

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS**C) OTROS ASUNTOS****Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo**

RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del IV Convenio colectivo sectorial para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud en la Comunitat Valenciana.

Visto el texto de la modificación del IV Convenio colectivo sectorial para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud en la Comunitat Valenciana, con código en la aplicación REGCON 80000545012003, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación española de asociaciones del tercer sector (FEPJJ) y por la Asociación profesional de instituciones de menores de la Comunitat Valenciana (APIME) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación sindical de comisiones obreras del país valenciano (CCOO PV) y por la Unión general de Trabajadores del país valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 34 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

RESUELVE*Primero*

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 23 de mayo de 2025

Andrés Lluch Figueres

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

ACTA MESA NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN EL ÁMBITO DE LA FAMILIA, LA INFANCIA Y LA JUVENTUD DE LA C.V. (CÓDIGO DE CONVENIO 80000545012003)

Siendo las 12:00 horas del día 13 de marzo de 2025, tras la remisión de una convocatoria previa a todos los asistentes en la presente reunión en la que se contenía el orden del día de la misma, se produce esta mesa negociadora por medio de videollamada, en la que participan las siguientes personas representantes:

- Por la FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DEL TERCER SECTOR (FEPJJ), Bernardino Moreno Miñano y Jose Luis Sánchez Luis.
- Por APIME, José Antonio Echeveste y Adolf Montoliu.
- Por CCOO, Ana Crespo Pastor, Jorge Alzamora Lillo, Antonio Ávila Barber, Carmen Amaya Sotos Tarancón y Pablo Mayor Morell.
- Por UGT, Jorge Soriano Moya, Vicente Burgos Robles y Francisco Aznar Maestre.

Para abordar el siguiente orden del día:

Único. Corrección de errores detectados en el texto publicado del IV Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunitat Valenciana.

En primer lugar, las personas asistentes a esta reunión muestran su conformidad sobre el hecho de que la presente mesa negociadora se conforma con las mismas características en cuanto a representatividad, el cargo de presidente/a y el cargo de secretario/a que tuvo la mesa negociadora que desarrolló la negociación que dio lugar al IV Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud en la Comunidad Valenciana.

Por tanto, la conformación de la presente mesa negociadora en cuanto a representatividad en la bancada patronal será la siguiente, FEPJJ ostenta un 55% y APIME ostenta un 45%, mientras que en la bancada sindical será la siguiente, CC.OO. ostenta un 56,70% y UGT ostenta un 43,30%, y, en cuanto a los cargos, la Presidencia la ostenta Bernardino Moreno Miñano y la Secretaría la ostenta Jorge Alzamora Lillo.

Tras ello, se inicia la reunión abordando el único punto del orden del día, y analizando en primer lugar un documento que contiene la propuesta de corrección de errores en el texto del convenio colectivo que ha preparado el sindicato CC.OO., alcanzándose los siguientes consensos:

1.- Artículo 42

Texto publicado:

“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.”

Texto modificado:

“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 la representación 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/as, 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 menores 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 estos no podrá suponer coste alguno a las personas trabajadoras, en consecuencia, se le abonará a la persona trabajadora 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 estas.

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.”

2.- Artículo 52

Texto publicado:

“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.”

Texto modificado:

“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 las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora 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 de 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.”

3.- Artículo 74

Texto publicado:

“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.”

Texto modificado:

“Artículo 74. Incapacidad Temporal

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal y durante los primeros 100 días, 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.”

4.- Artículo 94

Texto publicado:

“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.”

Texto modificado:

“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 la representación de las personas trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa, centro o entidad que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por 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."*

5.- Artículo 95

Texto publicado:

"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.”

Texto modificado:

“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 por 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 con 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 que 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.”

6.- Artículo 101

Texto publicado:

“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 las 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.”

Texto modificado:

“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/as jerárquicos/as, 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 con el 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 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 periodo 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 origine una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias atendidas o para el resto de las personas trabajadoras.*
 16. *La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un periodo 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.”*

7.- Incorporación al texto del actual convenio de la Disposición Final Única del III Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunidad Valenciana.

Texto que incorporar:

“Disposición Final Primera

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras antes de la entrada en vigor de este Convenio y se conservarán como derecho ad personam, no siendo absorbibles ni compensables.”

8.- Disposición Final Única

Texto publicado:

“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: RDL

RD: RD

RLPT: RLPT”

Texto modificado:

“Disposición Final Segunda

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 Legislativo

RD: Real Decreto

RLPT: Representante Legal de las Personas Trabajadoras”

9.- Corrección de errores en las Tablas Salariales para el año 2024 contenidas en el Anexo I del Convenio Colectivo.

En este punto se modifica el salario base para esa anualidad correspondiente a la categoría profesional de Auxiliar Administrativo/a del siguiente modo:

<i>Valor publicado</i>	<i>Valor modificado</i>
<i>1.083,07 €</i>	<i>1.072,22 €</i>

También se modifica el concepto salario base para esa anualidad correspondiente a la categoría profesional de Sereno del siguiente modo:

<i>Valor publicado</i>	<i>Valor modificado</i>
<i>1.082,99 €</i>	<i>1.074,49 €</i>

Y, por último, se modifica el concepto salario base para esa anualidad correspondiente a la categoría profesional de Apoyo doméstico/cocina/limpieza del siguiente modo:

<i>Valor publicado</i>	<i>Valor modificado</i>
<i>1.082,99 €</i>	<i>1.074,49 €</i>

Una vez finalizadas las correcciones de errores propuestas desde CC.OO., se inicia la revisión de las correcciones de errores propuestas conjuntamente por FEPJJ y APIME y se alcanzan los siguientes consensos:

10.- Artículo 1

Texto publicado:

“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 aquella o aquellas 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.”

Texto modificado:

“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 aquella o aquellas que en su momento la sustituyan o modifiquen:*

- a) *Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero (RCL 1996, 145), de protección jurídica del/de la 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/as 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/as 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 de personas menores de edad infractoras en régimen cerrado.*
- *Centros de internamiento y residencias socioeducativas 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 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 sociolaboral 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 estas, como al apoyo y seguimiento de los casos.*
- *Programas de formación de familias adoptantes y de postadopción.*
- *Puntos de encuentro familiar, que garanticen 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.”

11.- Artículo 7

Texto publicado:

“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.”

Texto modificado:

“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, en las disposiciones de carácter general, y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de este Convenio Colectivo.”

12.- Artículo 21

Texto publicado:

“Artículo 11. Sede

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

Texto modificado:

“Artículo 11. Sede

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en Avenida Primado Reig núm. 6, 46009- Valencia y el correo electrónico paritariainfanciav@gmail.com.”

13.- Artículo 37

Texto publicado:

“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)”

Texto modificado:

“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.”

14.- Artículo 65

Texto publicado:

“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.”

Texto modificado:

“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 I, no siendo en ningún caso consolidable una vez que concluya su nombramiento.”

15.- Artículo 78

Texto publicado:

“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 consanguinidad 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.”

Texto modificado:

“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 de/de la cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el/la familiar consanguíneo/a de la pareja 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/la 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.”*

Una vez abordadas todas las modificaciones propuestas ante esta mesa negociadora se solicita a las partes presentes en la misma que manifiesten su conformidad o no con los consensos alcanzados, elevándolos así a la consideración de acuerdos de la mesa negociadora, así, el sindicato CC.OO. manifiesta su conformidad con todas las correcciones de errores abordadas, el sindicato UGT manifiesta no aceptar las modificaciones de texto abordadas, la entidad APIME manifiesta su conformidad con todas las correcciones de errores abordadas y la entidad FEJJ manifiesta su conformidad con todas las correcciones de errores abordadas.

Por tanto, de acuerdo con la representatividad que se estableció en la mesa negociadora que dio lugar al IV Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunidad Valenciana, las correcciones de errores expuestas en la presente acta quedan aprobadas, dado que las mismas son aceptadas por la mayoría de la representación de las dos bancadas que conforman la mesa negociadora, concretamente, por el 100% de la bancada patronal y por el 56,70% de la bancada sindical.

Por último, los/as participantes en esta mesa negociadora autorizan a Bernardino Moreno Miñano, con DNI ***9043*-* a realizar los trámites oportunos con el fin de publicar en el Regcon las correcciones de errores acordadas en esta reunión.

Sin más asuntos que tratar se levanta esta mesa negociadora siendo las 13:05 horas.

Y en prueba de conformidad con lo expresado en el tenor literal de la presente acta firman todos/as los/as asistentes a la misma.