

Las instalaciones consisten en un grupo electrobomba sumergible de 25 c.v. de potencia, situado a una profundidad de 143 metros.

De conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Aguas (R. D. Legislativo 1/2001, de 20 de julio) y en el Reglamento del Dominio Público Hidráulico de 11 de abril de 1986, se abre información pública sobre dicha petición por un plazo de un mes, contado desde la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar (Avda. Blasco Ibáñez, n.º 48, de Valencia), la documentación aportada al expediente, así como formular las reclamaciones que se estimen pertinentes. Los escritos de reclamación podrán presentarse en el Registro de la Confederación Hidrográfica, en el de los ayuntamientos donde radiquen las obras o se utilicen las aguas, o por cualquier otro medio admitido por las disposiciones vigentes.

Valencia, a 18 de enero de 2005.—El secretario general, P.V., el jefe del Área Jurídico-Patrimonial, Aurelio Armiñana Grau.

— 1088

Confederación Hidrográfica del Júcar

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Júcar sobre concesión de aguas subterráneas para riego, en el término municipal de Venta del Moro. Expediente: 04-CP-112.

ANUNCIO

Se somete al trámite de Información Pública la siguiente solicitud de concesión de aguas, presentada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar:

EXPEDIENTE: 04-CP-112.

PETICIONARIO: D.ª Pilar García Monteagudo.

T.M. DONDE RADICAN LAS OBRAS: Venta del Moro.

UNIDAD HIDROGEOLOGICA: 08.24 Utiel-Requena.

CLASE DE APROVECHAMIENTO: Riego.

DESTINO DEL AGUA: Riego por goteo de 21,740 has. de viñedo.

NECESIDADES HIDRICAS TOTALES:

Volumen máximo anual: 9.785 m³/año.

Caudal máximo instantáneo: 3,87 litros/seg.

CARACTERISTICAS:

Aprovechamiento de aguas subterráneas, mediante un sondeo de 136 metros de profundidad, y 300 milímetros de diámetro inicial de perforación.

Su situación queda determinada por las coordenadas (U.T.M.):

X = 64793; Y = 437188, dentro del polígono 24, parcela 85, paraje Castillejo, del término de Venta del Moro, de acuerdo con el proyecto correspondiente incorporado al expediente.

Las instalaciones consisten en un grupo electrobomba sumergible de 25 c.v. de potencia, situado a una profundidad de 126 metros.

De conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Aguas (R. D. Legislativo 1/2001, de 20 de julio) y en el Reglamento del Dominio Público Hidráulico de 11 de abril de 1986, se abre información pública sobre dicha petición por un plazo de un mes, contado desde la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar (Avda. Blasco Ibáñez, n.º 48, de Valencia), la documentación aportada al expediente, así como formular las reclamaciones que se estimen pertinentes. Los escritos de reclamación podrán presentarse en el Registro de la Confederación Hidrográfica, en el de los ayuntamientos donde radiquen las obras o se utilicen las aguas, o por cualquier otro medio admitido por las disposiciones vigentes.

Valencia, a 18 de enero de 2005.—El secretario general, P.V., el jefe del Área Jurídico-Patrimonial, Aurelio Armiñana Grau.

— 1184

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo Dirección Territorial de Empleo y Trabajo Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la Asociación Valenciana de Caridad.

EDICTO

Código n.º 4606532

Libro: 5/167

IFM/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Asociación Valenciana de Caridad, suscrito el 20-12-2004 por la comisión negociadora, formada por la representación empresarial y los delegados de personal, que fue presentado en este Organismo con fecha 28 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 30 de diciembre de 2004.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Joaquín Vañó Gironés.

Convenio colectivo laboral para Asociación Valenciana de Caridad de Valencia.

Exposición de motivos.

La Asociación Valenciana de Caridad, entidad privada de carácter benéfico, declarada de utilidad pública, consciente del compromiso de dicha Asociación ante la sociedad valenciana, del cambio y adaptación a los momentos y circunstancias actuales, y ante el reto ineludible de afrontar el futuro en un marco más profesional de nuestra actividad, vista la situación del marco laboral que en la institución en estos momentos existe, se plantea la necesidad y compromiso de regular las relaciones laborales de sus recursos humanos.

Es necesario hacer mención a la figura del voluntariado como personal no laboral; el voluntariado social en la Comunidad Valenciana ha sido objeto de una regulación plasmada fundamentalmente en tres acontecimientos:

— Creación de la PVES (Plataforma Valenciana de Entidades de Voluntariado Social).

— Creación de la Ley del Voluntariado de la Comunidad Valenciana.

— Elaboración del código ético del voluntariado.

La colaboración de personas voluntarias en esta Asociación es un hecho que siempre ha acontecido, contribuyendo a desarrollar todas aquellas prestaciones que ofrecemos a los usuarios del centro. El voluntariado, con su colaboración cercana y desinteresada, nos aporta valores altruistas y solidarios tanto a usuarios como a los trabajadores.

Y teniendo en cuenta que no existe actualmente un marco de relaciones laborales dentro del específico sector de servicios sociales que se acomode a la multiactividad del área de acogida, alimentación y albergue de los usuarios transeúntes sin techo, se ha decidido establecer un marco laboral mediante este convenio colectivo de entidad.

Preámbulo.

Ambas partes han acordado la negociación del presente convenio colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Igualmente en el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Capítulo I.

Artículo 1. Ambito funcional y personal.

a) El presente convenio colectivo será de aplicación en la Institución Asociación Valenciana de Caridad, quedando comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta o preste sus servicios en la Asociación Valenciana de Caridad.

Queda expresamente excluido del ámbito de su aplicación el personal que presta su colaboración en la Asociación con el rango de voluntario.

b) En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se dicten por el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo se establece para los años 2005, 2006 y 2007, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio treinta días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Ocupación con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año; en este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán al inicio de año teniendo en cuenta el índice de precios al consumo previsto, regularizándose con el índice de precios al consumo final correspondiente al año prorrogado, abonándose las diferencias salariales mediante una paga en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 4. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula, y no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el convenio, asimismo se tacharán de nulidad reputándose por no dispuestos y sin efecto alguno cualesquiera convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas en su conjunto.

En cualquier caso se mantendrán todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente convenio y que cada trabajador o trabajadora pudiera tener.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancias de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 6. Comisión paritaria.

1. En el plazo de quince días siguientes a la firma del presente convenio se constituirá una comisión paritaria, cuyas funciones específicas son las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del convenio, siendo su resolución mayoritaria, previa publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, vinculante para las partes firmantes.

c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se sometan por los trabajadores y trabajadoras sobre asuntos derivados de la aplicación de este convenio.

d) Aquellas cuestiones que le vengán encomendadas en el articulado del convenio.

e) Estudio y evolución de las relaciones entre las partes.

2. Dichas funciones no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

3. La comisión estará compuesta por tres vocales de la entidad y otros tres vocales de la representación trabajadora, que podrán llevar a las reuniones de la misma los asesores que estimen convenientes.

4. Siempre que los seis miembros de la comisión paritaria (3 de la parte social y 3 de la entidad) sean convocados, si uno o varios de ellos no comparecen el día de la convocatoria su voto será emitido por aquel o aquellos miembros de su grupo o parte que asistan. A título de ejemplo, y para mejor comprensión, si de la parte económica acude un solo miembro, su voto valdrá por los tres miembros que la componen.

5. La comisión elegirá de forma alternativa entre parte social y económica, de entre sus miembros un presidente, que moderará las reuniones, y un secretario, que tomará nota sucinta de lo acaecido en las mismas.

6. La comisión paritaria se reunirá una vez al mes, si hay asuntos que tratar, y deberá ser convocada por escrito, con antelación mínima de tres días hábiles, salvo casos de urgente necesidad, en los que podrá hacerse con 24 horas de antelación. A esta convocatoria deberá acompañarse orden del día.

7. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que dicha comisión emita dictamen.

8. Ante situaciones de desacuerdo, en la comisión paritaria se someterá la discrepancia al organismo contemplado en el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) de la Comunidad Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

Capítulo II.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la entidad sin perjuicio a lo establecido en este convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Capítulo III.

Artículo 8. Contrato de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente convenio colectivo, de acuerdo con la legalidad vigente.

Indemnización por contratación temporal.

A la finalización del contrato, excepto en los contratos de interinidad, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 9. Período de prueba.

Se establece un período de prueba a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

Técnicos titulados	Cuatro meses
Resto de trabajadores	Un mes

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, no pudiendo ser éste superior a la mitad de la duración del contrato.

Artículo 10. Niveles profesionales.

Los niveles profesionales vigentes son los que se especifican a continuación:

Nivel 1. Dirigir y supervisar el día a día de la Asociación, siguiendo las directrices marcadas por la comisión ejecutiva y respondiendo ante la asamblea general y la comisión ejecutiva.

Nivel 2. Bajo la supervisión del director gerente realizará las funciones administrativas contables que se le encomienden.

Nivel 3. Será el responsable de cada uno de los departamentos que existan en el centro.

Nivel 4. Todo el personal técnico que esté bajo la supervisión directa del responsable del departamento y que reúna la titulación adecuada para cada puesto.

Nivel 5. Controlará el acceso directo de los usuarios y supervisará la marcha diaria de las instalaciones y su funcionamiento.

Nivel 6. Personal auxiliar con responsabilidades restringidas, que desarrollará los trabajos encomendados por los responsables de cada departamento.

Nivel 7. Personal de servicios generales, que bajo las órdenes de un superior realiza los trabajos básicos del servicio.

Artículo 11. Movilidad funcional.

La empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador, por el tiempo imprescindible, a realizar tareas correspondientes a un nivel inferior al que tenga reconocido siempre dentro de su área de actividad, durante una parte o la totalidad de la jornada, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta. El trabajador seguirá percibiendo el sueldo y demás emolumentos que correspondan a su nivel profesional.

La empresa comunicará esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

En los casos de necesidad, y por plazo que no exceda de seis meses durante un año u ocho durante dos años, el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo podrá ser destinado a ocupar un puesto de trabajo encuadrado en un nivel profesional superior al que tuviera asignado, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al nivel profesional donde se encuentre encuadrado el puesto de trabajo que desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, y siempre que no se hayan superado los plazos establecidos, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

Superados los plazos establecidos, el trabajador consolidará el nivel profesional que corresponda al puesto que ocupó transitoriamente.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que será de aplicación íntegra lo regulado en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Ceses en la entidad.

El personal que voluntariamente desea causar baja en la entidad deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva.

Para todo el personal 15 días

La falta de preaviso establecido facultará a la entidad para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación al personal, el equivalente diario de su salario por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Capítulo IV.

Artículo 14. Jornada y horario de trabajo.

La jornada laboral se computará en un promedio de 39 horas semanales efectivas de trabajo, siendo el cómputo anual de 1.774,30 horas, el exceso o el defecto de dicho cómputo podrá ser compensado trimestralmente en reducción de días de trabajo o incremento en la misma proporción de días de vacaciones o incremento de la jornada diaria.

Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará por la institución, y será comunicado a los delegados de personal, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia a los delegados para su exposición en el tablón de anuncios.

Artículo 15. Descanso semanal.

Teniendo en cuenta que la distribución de la jornada semanal es de lunes a domingo; los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días sin interrupción, siempre

que las necesidades de la AVC y en las secciones que se pueda asegurar el buen funcionamiento de la Institución.

Artículo 16. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido con el equivalente a una mensualidad de salario, la duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

El período de disfrute se fijará en un período de 30 días naturales durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo pacto expreso al efecto entre las partes, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de los trabajadores entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la entidad. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o el disfrute de las fiestas abonables no podrá coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año, y en todo caso, con un mínimo de dos meses antes del comienzo de las mismas.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute, excepto en los casos de baja por maternidad en cuyo caso las vacaciones podrán disfrutarse aun expirado el año natural y tras la finalización del período de maternidad, salvo pacto en contrario.

En el mes de diciembre se podrán solicitar vacaciones, siempre que las necesidades de la AVC se encuentren cubiertas, solicitándolo con la antelación necesaria para poder publicar el calendario laboral antes de finalizar el primer trimestre del año.

Capítulo V.

Artículo 17. Estructura retributiva.

Se establece la siguiente estructura retributiva que reemplazará en su totalidad a la actualmente establecida en la Institución.

a) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su nivel profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base y complemento personal de antigüedad más complemento «ad personam», la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono durante el mes de junio, y la segunda con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre y abono antes del día 24 de diciembre. De acuerdo entre la entidad y representantes de los trabajadores y trabajadoras se podrá prorratear el pago de las pagas extraordinarias mensualmente.

c) Antigüedad. A la fecha del presente convenio la antigüedad existente quedará congelada, respetándose el pago del concepto de antigüedad con una retribución no absorbible ni compensable en el concepto salarial antigüedad congelada.

d) Plus de nocturnidad. Se establece el mismo en la cuantía equivalente al 20% del salario base día por cada hora nocturna trabajada; salvo que la contratación lleve implícita la realización de trabajo nocturno. La nocturnidad comprenderá desde las 22.00 horas hasta las 6.00 horas.

Artículo 18. Gastos por desplazamientos.

Cuando a requerimiento de la entidad la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte, los gastos de desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras correrán a cargo de la entidad de las siguientes formas:

a) Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

- b) Facilitando el transporte en vehículo de la entidad.
c) Abonando 0,18 € por kilómetro si el trabajador se desplaza con su propio vehículo.

Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personal, que pueden ser variables a tenor de la actividad en la entidad y de las condiciones en las que se preste el trabajo.

Artículo 19. Días festivos.

Los 14 días festivos abonables no recuperables de cada año natural, siempre que el empleado los trabaje y de común acuerdo con la entidad, podrán compensarse de la siguiente forma:

a) Disfrutarlas como descanso de acuerdo entre las partes, en cuyo caso por cada 4 festivos trabajados se tendrá derecho a un día más de compensación.

b) Percibiendo una retribución de acuerdo con la siguiente fórmula:

Fórmula valor festivo:

$$\frac{\text{Salario base} \times 175\%}{30}$$

Artículo 20. Tablas salariales. incrementos y cláusula de revisión salarial.

Las tablas salariales que figuran en el anexo I son las que se convienen para los años 2005 y 2006. Para la adscripción de los trabajadores actuales a los distintos niveles establecidos en las tablas del anexo I se aplicará la tabla de conversión nominativa, que figura como anexo II de este documento.

Incrementos y cláusula de revisión salarial.

Se acuerda que, para el año 2007, la tabla salarial convenida para el año 2006 sufra un incremento igual a la previsión de IPC del Gobierno, más 0,25 por ciento. Será la comisión paritaria la encargada de establecer y publicar las correspondientes tablas salariales de dichos años.

Cláusula de revisión.

En el caso que el índice de precios al consumo (IPC) elaborado por el INE, registrado al 31 de diciembre de 2007, sufra un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión de la tabla salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2007, pasando estas cuantías a incorporarse en los distintos conceptos salariales, sirviendo de base para la fijación de la tabla salarial del año 2008.

La cantidad resultante correspondiente al año completo, o en su caso a la parte prorrateada, se abonará al siguiente mes del establecimiento de las tablas salariales rectificadas.

Artículo 21. Garantía «ad personam».

A los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan condiciones salariales superiores a las que corresponden por su nivel se les respetará dichas condiciones, añadiendo a su retribución por nivel un concepto salarial específico para dichos trabajadores, denominado complemento «ad personam», y consistente en la diferencia entre su condición salarial particular y la correspondiente a su nivel, siendo éste un concepto ni absorbible ni compensable.

Este complemento «ad personam» no sufrirá el incremento proporcional cada año, ya que si se va incrementando a la vez que el salario base nunca se lograría cumplir uno de los objetivos del convenio, que es la igualación de salario por niveles.

Artículo 22. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad por parte de los empleados de firmar y recoger los mismos.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la Institución (cheques, transferencias, metálico, etc.)

Capítulo VI.

Artículo 33. Licencias retribuidas.

Parejas de hecho.

Dada la realidad social cambiante en materia familiar que se ha producido recientemente en nuestro país, se hace extensivo a las parejas de hecho «previa justificación documental del registro de parejas de hecho u organismo que en su caso lo sustituya», de todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo, hospitalización por enfermedad grave o fallecimiento de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a diferente provincia, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

E) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

G) Interrupción voluntaria del embarazo. En los supuestos contemplados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a 3 días de licencia retribuida. El trabajador que su cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de un día.

H) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán disfrutar como mejor consideren. Este permiso podrá disfrutarlo el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

I) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

J) La concreción horaria y la determinación de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada horaria. El trabajador deberá preavisar a la entidad con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

K) El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido, justificando dicha ausencia, para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional afín a la actividad de la institución, siempre que acredite un grado de aprovechamiento aceptable, por el tiempo necesario si la organización del trabajo lo permite.

Artículo 24. Licencias no retribuidas.

A) Se dispondrá de hasta tres días para efectuar la tramitación administrativa necesaria para la adopción nacional o internacional.

B) Asistencia a consultorio médico. Con justificación, se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos la entidad establecerá mecanismos de compensación horaria.

Artículo 25. Excedencias voluntarias.

El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la Institución podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a dos años ni superior a cinco.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la entidad en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existan vacantes en su nivel y sí en una inferior y desease incorporarse al mismo, podrá hacerlo con las condiciones de este nuevo nivel, para poder acceder al suyo en situación que se produzca la primera posibilidad.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 26. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

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

Artículo 27. Excedencia especial por maternidad.

El personal de ambos sexos, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrá derecho a una excedencia especial de una duración máxima de hasta tres años y que comenzará:

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

b) En el caso del padre, a partir de la fecha de nacimiento o en el momento en que se efectúe la adopción.

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

La excedencia correspondiente al primer año se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrido el mismo; no será retribuida, pero sí será computable a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa anteriormente indicada para su reingreso. En cuanto al resto del período de excedencia, seguirá el mismo tratamiento como si se tratara de una excedencia voluntaria.

Esta opción sólo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la institución.

Artículo 28. Control y vigilancia de la salud.

Con independencia de lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, se acuerda que, debido a la idiosincrasia de la actividad de la entidad, se realizará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores.

Capítulo VII.

Artículo 29. Derechos sindicales.

Los delegados de personal tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado previamente 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 se utilizan.

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

d) De vigilancia y control de las condiciones de salud laboral en el ejercicio del trabajo en la entidad con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII.

Artículo 30. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la Institución, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves.

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

2. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

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

b) Faltas graves.

1. Falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

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

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

6. Utilizar la ropa de trabajo fuera del centro sin autorización.

c) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario.

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

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

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

5. Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad con usuarios y empleados.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro y del personal.

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

8. El acoso sexual o moral.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

— Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

— Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

— Despido.

Artículo 31. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de personal del centro o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité del centro delegados de personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo, y aunque el comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de personal del centro, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 32. Infracciones de la entidad.

Son infracciones laborales imputables a la Institución las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionarán la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo IX.

Beneficios sociales.

Artículo 33. Prendas de trabajo.

La institución cuando exija la utilización de uniformes a los empleados tendrá la obligación de proporcionar a los mismos, en función de las necesidades, los correspondientes uniformes.

Queda terminantemente prohibido salir del centro de trabajo con dicho uniforme, a excepción de los casos en que la entidad, debido a su trabajo específico, lo autorice.

Artículo 34. Acoso moral.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la relevancia que está tomando el problema del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la entidad, así pues, conscientes de la importancia del problema, ambas partes acuerdan que, en el seno de la comisión paritaria, se tomen cuantas medidas sean necesarias para su prevención y erradicación.

Artículo 35. Acoso sexual.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27/11/91, núm. 92/131 C.E.E., la entidad se compromete, de acuerdo con los sindicatos, a actuar frente al acoso sexual, tanto en el ámbito preventivo como sancionador, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo, sancionando los mismos como falta muy grave, estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 36. Discapacitados.

Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas discapacitadas se cuidará y en su

caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ningún trabajador ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea, todo ello en concordancia con todas las normativas legales establecidas.

La entidad se compromete a contratar y que formen parte indefinida de la plantilla al porcentaje de trabajadores con discapacidad, como mínimo de un 2 por ciento del total de plantilla fija.

Artículo 37. Cursos de formación.

La entidad facilitará y fomentará la participación de los trabajadores en aquellos cursos de formación que ligados a la actividad de la misma redunden en beneficio de la formación y promoción de los trabajadores; teniendo en cuenta que la asistencia a los cursos no genere graves problemas organizativos en el trabajo.

Capítulo X.

Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 38. Adhesión al acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana.

1. Las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV), de una parte, y las organizaciones empresariales Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (Cierval) y Confederación de Empresarios de la Pequeña y Mediana empresa de la Comunidad Valenciana (Cepyme) de otra, suscribieron el «acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana».

2. El artículo 4 de éste declara «la aplicabilidad del acuerdo en cada uno de los sectores o entidades afectadas por el mismo».

3. Su artículo 2 dice que «Sin perjuicio de la eficacia directa del acuerdo, las organizaciones firmantes se comprometen a difundir el mismo y promover la inclusión de cláusulas de expreso sometimiento en los textos de los convenios colectivos que se firman en el ámbito de aplicación del acuerdo.»

4. En aplicación de los mencionados preceptos, y de conformidad con el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este documento, que acreditan disponer de la representatividad exigida por la Ley por haber cumplido los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamiento el «acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales», así como su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y entidad incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

5. Las partes acuerdan sujetarse integralmente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos en el mencionado acuerdo.

Anexo I.
Tablas salariales

Niveles	Salario base mensual 2005	Salario base mensual 2006
Nivel 1	1.900,00	1.957
Nivel 2	1.700,00	1.751
Nivel 3	1.246,17	1.300
Nivel 4	1.141,06	1.200
Nivel 5	1.031,50	1.105
Nivel 6	763,32	830
Nivel 7	679,97	725