Auxiliar Técnico Educativo.
Requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

3. Técnico/a de integración laboral.
Competencias: Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con las personas menores de edad o jóvenes a su cargo en las acciones de orientación, acordes a sus cualidades y capacitación profesional, ayudándoles a obtener y utilizar estrategias que le permitan acceder al mundo laboral.
Colabora en el diseño de la ruta de inserción, actuando de apoyo a la integración laboral de los jóvenes, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las administraciones públicas y las entidades o empresas. Se requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

4. Administrativo/a/Contable.
Competencias: Desempeña tareas técnicas de tipo administrativo. Entre otras tareas: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; tratamiento, cálculo y extensión de facturas complejas; realización de estadísticas económico-financieras; imputaciones contables; redacción de correspondencia de tipo contable; taquigrafía y redacción de documentos con iniciativa propia en asuntos que excedan a los

de trámite; y todas aquellas funciones propias del puesto de administrativo o de contabilidad.
Subordinado a su inmediato superior del área de administración. Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

5. Jefe/a de cocina.
Competencias: Dirige a todo el personal de la cocina.
Elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a las personas menores de edad/jóvenes.
Se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.
Vela por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.
Referencia CNCP: Dirección y producción en cocina. Nivel 3.

6. Monitor/a de talleres.
Competencias: Desarrolla actividades formativas para impartir conocimientos teórico- prácticos sobre un determinado oficio a las personas menores de edad o jóvenes en los talleres.
Se encarga del buen funcionamiento de los talleres mediante la adquisición de los materiales necesarios y su mantenimiento.
Referencia CNCP: Nivel 2.

7. Monitor/a de ocio y tiempo libre.
Competencias: Colabora directamente en la organización y realización de las actividades lúdicas en el tiempo libre de las personas menores de edad o jóvenes.
Referencia CNCP: Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Nivel 2.

8. Oficial/a de mantenimiento.
Competencias: Realiza sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en centros de trabajo.
Referencia CNCP: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

9.- Técnico en Animación Sociocultural (T.A.S.O.C.)
Competencias: Es quien con la titulación adecuada o la habilitación correspondiente colabora directamente en la organización y realización de las actividades culturales, de ocio y vida social de los menores. Son sus funciones programar, preparar y ejecutar actividades de animación cultural, ocio y tiempo libre educativo y de centro, en colaboración con los educadores correspondientes y bajo la supervisión de la dirección del centro.

10.- Técnico en Animación de Actividades Físicas y Deportivas (T.A.F.A.D.)
Competencias: Es quien con la titulación adecuada o la habilitación correspondiente colabora directamente en la organización y realización de las actividades físico/deportivas. Son sus funciones programar, preparar Enseñar y dinamizar juegos y actividades físico-deportivas y recreativas individuales y de equipo, en colaboración con los educadores correspondientes y bajo la supervisión de la dirección del centro.

11 - Técnico en Educación infantil.
Competencias: Es quien con la titulación adecuada o la habilitación correspondiente elabora, implementa y evalúa proyectos y programas educativos de atención a la infancia en la etapa de 0-3 años en el ámbito formal bajo la responsabilidad de un maestro de educación infantil y pudiendo abarcar hasta los 6 años en el ámbito no formal, generando entornos seguros y en colaboración con otros profesionales y con las familias. Referencia CNCP: Servicios socioculturales y a la ciudadanía. Nivel 3.
12 -Técnico en promoción de igualdad de género.
Competencias: Es quien con la titulación adecuada o la habilitación correspondiente detecta situaciones de desigualdad, visibilizándolas ante el conjunto de la sociedad, trabajando en su prevención y en su erradicación en colaboración con el equipo de intervención, las instituciones y los agentes sociales, y potenciando la participación ciudadana de las mujeres, así como la articulación de procesos comunitarios enfocados hacia su "empoderamiento". Referencia CNCP: Servicios socioculturales y a la ciudadanía. Nivel 3.
13. Controlador/a-TAI-Auxiliar de control educativo N2.
Competencias: Tiene a su cargo, en el ámbito de la aplicación de la Ley 5/2000 y de su Reglamento, y de acuerdo con el reglamento de cada centro de trabajo, la seguridad, el control y la contención de las personas menores de edad o jóvenes, con la intervención directa sobre las personas menores de edad o jóvenes del citado centro de trabajo.
Actúa bajo la supervisión del educador/a y atiende a las directrices dadas por el equipo directivo del centro, teniendo iniciativa propia, sólo en casos de evidente riesgo para las personas menores de edad o personal del centro.
La contratación de este personal no eximirá a la entidad o empresa de la contratación de vigilancia de seguridad profesional para la atención de las tareas anteriormente descritas y propias de su profesión.
Este puesto de trabajo se define partiendo del puesto de trabajo de controlador/a/TAI/auxiliar de control educativo N1 como un nivel superior, estableciéndose como requisitos específicos para que una persona trabajadora ocupe el mismo que tenga una antigüedad igual o superior a tres años en el puesto de trabajo de controlador/a/TAI/auxiliar de control educativo N1 y que el recurso en el que desarrollen su prestación laboral haya visto renovado el contrato administrativo en fecha posterior a la publicación del presente convenio colectivo.
Referencia CNCP: Vigilancia y seguridad privada. Nivel 2.
14. Controlador/a-TAI-Auxiliar de control educativo N3.
Competencias: Tiene a su cargo, en el ámbito de la aplicación de la Ley 5/2000 y de su Reglamento, y de acuerdo con el reglamento de cada centro de trabajo, la seguridad, el control y la contención de las personas menores de edad o jóvenes, con la intervención directa sobre las personas menores de edad o jóvenes del citado centro de trabajo.
Actúa bajo la supervisión del educador/a y atiende a las directrices dadas por el equipo directivo del centro, teniendo iniciativa propia, sólo en casos de evidente riesgo para las personas menores de edad o personal del centro.

La contratación de este personal no eximirá a la entidad o empresa de la contratación de vigilancia de seguridad profesional para la atención de las tareas anteriormente descritas y propias de su profesión.
Este puesto de trabajo se define partiendo de los puestos de trabajo de controlador/a/TAI/auxiliar de control educativo N1 y controlador/a/TAI/auxiliar de control educativo N2 como un nivel superior, estableciéndose como requisitos específicos para que una persona trabajadora ocupe el mismo que tenga una antigüedad igual o superior a tres años en el puesto de trabajo de controlador/a/TAI/auxiliar de control educativo N1 o en el puesto de trabajo de controlador/a/TAI/auxiliar de control educativo N2, que el recurso en el que desarrollen su prestación laboral haya visto renovado el contrato administrativo en fecha posterior a la publicación del presente convenio colectivo y que la persona trabajadora que lo ocupe haya alcanzado la acreditación formativa exigida por el Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales o norma que lo modifique o sustituya.
Referencia CNCP: Técnico/a de ciclo formativo de la familia de servicios socioculturales y a la comunidad, Título de técnico/a en promoción y desarrollo integral de la infancia y juventud en situación de vulnerabilidad social.

Grupo profesional 3.

1. Auxiliar de gestión administrativa.
Competencias: Desempeña tareas técnicas auxiliares como trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros. Subordinado a su inmediato superior del área de administración. Referencia CNCP: Actividades de gestión administrativa. Nivel 2.

2. Auxiliar de clínica.
Competencias: Realiza funciones complementarias a las de DUE, bajo su supervisión o del médico/a o psiquiatra de la propia entidad o empresa o el del centro de salud asignado.
Referencia CNCP: Cuidados auxiliares sanitarios. Nivel 2.

3. Controlador/a-TAI-Auxiliar de control educativo N1.
Competencias: Tiene a su cargo, en el ámbito de la aplicación de la Ley 5/2000 y de su Reglamento, y de acuerdo con el reglamento de cada centro de trabajo, la seguridad, el control y la contención de las personas menores de edad o jóvenes, con la intervención directa sobre las personas menores de edad o jóvenes del citado centro de trabajo.
Actúa bajo la supervisión del educador/a y atiende a las directrices dadas por el equipo directivo del centro, teniendo iniciativa propia, sólo en casos de evidente riesgo para las personas menores de edad o personal del centro.
La contratación de este personal no eximirá a la entidad o empresa de la contratación de vigilancia de seguridad profesional para la atención de las tareas anteriormente descritas y propias de su profesión.

Este es un puesto de trabajo a extinguir en fecha 1 de julio de 2028 por lo que todas las personas trabajadoras que lo estén ocupando a esa fecha serán reclasificadas al puesto de trabajo controlador/TAI/auxiliar de control educativo N2.
Referencia CNCP: Vigilancia y seguridad privada. Nivel 2.

4. Cocinero/a.
Competencias: En ausencia del Jefe/a de cocina, elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a las personas menores de edad/jóvenes.
Prepara los alimentos responsabilizándose de su buen estado y conservación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.
Realiza las funciones específicas de su nivel de formación en el comedor colectivo. Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

5. Mediador intercultural.
Competencias: Facilita la comunicación entre las personas usuarias de centros y programas y el equipo socioeducativo de estos.
Este personal tendrá un dominio contrastado de un idioma extranjero y su labor será la del acompañamiento del equipo educativo en las comunicaciones con las personas menores de edad. Este puesto de trabajo no realiza labores socioeducativas.

Grupo profesional 4.

1. Gobernante/a.
Competencias: Tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la entidad o empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.
Referencia CNCP: Gestión de pisos y limpieza en alojamientos. Nivel 3.

2. Conductor/a.
Competencias: Es la persona que, estando en posesión del carné exigido por la legislación vigente para los servicios públicos de transporte y el correspondiente certificado de aptitud profesional, traslada a las personas menores de edad o jóvenes.
Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas. Nivel 2. Conducción de autobuses. Nivel 2.

3. Auxiliar de servicios generales.
Competencias: Ayuda, a las órdenes del jefe de cocina o cocinero, en la cocina y en el comedor. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico. Atiende el servicio de control de entrada y supervisión de las instalaciones del centro.
Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

4. Empleado/a de servicios domésticos.
Competencias: Atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas. Realiza tareas de servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.
Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

CAPÍTULO II. Categorías funcionales

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

1º. **Director/a**: Es responsable del correcto funcionamiento de la entidad o empresa y el representante de la titularidad.
Serán sus funciones las siguientes:

– Es responsable de la gestión global de la entidad o empresa, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.
– Coordina los programas y supervisa las actividades de todos los sectores y programas de la entidad o empresa, para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.
– Es el responsable ante la titularidad del personal.

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

3º. **Coordinador/a de Programa**: Sus funciones son técnico-educativas y de coordinación de los diferentes equipos de atención directa de las personas usuarias bajo la supervisión y coordinación del director del centro.
Esta categoría funcional se elegirá mediante proceso de promoción interna.

ANEXO 3. FORMULARIO DE CONSULTA A LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO

A la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la infancia, la familia y la juventud de la Comunidad Valenciana.

Consultante: (Nombre, dirección y teléfono) a) Persona trabajadora (grupo profesional y/o puesto de trabajo) b) Entidad o Empresa (cargo) c) Organización sindical (cargo)
Entidad o Empresa: (Nombre, dirección y teléfono)
Actividad: (Principal, secundaria)
Pertenece a alguna asociación empresarial: (Especificar a cuál o cuáles)
N.º personas trabajadoras: N.º personas afectadas: Grupo profesional y/o puesto de trabajo:
Funciones que desarrollan las personas afectadas: (Especificar la actividad principal y la secundaria)

Representantes de las personas trabajadoras: SI: NO: Sindicatos: CC.OO.: % UGT: % Otros: %
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:
Artículos del Convenio que afectan a la consulta:
Existe negociación en la empresa: (en caso afirmativo expóngase resumidamente la postura de las partes)
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y a probar los hechos en que se basa la petición del consultante)

Nota: Si en cualquier cuadro de información necesitase más espacio, adjunte una hoja, señalando el punto de referencia al que se refiere.

Fdo.

En ..... a ..... de ..... de 20.....

CCOO educació



afilia't