

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2023/12981 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la Fundació Visit València de la CV. Código: 46101982012023.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del I convenio colectivo de la Fundación Visit Valencia de la CV.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 22 de diciembre de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes legales de las personas trabajadoras, y de otra, por la representación de la fundación, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y 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.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, a 21 de septiembre de 2023. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.





I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

VALÈNCIA

visitvalencia.com



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	6
Artículo 1. Ámbito funcional	6
Artículo 2. Ámbito personal	6
Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia	6
Artículo 4. Criterio de interpretación	6
Artículo 5. Sustitución de condiciones	7
Artículo 6. Cláusula de garantía “ad personam”	7
Artículo 7. Condiciones más beneficiosas	7
Artículo 8. Irrenunciabilidad	7
Artículo 9. Comisión Paritaria.....	7
Artículo 10. Funciones de la Comisión Paritaria.....	8
Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos colectivos	8
Artículo 12. Comisión Negociadora	8
Artículo 13. Vinculación a la totalidad.....	9
CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO	9
Artículo 14. Calendario laboral.....	9
Artículo 15. Jornada laboral	10
Artículo 16. Horario de trabajo en la oficina central.....	10
Artículo 17. Horario y jornada de trabajo en Oficinas de Turismo	11
Artículo 18. Trabajo a distancia	11
Artículo 19. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria. Medidas de conciliación ..	11
Artículo 20. Horas extraordinarias	12
Artículo 21. Reducciones de la jornada	13
Artículo 22. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada contempladas en los puntos 1 a 5 del artículo anterior	15
Artículo 23. Control horario y su cumplimiento.....	15
Artículo 24. Tiempo efectivo	16



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 25. Justificación de ausencias	16
CAPÍTULO III. PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES	17
Artículo 26. Cómputo de permisos y licencias	17
Artículo 27. Acreditaciones	17
Artículo 28. Asuntos propios	18
Artículo 29. Permisos	19
Artículo 30. Procedimiento de tramitación de los permisos.....	22
Artículo 31. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género	22
Artículo 32. Especialidades del permiso por parto	26
Artículo 33. Disfrute de permisos a tiempo parcial, en supuestos de parto, adopción o acogimiento.....	26
Artículo 34. Licencias con retribución	28
Artículo 35. Licencias sin retribución	29
Artículo 36. Duración de las vacaciones.....	31
Artículo 37. Régimen de disfrute de las vacaciones.....	31
Artículo 38. Solicitud de vacaciones por el personal.....	32
Artículo 39. Excedencias.....	33
CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS	33
Disposición General.....	33
Artículo 40. Plan de pensiones	34
Artículo 41. Antigüedad.....	34
CAPÍTULO V. PRESTACIONES SOCIALES.....	34
Artículo 42. Seguros	34
Artículo 43. Mejora de la incapacidad temporal.....	35
Artículo 44. Responsabilidad por asistencia jurídica y responsabilidad civil	35
Artículo 45. Desplazamientos.....	35
Artículo 46. Seguros de viajes	35
Artículo 47. Anticipos	36



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

CAPÍTULO VI. INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL Y CONDICIONES PROFESIONALES.....	36
Artículo 48. Preaviso.....	36
Artículo 49. Órganos de Selección.....	36
Artículo 50. Relación de puestos de trabajo	36
Artículo 51. Jubilación	37
CAPÍTULO VII. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DEL RENDIMIENTO.....	38
Artículo 52. Evaluación del desempeño y del rendimiento	38
CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN	38
Artículo 53. Consideraciones generales	38
Artículo 54. Plan de formación.....	39
Artículo 55. Líneas estratégicas y principios generales.....	39
Artículo 56. Objetivos principales	40
Artículo 57. Estructura del plan de formación	41
Artículo 58. Comisión de formación.....	42
Artículo 59. Criterios para la formación	42
Artículo 60. Fondos para la formación	47
CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	47
Artículo 61. Comité de seguridad y salud.....	47
Artículo 62. Composición del comité de seguridad y salud	47
Artículo 63. Competencias y facultades de las personas delegadas de prevención.....	48
Artículo 64. Funciones, convocatoria y reuniones del comité de seguridad y salud	48
Artículo 65. Plan de Igualdad de la Fundació	48
Artículo 66. Protección de la dignidad del personal al servicio de la Fundació	49
Artículo 67. Principios éticos de los empleados.....	49
Artículo 68. Uniformidad-indumentaria de trabajo	49
Artículo 69. Espacios dignos	49
CAPÍTULO X. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	50
Artículo 70. Los/as delegados/as de empresa	50



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 71. Garantías sindicales	50
Capítulo XI.- Régimen disciplinario	51
Artículo 72. Faltas disciplinarias	51
Capítulo XII.- DISPOSICIONES ADICIONALES	54
Artículo. Responsabilidad social, colectiva y medioambiental	54
APÉNDICE	55
Definiciones:	55
DISPOSICIONES FINALES	56
.....	57
PROTOCOLO DE HORARIOS DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN TURÍSTICA GESTIONADOS POR VISIT VALÈNCIA.	57
Artículo 1. Objeto	57
Artículo 2. Ámbito de aplicación	57
Artículo 3. Calendario laboral	57
Artículo 4. Jornada laboral	58
Artículo 5. Horario de trabajo	58
Artículo 6. Horas extraordinarias	58
Artículo 7. Vacaciones	59
Artículo 8. Modificación y rectificación	60



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional

Este convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo dispuesto en los artículos 61 y siguientes del 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, regula las condiciones de trabajo del personal **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**, en adelante la Fundació.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio se aplicará a todo el personal de la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**, ya sean fijas, por tiempo indefinido o temporal, incluyendo todas las actividades que pueda desarrollar la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**, actuales y futuras.

Quedan excluidas del presente convenio colectivo las personas contratadas en la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**, de acuerdo con el Artículo 2.1 a) del 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, y demás normas legales de aplicación.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y tendrá una duración de 3 años, prorrogable hasta la entrada en vigor de un siguiente convenio. Ambas partes convienen que el convenio se considerará denunciado 75 días antes de la finalización, a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo convenio en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de la denuncia. No obstante, se entenderá prorrogado expresamente de manera transitoria hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 4. Criterio de interpretación

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y los Principios Generales del Derecho.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 5. Sustitución de condiciones

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales del Estado y de la Administración Autonómica estén o entren en vigor.

Artículo 6. Cláusula de garantía “ad personam”

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” mientras no sean absorbidos o compensados por sucesivos convenios o acuerdos puntuales.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Las mejoras establecidas en otras disposiciones de carácter general, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para la plantilla de la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**.

Artículo 8. Irrenunciabilidad

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte del personal de cualesquiera beneficios establecidos en el convenio, sin perjuicio de aquéllos que lo sean a instancia de parte de forma individual; asimismo se tachará de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera convenio, resolución o cláusula que impliquen condiciones menos beneficiosas.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria de seguimiento, al amparo de lo dispuesto en el artículo 91.1 del 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, que tendrá carácter paritario y estará integrada por al menos 2 miembros del comité de empresa de los sindicatos más representativos de la Fundació y otros dos miembros por parte de la Fundació. Esta comisión se constituirá en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha de aprobación del presente convenio por el Patronato de la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**.

La Comisión Paritaria de seguimiento elaborará un reglamento para su mejor funcionamiento.

Las reuniones se celebrarán trimestralmente, salvo si por parte de la Fundació o los Sindicatos no se haya aportado ningún tema para el orden del día, y con carácter extraordinario, por



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

decisión de la Fundació, por acuerdo de ésta y de los representantes de los trabajadores solicitando la convocatoria con 48 horas de antelación. Obligatoriamente la reunión extraordinaria se celebrará dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de solicitud.

Las actas de la Comisión Paritaria serán publicadas en soportes accesibles a todo el personal de la Fundació una vez aprobadas. Tendrán derecho a proponer puntos del orden del día cualquiera de las partes, que serán incluidos en la literalidad en que se soliciten. La parte convocante podrá unificarlos si la temática es similar, aunque citando la parte proponente.

Artículo 10. Funciones de la Comisión Paritaria

La Comisión tendrá las funciones y competencias siguientes:

- a. Interpretar los contenidos del convenio. Cualquier duda en la interpretación de este convenio será resuelta aplicando la norma más favorable para el personal. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes en los mismos términos que este convenio.
- b. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c. Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este convenio por parte de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en el siguiente artículo.

Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Las partes firmantes, en lo relativo a la resolución de discrepancias, acuerdan someterse íntegramente y sin condicionamiento alguno a los procedimientos previstos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 12 septiembre de 2017, publicado en el DOGV 09/11/2017 (así como a cualquier otro acuerdo que lo sustituya en el futuro). En su caso, el arbitraje ante el Tribunal de Arbitraje Laboral será obligatorio.

Artículo 12. Comisión Negociadora

Se constituye, al amparo de lo dispuesto en los artículos 88 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la Comisión Negociadora, como órgano de negociación del convenio colectivo entre la Fundació y los representantes de las personas trabajadoras.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 13. Vinculación a la totalidad

En el supuesto que, por resolución de la autoridad laboral competente se impidiese la vigencia del presente convenio o de alguno de sus artículos, el convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido deberá ser reconsiderado en plazo no superior a 30 días.

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 14. Calendario laboral

Antes del inicio de cada anualidad, la Dirección junto con el comité de empresa elaborará el calendario laboral de acuerdo con el calendario laboral oficial, en el que se fijarán los días laborables del año. Habrá dos calendarios, uno para la oficina central y uno para las oficinas de información turística. En lo referente al calendario laboral en las oficinas de turismo se atenderá a lo dispuesto en el Anexo I.

Las fiestas señaladas en el calendario laboral oficial serán los días 18 de marzo, 24 y el 31 de diciembre, salvo acuerdo entre la Dirección y el comité de empresa.

Así mismo, el calendario laboral incorporará cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

En el caso que el personal debiera asistir a su puesto de trabajo los días 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre y los días de las fiestas nacionales, autonómicas o locales, dichas horas serán consideradas horas extraordinarias y se ponderarán en base a lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio.

Cada año, en función de las festividades, la Dirección, de acuerdo con el comité de empresa, determinará qué días, además de los viernes, tendrán horario intensivo para las oficinas centrales, procurando, por motivos de conciliación, que éste se extienda durante los meses de julio y agosto y los periodos de vacaciones escolares siguientes:

- Semana de Fallas (del 15 al 17 de marzo)
- Semana de Pascua (comprendida entre el lunes de Pascua y el lunes de San Vicente)
- Periodos de junio y septiembre coincidiendo con el final e inicio del curso escolar
- Vacaciones de Navidad



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 15. Jornada laboral

La jornada de trabajo será de 1.642 horas anuales efectivas, o las que proporcionalmente correspondan a la duración del contrato.

La duración de la jornada laboral será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo, de promedio, en cómputo anual.

Artículo 16. Horario de trabajo en la oficina central

Se establece una jornada de 37,5 horas semanales de promedio anual.

La distribución de la jornada semanal será:

- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:30 a 14:00 horas de lunes a viernes.
- El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7:30 y las 9:30 horas y entre las 14:00 y las 18:30 horas, de lunes a viernes.
- Se garantizará una presencia mínima en la Fundació de al menos dos tardes, organizada en coordinación con los responsables de los diferentes departamentos.
- Se establece un descanso mínimo de 30 minutos y máximo de 2 horas para la pausa de la comida.

Asimismo, de forma excepcional y atendiendo a los horarios de realización de determinadas actividades en el centro de trabajo, podrán establecerse otros límites de horario fijo de presencia en el puesto.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Cada empleado o empleada tendrá que comunicar a la Fundació el horario que realizará (pudiendo este ser distinto cada uno de los días de la semana), dentro de los márgenes propuestos en los párrafos anteriores. El horario que elija deberá mantenerse durante un mínimo de dos meses. No obstante, las jefaturas de área, por razones de eficiencia en el servicio, podrán establecer las tardes de trabajo obligatorio (presencial o trabajo a distancia).

El horario de atención al público estará garantizado entre las 9:00 y las 14:00 y entre las 15:30 y las 17:00, viernes y jornadas intensivas entre las 9 y las 14h.

No obstante, lo anterior, y excepcionalmente, en el caso de que haya necesidades organizativas de la Fundació, el horario podrá variar respetando en todo caso la jornada anual prevista. En



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

estos casos, la Fundació comunicará con la suficiente antelación al personal afectado dicha modificación de horario.

Así mismo, el personal de la Fundació tiene derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 17. Horario y jornada de trabajo en Oficinas de Turismo

En lo referente al horario de trabajo en las oficinas de turismo se atenderá a lo dispuesto en el *Anexo I. Protocolo de horarios de las Oficinas de Información turística.*

Artículo 18. Trabajo a distancia

Se reconoce el trabajo a distancia como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Fundació.

Este sistema no conlleva ninguna variación en cuanto al horario ordinario o de permanencia obligatoria o en la obligación de registro de la jornada laboral. Por otra parte, sí conlleva la obligatoriedad de estar accesible mediante las diferentes herramientas de comunicación y de gestión de proyectos y actividad vigentes en la Fundació durante la jornada laboral.

Por su parte, la Fundació pondrá al servicio de los trabajadores los servicios técnicos y tecnológicos para el correcto funcionamiento de este sistema.

Las condiciones en la que deba realizarse dicho trabajo se regularán por la dirección a lo largo del primer semestre del año con la participación del comité de empresa, siempre dentro del marco fijado por el Ayuntamiento en su Plan Programa de Harmonización y Homologación de las entidades del sector público local.

Artículo 19. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria. Medidas de conciliación

Con el fin de facilitar la conciliación familiar, el personal de la Fundació gozará de flexibilidad en el horario de permanencia obligatoria, siempre que concurran las siguientes condiciones:

- Cuando tengan a su cargo personas mayores dependientes, hijas/os de hasta 12 años o personas con diversidad funcional, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de permanencia obligatoria que tengan establecida. En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

- Dos horas diarias y, en su caso, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables para los trabajadores víctimas de violencia de género con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral.

La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en este artículo en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual conforme al acuerdo entre trabajador/a y Fundació.

Excepcionalmente, la Fundació podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El personal al servicio de la Fundació al que se le reconozca la flexibilidad horaria que realice horario genérico, deberá ejercitar dicho derecho con arreglo a las siguientes normas:

- **Jornada ordinaria:**
Entrada entre las 9:30 y las 10:30 horas
Salida entre las 18:00 y las 20:00 horas
- **Jornada intensiva:**
Entrada entre las 9:30 y las 10:30 horas
Salida entre las 14:30 y las 16:30 horas

Artículo 20. Horas extraordinarias

Tienen la consideración de horas extraordinarias, las que superen la jornada anual prevista y serán ponderadas según la siguiente tabla:

Cuadro de equivalencias horarias
según diferentes franjas horarias de la semana (horas)

	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE	SAB	DOM o festivos
07:30 – 21:00	1	1	1	1	1	1,5	1,5
21:00 – 07:30	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	2	2



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Fundació.

Las jefaturas de área colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio de la coordinación del control asignado al departamento de Recursos Humanos. Los jefes/as de área estarán obligados a comunicar en el plazo de 48 horas tanto las autorizaciones como los incumplimientos de todo o parte de la jornada laboral del personal a su cargo.

El exceso horario sobre la jornada máxima diaria se compensará a lo largo del mes en curso. Una vez transcurrido este plazo, esa bolsa de exceso horario quedará extinguida.

Como norma general, no está permitida la realización de horas extraordinarias, incluidas las jornadas en las que el trabajador desarrolle sus funciones en la modalidad de trabajo a distancia, y deberá respetarse el horario establecido en el artículo 16 del presente convenio.

No obstante, cuando para el cumplimiento de las actividades incluidas en el Plan de Actuaciones de la Fundació, con la correspondiente autorización del jefe/a de área, o para encargos urgentes por parte de la dirección de la Fundació, el trabajador se exceda en su horario, este exceso será considerado como horas extras.

Las horas extras serán compensadas con tiempos de descanso, siempre con autorización del jefe/a de área, sin que en ningún caso puedan acumularse más de 80 horas tal y como marca la legislación vigente. En cualquier caso, deberán compensarse antes del 31 de diciembre el total de horas acumuladas. De no ser posible el descanso, las horas extras se abonarán en nómina hasta un máximo de 80 horas anuales.

Los jefes/as de área deberán comunicar al departamento de Recursos Humanos las faltas de permanencia en el puesto de trabajo no justificadas del personal a su cargo.

Las incidencias resultantes de errores de fichaje en el sistema de control propuestas por el personal se corregirán en un máximo de dos al mes, previa autorización de su superior jerárquico, salvo que éstas se deban a un fallo en el sistema de control. Quedan excluidas de este máximo todas las incidencias justificadas derivadas de permisos retribuidos o de solicitudes de vacaciones o compensación horaria.

Artículo 21. Reducciones de la jornada

1. Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:
 - a. El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño/a de 12 años o menor.
 - b. El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial con un grado de discapacidad



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

igual o superior al 33 por ciento, acreditado por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional. A estos efectos tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

- c. El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.
 - d. Tendrá el mismo derecho el empleado o empleada que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
2. El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes, salvo acuerdo puntual entre el trabajador y la Fundació. La justificación se realizará según el artículo 25 de este convenio.
 3. En el supuesto de que hubiera más de un/a beneficiario/a de este derecho que fuera personal de la Fundació, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.
 4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
 5. Para colaborar en combatir los efectos de la violencia de género sobre las mujeres, se autorizará una reducción de un tercio de la jornada de las mujeres en esta situación, sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.
 6. Las personas trabajadoras a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, prevista en la normativa vigente, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta la mitad de la jornada, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del área lo permitan.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

7. Por nacimiento de hijas/os prematuras/os o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
8. El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada verá disminuidas proporcionalmente éstas en los períodos de lactancia.
9. Previo informe favorable del médico del Sistema de Seguridad Social o de la mutua, se concederá la incorporación progresiva al puesto de trabajo una vez finalizada la incapacidad temporal de larga duración y a petición de la/el interesada/o.
10. El personal que tenga a su cargo a sus progenitores, o a uno de ellos y sean mayores de 80 años, tendrá derecho a una disminución de hasta una hora de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el apartado d) del punto primero.
11. Las reducciones de jornada a que se refiere el presente artículo deberán solicitarse en fracciones mínimas de 30 minutos.
12. En la negociación de los horarios especiales se regulará el ejercicio del derecho reconocido en este artículo.

Artículo 22. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada contempladas en los puntos 1 a 5 del artículo anterior

1. Las reducciones de jornada previstas en el artículo anterior son incompatibles entre sí, salvo las reguladas en los apartados 1.c) y 3, que serán compatibles con las restantes.
2. Si varias personas empleadas de la Fundació tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.
3. El personal deberá informar al responsable de personal, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
4. Al personal con la reducción de jornada prevista en el punto 3 del artículo anterior no le resultan de aplicación el punto 3 de este artículo.

Artículo 23. Control horario y su cumplimiento

1. El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Fundació que cumplirán con lo previsto en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadido por



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

el art. 10 del Real Decreto ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

2. Las Jefaturas de área colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general que lo tenga como competencia. Las jefaturas de área estarán obligadas a comunicar a la mayor brevedad posible los incumplimientos de parte o toda la jornada laboral del personal de su servicio.

Artículo 24. Tiempo efectivo

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.
2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.
3. El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la salida del lugar de origen hasta la hora de llegada al destino.
4. A nivel individual se dispondrá de una pausa de 30 minutos diarios, computables como tiempo efectivo de trabajo.
5. En los casos de los horarios especiales, se estará a lo que se acuerde en la negociación de éstos.

Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Artículo 25. Justificación de ausencias

1. El personal comunicará sus ausencias y la razón de éstas a la Jefatura de área y al responsable de Recursos Humanos con preferencia hasta una hora antes del inicio de la jornada laboral. Los justificantes se tramitarán mediante el sistema de control de jornadas vigente en cada momento.
2. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se seguirá lo dispuesto en el Real Decreto 1060/2022 de 27 de diciembre. Para facilitar los trámites internos referentes a la gestión las bajas por enfermedad o incapacidad temporal se deberá comunicar a través de correo electrónico a recursos humanos con la mayor brevedad posible.
3. Los supuestos de permisos por maternidad y/o paternidad precisarán, en el primer caso, la presentación del informe de maternidad expedido por el personal médico correspondiente



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

del Servicio Público de Salud y, en el caso de paternidad, la copia del Libro de Familia donde figure inscrita la niña o el niño.

4. Descuentos por incumplimiento de jornada: las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas darán lugar a una deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en la normativa que regule dichas detracciones. Una vez realizada la deducción, las ausencias e incumplimientos horarios justificados fuera de plazo darán lugar a la devolución que corresponda, la cual se efectuará cuando se tramite el correspondiente expediente, sin que éste tenga el carácter de prioritario.

CAPÍTULO III. PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 26. Cómputo de permisos y licencias

Todas aquellas licencias y permisos que sean de un día comprenderán el total de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 27. Acreditaciones

1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.
2. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.
3. El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
4. La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.
5. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.
6. Grados de parentesco por consanguinidad o afinidad.



VALENCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

CONSANGUINIDAD	GRADO DE PARENTESCO	AFINIDAD
Mis padres Mis hijos/as (tanto naturales como adoptivo)	1º	Mi cónyuge Mi suegra/o Los hijos/as de mi cónyuge Cónyuge de mi padre Cónyuge de mi madre
Mis hermanos/as Mis abuelos/as Mis nietos/as	2º	Mis cuñados/as: hermanos/as de mi cónyuge
Mis tíos/as Mis bisabuelos/as Mis biznietos/as Mis sobrinos/as	3º	Los Cónyuges de: • Mis tíos/as • Mis bisabuelos/as • Mis biznietos/as • Mis sobrinos/as
Mis primos/as hermanos	4º	

Artículo 28. Asuntos propios

Cada año natural se podrá disfrutar de seis días por asuntos propios o particulares no incluidos en el artículo de permisos.

La plantilla distribuirá dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente jefatura de área, solicitándolo con al menos tres días de antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada, debiendo emitirse informe en el que se pongan de manifiesto los perjuicios que supondría para la prestación de servicio su concesión.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

La **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**, previa negociación con el comité de empresa podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

Las personas con contrato temporal podrán disfrutar de los días de permiso, en la parte proporcional de los días trabajados en la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**.

Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción dentro del año que corresponda.

Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutará un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor de la persona solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

Artículo 29. Permisos

El personal podrá disfrutar de permisos, previa comunicación y en los términos y condiciones establecidos o en los que se establezcan reglamentariamente, al menos como consecuencia de las causas siguientes:

1. Matrimonio o unión de hecho

El personal de la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana** podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho, a contar desde el primer día laborable, más el día del matrimonio si éste es laborable.

Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante. Dicho permiso podrá disfrutarse hasta doce meses después de la fecha del matrimonio o del registro de la unión de hecho.

Las personas que disfruten de este permiso, por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrán disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

Por matrimonio de familiares de 1º y 2º grado, se dispondrá de un día (el de la boda).



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

2. Técnicas prenatales y de fecundación

Se concederán permisos al personal, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Asimismo, se concederán permisos al personal en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. Cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras en la Fundació tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores/tutores.

El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

4. Médicas, asistenciales y citas en centros de educación

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por el tiempo indispensable, y por necesidades propias, de cónyuge, hijos/as, de personas ancianas y de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a su cargo, a:

- a. Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- b. Reuniones de coordinación, tutorías y citas de sus centros de educación.
- c. Consultas de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario.

Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en este punto durarán el tiempo indispensable para su realización.

Se entiende por tiempo indispensable el utilizado efectivamente en los centros a que hace referencia este punto (salud, educativos, rehabilitación, etc.), y hasta dos horas a cuenta del desplazamiento del personal, debiéndose justificar en todo caso el tiempo de presencia en los citados centros. El exceso de dicho tiempo computará como saldo negativo a efectos de jornada de trabajo.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

5. Fallecimiento y enfermedad grave

- a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se dispondrá de cinco días hábiles. Cuando el suceso se produzca a más de 100 km de la ciudad de València o en distinta provincia, se ampliará en 2 días más hábiles.
- b. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles. Cuando el suceso se produzca a más de 100 km de la ciudad de València o en distinta provincia, se ampliará en 2 días más hábiles.
- c. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.
- d. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que, por accidente o enfermedad grave, se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, ni necesidad de reposo domiciliario, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del/de la afectado/a haya estado hospitalizado.
- e. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.
- f. En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días, en caso de que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

6. Concurrencia a pruebas definitivas de aptitud o exámenes finales

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno, iniciándose el permiso a las 00 horas del día en que se realicen las pruebas o los exámenes.

7. Traslado de domicilio habitual

El personal dispondrá de dos días hábiles por traslado de domicilio.

Dicho permiso podrá disfrutarse hasta cuatro meses después de la fecha de cambio de residencia.

Para acreditar este cambio se requerirá algún documento justificando este hecho, empadronamiento, contrato de alquiler, etc.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

8. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

1. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.
2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:
 - a. Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, Delegaciones de Gobierno, la Administración Autonómica o cualquier otro organismo oficial.
 - b. Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
 - c. Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado/a una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

9. Por funciones sindicales o de representación del personal

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

Artículo 30. Procedimiento de tramitación de los permisos

Con carácter general, los permisos retribuidos establecidos en el artículo anterior deberán solicitarse, al menos, con 5 días hábiles de antelación, salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso.

El personal comunicará, a través de los mecanismos que se acuerden, los permisos a los jefes de área y al responsable de personal, haciendo constar la clase de permiso y su duración. Posteriormente se adjuntará la justificación documental.

Artículo 31. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

El personal de la Fundació disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:

1. Permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación.

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del nacimiento.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del nacimiento

2. Permiso por nacimiento para la madre biológica

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción del trabajador siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, por acuerdo entre trabajador y empresa, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Fundació.

3. Permiso por adopción o acogimiento

3.1 Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, por acuerdo entre trabajador y empresa, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

3.2 Permiso por adopción internacional.

El personal tendrá derecho, además del regulado en el artículo anterior, a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de las/los madres/padres al país de origen del adoptado o adoptada.

Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del/la menor.

El personal percibirá exclusivamente las retribuciones básicas durante el período en el que disfrute de este permiso.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el apartado anterior, y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

4. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

En lo referente a este supuesto se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo.

5. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer.

Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el órgano competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

6. Permiso por daños como consecuencia de actividad terrorista.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal que tenga la consideración de víctima del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Fundació.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede.

7. Permiso por cuidado de hija/o menor afectado por enfermedad grave.

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración, con la disminución proporcional del salario



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

siendo de aplicación el Real Decreto 1.148 del 2011, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que la/el menor cumpla los 18 años.

Asimismo, en el supuesto que ambos presten servicios en la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 32. Especialidades del permiso por parto

En los casos de parto prematuro o en aquellos en que por cualquier otra causa la persona neonata debe permanecer hospitalizada a continuación del parto, el permiso comenzará a computarse, a instancia de la madre gestante o, en caso de que ella fallezca, del/de la otro/a progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña.

Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre gestante.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona neonata, deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como se encuentre hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**.

Artículo 33. Disfrute de permisos a tiempo parcial, en supuestos de parto, adopción o acogimiento

Principios generales.

El disfrute a tiempo parcial de los permisos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, requerirá de acuerdo previo entre las personas afectadas y el órgano competente para su concesión.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

A tal efecto, a la solicitud que debe presentar la persona interesada, se acompañará informe de la persona Responsable de Departamento al que estuviera destinada, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución en el plazo de tres días por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad a tiempo parcial o bien su denegación, que deberá ser motivada.

El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél.

Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá a la plantilla la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

Reglas para el disfrute de los permisos a tiempo parcial

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el punto anterior se ajustará a las siguientes reglas:

Este derecho podrá ser ejercido por ambos progenitores, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de parto, la madre gestante no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.

El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y la persona afectada, a iniciativa de ésta y debido a causas relacionadas con su salud o la del/la menor.

Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, la persona empleada no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana**.

Incompatibilidades

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el punto 1 será incompatible con el ejercicio simultáneo por las personas empleadas de los derechos previstos en la normativa vigente, que regule los derechos en los supuestos de lactancia, nacimiento prematuro de



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

hijas/os y disminución de jornada por guarda legal. Igualmente, será incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.

Artículo 34. Licencias con retribución

En los términos y condiciones previstos, o en los que se establezcan reglamentariamente, el personal tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas, previa autorización, en los siguientes supuestos:

1. Licencia para la formación

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por la Fundació para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

Durante el disfrute de los permisos, excedencias y cualquier otro motivo de interrupción de la prestación de trabajo, por cuidado de hijos/as o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación.

2. Licencia por cursos externos de perfeccionamiento profesional

La Fundació podrá conceder licencias retribuidas para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando coincidan con el horario de trabajo, o cuando el curso se encuentre homologado, o bien cuando el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la Fundació y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

3. Licencia por estudios.

La Fundació podrá conceder a su personal, previo informe favorable expreso del órgano competente, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo.

La materia elegida por el/la interesado/a, de la que se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio, debe ser aceptada por el órgano que la conceda.

El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción del 30% del salario.

Al finalizar el período de licencia por estudios, el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

Artículo 35. Licencias sin retribución

El personal de la **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana** tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias no retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

1. Por interés particular.
2. Por enfermedad de familiares o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.
3. Para perfeccionamiento profesional, por interés particular.

Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.

- a. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.
- b. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.
- c. La denegación de la solicitud deberá ser debidamente motivada.

1. Licencia por interés particular

- a. Con una duración mínima de dos días consecutivos y máxima de seis meses cada tres años, la Fundació, previo informe de la persona responsable del área y de la persona responsable de personal, podrá conceder licencia por interés particular.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

- b. Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha.
- c. La Fundació, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de la seguridad social que corresponda.
- d. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

2. Licencia por enfermedad de familiares.

- a. En el caso de que la/el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, que conviva con el/la solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.
- b. El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad, pero no constituirá causa de alta en el régimen de la Seguridad Social.
- c. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

3. Licencia para perfeccionamiento profesional.

- a. La Fundació podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de estos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.
- b. La entidad mantendrá al personal con alta especial en el régimen de Seguridad Social que corresponda mientras dure la licencia sin sueldo.
- c. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 36. Duración de las vacaciones

1. Las vacaciones anuales en la Oficina Central serán de 22 días laborables por cada año vencido de trabajo, de los cuales al menos 10 serán consecutivos y a disfrutar entre la primera semana de julio y la primera semana de septiembre. Los 12 días restantes se podrán disfrutar en cualquier momento del año, al menos 5 de ellos consecutivos, siempre que la actividad de la Fundació no se vea afectada.
2. Para el personal que desempeña su puesto de trabajo en las Oficinas de Información, será de aplicación lo dispuesto en el Anexo I.

Artículo 37. Régimen de disfrute de las vacaciones

1. El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan. La finalización del disfrute de estas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente.
2. El período de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
3. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante, lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

4. Las vacaciones anuales no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas. El personal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.
5. Se abonará la parte proporcional de las vacaciones al viudo/viuda, los hijos/as y los herederos/as legales, por este orden de prelación cuando cualquier persona sometida al ámbito de aplicación del presente Convenio fallezca antes de disfrutar su periodo vacacional.
6. Se tendrá derecho a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que la hija/o cumpla doce meses; también, y por el mismo período, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otros trabajadores.

Artículo 38. Solicitud de vacaciones por el personal

1. El personal que desarrolla sus funciones en la oficina central, y desee disfrutar de sus vacaciones durante los meses estivales, tendrá derecho a que le sean autorizadas antes del 1 de mayo. Para el resto de los períodos habrá que solicitarlas con 15 días de antelación.
2. Los trabajadores que desempeñan su puesto de trabajo en las oficinas de información solicitarán por escrito antes del 15 de marzo la fecha en la que desean disfrutar su periodo vacacional anual, y las mismas se fijarán por la Fundació en función de dichas solicitudes y las necesidades de trabajo. La decisión de la Fundació será comunicada al trabajador antes del 15 de abril. En el caso de que un trabajador solicitara disfrutar parte de sus vacaciones antes del 15 de marzo, la Fundació le dará contestación en un plazo máximo de diez días laborables.

En caso de denegación por la Fundació del período de vacaciones solicitado, ésta deberá ser motivada. Si transcurrido un mes desde la petición de vacaciones la persona solicitante no hubiera recibido respuesta afirmativa respecto a su concesión, se podrán entender concedidas.

En el caso que, por razones justificadas, se desee alterar el período de vacaciones ya concedido, se podrá solicitar un cambio mediante petición a través de la plataforma habilitada al efecto.

La cancelación de las vacaciones a petición del trabajador opera de manera inmediata. Tras lo que el interesado deberá solicitar nuevo período de vacaciones, para su autorización.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Para determinar dentro del área los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

- a. Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada área de común acuerdo con el personal, de modo que queden cubiertas las necesidades de la actividad de la Fundació y atendiendo al orden que sea aconsejado por la persona responsable del mismo.
- b. De no llegar a un acuerdo, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa.

Artículo 39. Excedencias

La concesión y duración de las excedencias para las personas trabajadoras, se ajustará a lo establecido en cada caso por la legislación vigente. Se aplicará el régimen de excedencias previsto para la plantilla en la normativa vigente, en lo que resulte compatible con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

Disposición General

Los grupos económicos por categorías profesionales se establecerán conforme a la equivalencia establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las Administraciones Públicas, al igual que sus actualizaciones.

Estos grupos se podrán revisar elaborando la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT) que se realizará en todo momento con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la Fundació.

Se ajustarán los incrementos, revisiones, adaptaciones y adecuaciones de las retribuciones del personal de la Fundació Visit València en base a lo reflejado en las leyes de Presupuestos Generales del Estado en el ámbito laboral.

Las diferencias de la regularización correspondiente se abonarán mediante paga compensatoria en el primer trimestre del año siguiente o como se negocie con la representación de los trabajadores.

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año, devengándose semestralmente cada una de ellas, en función de los días trabajados en el semestre natural en que las mismas se abonan. La paga del mes de junio se devengará del



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

1 de enero al 30 de junio y la paga del mes de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 40. Plan de pensiones

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana** aportará anualmente al Fondo del Plan de Pensiones lo acordado en la Comisión creada a tal efecto. En la medida en que se incremente el número de participantes se incrementará la cuantía destinada al Plan de Pensiones.

La cuota de participación se determinará atendiendo a las categorías profesionales, a la antigüedad, y a las nuevas incorporaciones, y su incremento se producirá siempre teniendo en cuenta la limitación fijada para el incremento de la masa salarial en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 41. Antigüedad

Se introduce el concepto de antigüedad que hasta la fecha no percibía el personal de la Fundació, siendo este de aplicación a toda la plantilla con efecto 1 de enero de 2023. Los importes que se abonen a partir de la entrada en vigor del convenio serán los que se apliquen para las mismas o equivalentes categorías profesionales de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, al igual que sus actualizaciones.

El primer año de entrada en vigor de este convenio se abonará a cada trabajador un 33% del importe correspondiente, el 66% en el segundo año y el 100% en el tercero.

Se reconoce como antigüedad en la Fundació cualquier trabajo realizado en la misma, con independencia del tipo de contrato y del tiempo prestado, con excepción del tiempo de prestación en prácticas curriculares u otros análogos universitarios.

CAPÍTULO V. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 42. Seguros

La Entidad cubre, bien directa, bien indirectamente, los siguientes riesgos:

- Fallecimiento por Accidente 24h: 50.000 €/asegurado
- Fallecimiento por accidente circulación 24h: 50.000 €/asegurado
- Gran Invalidez por accidente 24h: 50.000 €/asegurado



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

- Invalidez Permanente Total por accidente 24h: 50.000 €/asegurado
- Invalidez Permanente Absoluta por accidente 24h: 50.000 €/asegurado

Artículo 43. Mejora de la incapacidad temporal

En las situaciones de baja por enfermedad y accidente, sea o no laboral, la Fundació complementará el subsidio de Incapacidad Temporal hasta el cien por cien del salario bruto mensual durante los dieciocho meses primeros desde el inicio de la baja correspondiente. En idénticas situaciones, y por el mismo periodo, se complementará la paga extra hasta el cien por cien de la retribución extraordinaria pactada.

Artículo 44. Responsabilidad por asistencia jurídica y responsabilidad civil

En aquellos supuestos en los que el personal como consecuencia de su actividad laboral se vea inmerso en procedimientos judiciales, la Fundació deberá abonar las costas de juicio, la asistencia letrada y la indemnización que se fije judicialmente en concepto de responsabilidad civil, siempre que no exista dolo, culpa o negligencia grave del empleado o empleada. Esta indemnización será compatible con la de cualquier otra póliza individual, con independencia del seguro de responsabilidad civil que la Fundación tenga suscrito.

Artículo 45. Desplazamientos

Cuando el personal de la Fundació, dentro de su jornada laboral o fuera de ella y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, la Fundació pondrá a su disposición los medios necesarios para ello; de no ser así, el personal afectado podrá optar por el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o por un vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 0,19 euros el kilómetro, adaptándose anualmente a lo que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La Fundació abonará al personal los gastos en los que incurra en los actos y durante las estancias en las que le represente. A estos efectos, se presentará relación de gastos y los justificantes pertinentes.

Artículo 46. Seguros de viajes

La Fundació concertará un seguro de asistencia en viaje en el extranjero a favor de los trabajadores/as que se desplacen.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 47. Anticipos

El personal con más de tres años de antigüedad en la Fundació podrá solicitar un anticipo sin interés hasta el importe de dos mensualidades de su salario.

Los anticipos que se concedan al personal serán reintegrados a la Entidad en un plazo de 18 meses.

La extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana, determinará la devolución del anticipo íntegro.

CAPÍTULO VI. INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL Y CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 48. Preaviso

La Fundació deberá preavisar a su personal contratado de la extinción de su contrato en los supuestos regulados en la Ley.

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio, salvo que esté en periodo de prueba, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento en los términos que marque la legislación vigente.

Artículo 49. Órganos de Selección

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujeres y hombres.

El personal de elección o de designación política, el personal interino y el personal temporal no podrán formar parte de los órganos de selección.

Los órganos de selección estarán presididos por personal fijo.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 50. Relación de puestos de trabajo

La Fundació se compromete a la elaboración de una relación de puestos de trabajo que será pública y ha de incluir todos los puestos de trabajo de naturaleza fija y temporal existentes.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

La Fundació procederá a la actualización de la RPT cuando se produzcan modificaciones, que contendrá, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, con expresión de:

- Número.
- Denominación.
- Naturaleza jurídica.
- Clasificación profesional en un grupo.
- Retribuciones complementarias asignadas al mismo.
- Forma de provisión.
- Adscripción orgánica.
- Requisitos para su provisión.
- En su caso, méritos.
- Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.

La Fundació una vez elaborada la propuesta de RPT la trasladará al Comité de Empresa y establecerá con su participación:

- a. Preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo, conjugando la racionalización de los efectivos de personal existentes con la consolidación del empleo.
- b. Determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

Artículo 51. Jubilación

1. La jubilación del personal de la Fundació podrá ser:
 - a. Voluntaria, total o parcial.
 - b. Forzosa. Al llegar a la edad de 68 años y cumpliendo los requisitos que se contemplan en la Disposición Adicional 10 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Para el caso de jubilación parcial se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Los criterios para la selección del personal de relevo, respetando en todo caso lo dispuesto en la normativa vigente, serán los siguientes:

 1. Quien a la entrada en vigor del convenio se encuentre prestando servicios en la Fundació.
 2. Quien forme parte de la bolsa de trabajo en curso de la Fundació.

Los contratos de relevo se realizarán por el 100% de la jornada de trabajo.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

CAPITULO VII. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DEL RENDIMIENTO

Artículo 52. Evaluación del desempeño y del rendimiento

Los sistemas de gestión de personas deben considerarse como una herramienta de carácter estratégico en la gestión de las competencias y de la evaluación del desempeño para el personal de la Fundació.

La implantación de un modelo de carrera horizontal debe ligarse a la evaluación del desempeño del personal empleado, así como al concepto de la experiencia. Sin perjuicio de las posibilidades de promoción que ofrece el desempeño de diferentes puestos de trabajo a lo largo de la vida profesional, se han de introducir mecanismos horizontales de progresión y reconocimiento en la carrera, que permitan avanzar al personal, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

La Fundació elaborará un reglamento con la participación del Comité de Empresa, que deberá ser aprobado por los Órganos de Gobierno, donde se establezca los objetivos y el modelo de la gestión por competencias y de evaluación del desempeño.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN

Artículo 53. Consideraciones generales

1. El personal empleado tiene el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.
2. A tal efecto, la Fundació programará anualmente y regulará con cargo a sus presupuestos un plan de formación, con acciones formativas obligatorias y voluntarias, consensuado previamente con la comisión de formación, que incluya acciones formativas como cursos, talleres o conferencias, para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio y para la promoción profesional del personal.
3. El tiempo de asistencia a las acciones formativas a que se refiere el número dos del presente artículo se considerará de trabajo a todos los efectos, salvo acuerdo diferente entre las partes. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

4. El personal empleado podrá acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal siempre que su estado de salud se lo permita.
5. Con el objeto de actualizar los conocimientos de las personas trabajadoras, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto de trabajo, a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares. Esta preferencia únicamente se otorgará en el supuesto de no haber ejercido el derecho previsto en el apartado anterior.
6. La denegación de la asistencia a actividades de formación deberá ser motivada y aceptada por la dirección de la Fundació.

Se concibe la formación como un instrumento integrador en la gestión de recursos humanos junto a la selección, sistemas de incentivación, motivación, etc. Todo ello en un sistema coherente e interrelacionado en pro del adecuado desarrollo y cambio en la cultura organizativa de esta Fundació, que mejore la prestación y calidad de los servicios a la ciudadanía y contribuya al logro de los objetivos de la organización, a la vez que promueva la calidad de vida laboral y el desarrollo profesional y motivacional del personal empleado.

Artículo 54. Plan de formación

El marco conceptual básico del modelo de la formación a implantar viene precedido por la detección de necesidades formativas, a través de la información facilitada por los responsables de áreas y por los empleados a través de sus representantes en la comisión de formación.

Artículo 55. Líneas estratégicas y principios generales

La misión fundamental del plan de formación es la configuración de un modelo estratégico de formación orientado a satisfacer las necesidades de la organización y procurar la satisfacción y motivación del personal empleado, basado en tres principios generales relacionados entre sí:

- a. Integración del modelo de formación dentro del conjunto de las políticas de desarrollo de la Fundació de modo que la acción formativa se oriente directamente a contribuir al mantenimiento de unos servicios de calidad.
- b. Priorización de la formación para el puesto de trabajo para profundizar en la formación destinada al mejor desempeño de las tareas encomendadas, con el objetivo que el esfuerzo formativo redunde directamente en un mayor valor añadido para la Fundació, el sector turístico y la ciudadanía, y todo ello de forma complementaria y sin menoscabo de la formación para el desarrollo profesional individual.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

- c. Implicación de los máximos responsables de las diferentes áreas en la determinación de las necesidades formativas del personal a su cargo, de tal modo que las acciones formativas nazcan de la detección de las necesidades de formación por los responsables mencionados, basándose en una concepción de aquella a modo de herramienta para la mejora de los servicios de cada departamento.

Artículo 56. Objetivos principales

Los objetivos principales del plan son los siguientes:

- a. Coordinar y regular toda la actividad formativa desarrollada en el ámbito de la Fundació.
- b. Contribuir al logro de una gestión eficiente al objeto de ofrecer unos servicios públicos de calidad propiciando un cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales y tecnológicas.
- c. Dotar a la organización de un marco coherente a través del cual ejecutar las acciones formativas necesarias para garantizar un adecuado nivel de preparación y conocimientos del conjunto de personal a su servicio, obteniendo un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.
- d. Garantizar la detección de necesidades formativas, así como definir los aspectos esenciales del proceso formativo y los criterios generales de gestión de la formación, de manera participativa.
- e. Poner a disposición de todo el personal empleado los recursos necesarios para su promoción, recualificación y perfeccionamiento, que posibilita tanto su desarrollo profesional como personal.

De acuerdo a los anteriores principios y objetivos, el plan se caracteriza por la intencionalidad de contribuir a dotar al personal empleado de unos niveles elevados de cualificación, especialización y profesionalización acordes con las necesidades de la Fundació, el sector y la ciudadanía a la que sirve, como mecanismo para disponer de una estructura que vaya incrementando paulatinamente su eficacia en los resultados y su eficiencia en el uso de los medios para atender a los servicios públicos que tiene que ofertar y que le son demandados de forma que se produzca una adaptación a los contextos actuales.

De conformidad con lo expuesto, el nuevo modelo de formación ha de efectuar una combinación entre la necesaria continuidad de la oferta formativa y los imprescindibles mecanismos de innovación que posibiliten una renovación constante de dicha oferta, de acuerdo con una consideración dinámica de la misma que asegure su flexibilidad para adaptarse a las necesidades concretas y cambiantes de la Fundació en su conjunto y de cada órgano o servicio en particular.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 57. Estructura del plan de formación

La ordenación de la formación se configura a través de programas de formación para dotar de coherencia interna al plan de formación, a la vez que se introduce la determinación de su misión, objetivos y ejes estratégicos, de modo que se logre una mejor identificación de los fines perseguidos y de las líneas de actuación.

La estructura del plan de formación viene configurada por los siguientes programas:

- a. Programa de formación para el desarrollo de competencias básicas del puesto de trabajo, en el que se incluirá una formación de acogida y acompañamiento para garantizar la adquisición de competencias y ofrecer un entrenamiento en el puesto de trabajo a cargo de un/a tutor/a, como figura de formación interna.
- b. Programa de formación especializada para las distintas áreas funcionales.
- c. Programa de itinerarios de formación directiva y pre-directiva para el desarrollo de competencias de formación estratégica en modelos de gestión avanzada y de calidad del servicio público, en análisis y evaluación de políticas públicas, en gestión de relaciones con la ciudadanía, en responsabilidad social corporativa y colectiva y dirección de personas y grupos.
- d. Programa de formación en competencias lingüísticas del valenciano.
- e. Programa de formación en competencias en otros idiomas.
- f. Formación en competencias y cultura digital.
- g. Desarrollo de competencias de formación profesional en itinerarios formativos para la promoción y carrera profesional.
- h. Programa de adquisición de competencias específicas para el personal afectado por medidas de reorganización del trabajo que supongan reasignación de efectivos o reconversión o reciclaje de puestos de trabajo.
- i. Programa de Foro abierto: jornadas, seminarios y congresos.
- j. Programa de colaboración sindical.

Anualmente, en el último trimestre del año, se presentará el Plan de Formación que elabore la comisión de formación para el ejercicio siguiente. El plan contendrá las acciones formativas planificadas por programas para garantizar el adecuado nivel de preparación y conocimientos del personal.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Con el objetivo de dar la máxima viabilidad a la oferta formativa, la Fundació podrá establecer convenios de colaboración u otros instrumentos jurídicos con Instituciones, Organismos y Entidades públicas y/o privadas vinculadas a la formación.

Artículo 58. Comisión de formación

La comisión de formación se constituye como el órgano colegiado de debate y toma de decisiones en materia específica de formación. La comisión de formación es la encargada de la elaboración, gestión y control de los planes de formación que elabore la propia Fundació para su personal.

Esta comisión estará formada, de modo paritario, por miembros representantes de la Fundació y por las personas representantes de los sindicatos presentes en el comité de empresa de la Fundació. La comisión de formación podrá aprobar sus propias normas de organización y funcionamiento.

Artículo 59. Criterios para la formación

Primero. – Detección de necesidades.

Los ejes principales que vertebrarán la elaboración del Plan de Formación serán consecuencia tanto de la realización de una consulta interna de necesidades formativas de todas las figuras prescriptoras de formación, como son los responsables intermedios, el personal empleado en general, las figuras responsables de prevención de riesgos y salud laboral, los representantes sindicales, entre otros.

El objeto de la detección, a través de las distintas vías existentes para este propósito, es adecuar las materias y contenidos de las acciones formativas a las necesidades actuales y futuras de la organización.

El Plan de Formación anual no cierra todas las acciones formativas que puedan sobrevenir durante el año, por interés de la Fundació o de algún equipo o trabajador en particular. Por ello, se reservará parte del presupuesto para acciones no previstas. Se procurará que el Plan Anual de Formación cubra al menos el 75% de los fondos asignados dejando el 25% restante para acciones sobrevenidas.

Segundo. - Tipos de acciones formativas.

En todas las actividades formativas, dentro de la estructura de programas, se distinguirá entre aquellas acciones cuyo contenido sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo y aquellas dirigidas a la promoción interna y la carrera profesional.

Otros tipos de acciones formativas que formarán parte del plan pueden tipificarse como:



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

- a. Formación presencial
- b. Formación online
- c. Formación mixta
- d. Entrenamiento en el puesto de trabajo
- e. Cursos y acciones formativas
- f. Itinerarios formativos

Tercero. - Selección y criterios de acceso.

La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de las personas trabajadoras.

Para el acceso a las acciones formativas, se garantizará que todo el personal empleado conoce el Plan de Formación y las vías y plazos para solicitar su participación.

Para la concreción de las personas participantes en cada acción formativa se atenderá a los principios de igualdad en el reparto de fondos y horas de formación acumuladas en los últimos años.

Las tareas para la captación y gestión de fondos para la formación se realizarán en colaboración entre el responsable del Área o Departamento promotor y Recursos Humanos de la Fundació.

El plan de formación, una vez aprobado, deberá ser comunicado al personal empleado al menos con un mes de antelación a su entrada en vigor. Deberá permanecer accesible a todo el personal durante su vigencia.

Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación del personal empleado con cualquier tipo de discapacidad.

Cuarto. - Régimen de asistencia y autorización de cursos.

En el supuesto de acciones formativas dirigidas al desempeño del puesto de trabajo, perfeccionamiento y/o readaptación, éstas se realizarán en la jornada laboral del personal empleado.

Aquellas dirigidas a la promoción profesional, se estudiarán, caso por caso, en la comisión de formación, con el fin de garantizar que el esfuerzo sea equitativo por parte de la Fundació y del empleado, considerando tanto el tiempo como el coste invertido.

La persona responsable de Recursos Humanos facilitará a las personas participantes el tiempo indispensable para el traslado al lugar de impartición del curso.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

La Fundació podrá enviar al personal a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a éstos será obligada para las personas seleccionadas, a las que se les abonará, además de su salario, gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención en los casos en que corresponda, además de aquellos otros gastos necesarios.

Cuando las circunstancias del Centro de Trabajo o Área de Gestión hagan imprescindible la presencia del personal empleado en su puesto de trabajo, impidiendo su asistencia a la acción formativa para la que ha sido seleccionado, la persona responsable de ese Área deberá emitir informe motivado que justifique la denegación, que será remitida al Centro de Formación convocante y a la persona interesada a efectos de ser convocada con carácter preferente en siguientes convocatorias.

La reiteración en la denegación de asistencia deberá ser estudiada por la comisión de formación.

El personal seleccionado deberá confirmar su asistencia o comunicar su renuncia a su Centro de Trabajo en los tres días siguientes a la recepción de la comunicación de selección para la acción formativa de que se trate. La incomparecencia a una acción formativa sin aviso ni causa justificada motivará su exclusión del resto de acciones formativas a celebrar durante el año (salvo aquellas a las que la Dirección o el responsable del Área indique la obligatoriedad de asistencia por necesidades inherentes a su puesto de trabajo) o, incluso, la apertura de expediente informativo.

Quinto. - Número mínimo de acciones formativas.

El número máximo de acciones formativas que se pueden autorizar y realizar por un/a mismo/a empleado/a será determinado por la comisión de Formación. En cualquier caso, y con el fin de garantizar el acceso a la formación de todo el personal, tendrán derecho, como mínimo, a la asistencia a una acción formativa, dirigida a la actualización y/o perfeccionamiento del puesto de trabajo cada 2 años.

Con el objeto de garantizar la accesibilidad del personal al Plan de Formación, anualmente se procederá a efectuar la adecuada divulgación de la oferta formativa que incluirá los criterios de acceso a la misma.

Sexto. - Certificado de asistencia y/o aprovechamiento.

El personal participante en los cursos de formación obtendrá un certificado de asistencia y/o aprovechamiento, determinado el primero por una asistencia mínima del 85% de las horas lectivas (salvo criterio distinto del centro o profesor responsable de la acción formativa), y en segundo, por superar el procedimiento de valoración establecido, en cada caso. Dichos certificados serán incorporados al expediente personal de cada participante. La asistencia a los cursos, nivel de éstos, horas lectivas y, en su caso, calificaciones, tendrán relevancia para el desarrollo profesional del personal empleado. El personal responsable de los cursos de



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

formación expenderá un certificado de docencia que será incorporado al expediente personal de cada participante.

Séptimo. - Formación no incluida en el Plan de Formación de la Fundació.

- a. El personal de la Fundació podrá asistir a formación singularizada, entendiéndose por tal aquella no incluida en el Plan de Formación de la Fundació. La asistencia a este tipo de Formación podrá proponerse por el propio personal interesado o por la propia Fundació.
- b. El personal podrá solicitar formación que pueda mejorar el desempeño de su puesto y que no esté incluida en el Plan de Formación Anual enviando su propuesta al responsable de su Área y a *formacion@visitvalencia.com*. La solicitud deberá incluir todos los detalles posibles, como el título del curso, la duración, la modalidad (presencial u online), el programa, el horario y la organización que lo imparte.

La comisión de formación decidirá en un plazo máximo de 10 días la aceptación o rechazo de la formación, teniendo en cuenta criterios como la adecuación al puesto, otros cursos realizados con anterioridad, el coste o la disponibilidad de fondos.

- c. En particular, aquellos cursos de media/larga duración y alta especialización (másteres, cursos habilitantes, certificados profesionales, etc.), por regla general, habrán de ser cofinanciados por la Fundació y la persona solicitante. En caso de solicitar fondos u horas laborales para su realización, la comisión de formación decidirá en cada caso sobre el porcentaje a financiar por la Fundació y las horas laborales disponibles, en caso de autorizar su realización, velando por que el esfuerzo sea equitativo por ambas partes.
- d. Si una propuesta puede resultar de interés para la comisión de formación y no existen fondos presupuestarios, resultarán prioritarias aquellas acciones que cuenten con financiación de Fundae o sean gratuitos.
- e. Sobre cada acción formativa se acordará si se realiza en horario laboral o con alguna combinación de horas laborales y horas particulares.
- f. Los cursos deberán solicitarse con suficiente antelación, para poder gestionar el proceso con garantías.

Octavo. - Formación virtual.

El Plan de Formación incluirá actividades formativas que se desarrollarán en su modalidad virtual. Con ello se pretende facilitar la adquisición y actualización de conocimientos en un modelo de aprendizaje flexible mediante el aprovechamiento de las nuevas tecnologías.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Noveno. - Otras acciones formativas.

La comisión de formación podrá autorizar la realización de otras acciones formativas, tales como sesiones informativas, sesiones de trabajo, intercambios tutelados y otras análogas o similares, regulando el régimen aplicable a dichas acciones.

Décimo. - Formador/a interno/a ocasional.

La transferencia de información y habilidades ha de darse a los recién incorporados por los responsables de cada área o por aquellos que se designen por los responsables, en su horario laboral y con el fin de contribuir al buen funcionamiento de los servicios.

Undécimo. - Evaluación de la formación.

La evaluación ha de permitir mejorar los distintos aspectos que componen el proceso de formación, tanto del desarrollo de la propia acción como de sus resultados.

La evaluación de la formación comprenderá:

- a. La evaluación del Plan de Formación y su impacto. Consistirá en un proceso sistemático de identificación, recogida y tratamiento de la información sobre elementos formativos con el objetivo de valorarlos. La evaluación de la transferencia de competencias al puesto de trabajo. La evaluación del impacto formativo pretende medir la rentabilidad obtenida por las personas asistentes a una determinada acción formativa en el desempeño de su puesto de trabajo.
- b. La evaluación de la satisfacción de la formación. La evaluación de la acción se llevará a cabo a través de cuestionarios anónimos que las personas asistentes a los cursos rellenarán de manera inmediata a su finalización. De sus resultados se dará cuenta a la comisión de formación. La misma pretende medir el nivel y el grado de adecuación de los diferentes componentes de la acción formativa.

Medirá, entre otros, los siguientes elementos:

- El contenido y su adecuación a los objetivos.
- La figura del profesorado.
- Los materiales didácticos.
- Los aspectos físicos y materiales
- La organización de la acción.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Duodécimo. - Cómputo del tiempo de formación

La comisión de formación determinará, a la hora de establecer el Plan anual, el número de horas que computarán en cada curso como parte de la jornada de trabajo, más allá de la duración específica del curso, en atención a la dificultad técnica del mismo.

De la misma manera, cuando los cursos se realicen fuera de la jornada laboral –en la modalidad presencial u *on line*– dicha Comisión establecerá los criterios a aplicar cuando, realizado un curso en su integridad, éste no sea superado, al objeto de determinar cuándo queda acreditada la realización del curso y las horas del mismo que tendrán la consideración de jornada de trabajo.

Artículo 60. Fondos para la formación

La Fundació se acogerá a las subvenciones disponibles por el IVAP, el CDT y otros entes, concretando antes de cada ejercicio natural cuál será el presupuesto anual para el plan de formación. En la comisión de formación se debatirá y negociará sobre las asignaciones de dicho presupuesto según los criterios que en los puntos anteriores se detallan.

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La **Fundació Visit València de la Comunitat Valenciana** acometerá las actuaciones oportunas y necesarias para impulsar la preceptiva estructura organizativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 61. Comité de seguridad y salud

El comité de seguridad y salud es el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Fundació en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 62. Composición del comité de seguridad y salud

Las/os Delegadas/os de Prevención son las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La designación de las/os Delegadas/os de Prevención, deberá realizarse por el comité de empresa. El tiempo utilizado por las/os Delegadas/os de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el Art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de 15 horas mensuales retribuidas al margen de las convocatorias del comité y visitas a centros de



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

trabajo. El comité de seguridad y salud se compondrá, por una parte, del número de delegados/as de prevención que determine la LPRL, como representantes del personal designadas/os a tal efecto por el comité de empresa y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, y de otra, por la Fundació en número igual a los elegidos por el comité de empresa, debiendo designarse un presidente y un secretario.

Artículo 63. Competencias y facultades de las personas delegadas de prevención

En lo relativo a las competencias y facultades de los delegados/as de prevención, se atenderá a lo que la legislación vigente dicte en cada momento, así como al reglamento específico por el que se rige dentro de la Fundació.

Además de esto, el comité de seguridad y salud de la Fundació prestará especial atención a las condiciones de trabajo del personal de la Fundació dentro de las instalaciones de ésta, o en su traslado fuera de ésta, y a la protección de las trabajadoras embarazadas.

Artículo 64. Funciones, convocatoria y reuniones del comité de seguridad y salud

El comité de seguridad y salud dispondrá de su propio reglamento que regirá dicho comité.

Artículo 65. Plan de Igualdad de la Fundació

1. **La Fundació Visit València de la Comunitat** se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, la **Fundació Visit València de la Comunitat** se compromete a impulsar, potenciar y mejorar las medidas y actuaciones previstas en las áreas de intervención previstas en el plan de igualdad para el personal de la Fundació, de forma que se posibilite la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. La Fundació se compromete a difundir entre los empleados de la Fundació la información relativa al plan de igualdad
4. La Fundació dispondrá de un comité de igualdad formado por la empresa y representantes del personal que será el encargado de elaborar el plan de igualdad y velar por su cumplimiento. Este comité se regirá por su propio reglamento.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 66. Protección de la dignidad del personal al servicio de la Fundació

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 de noviembre de 1991, nº 92/131 de la Unión Europea, la Fundació se compromete a actuar frente al acoso por razón de sexo y laboral a nivel preventivo, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de su personal explicitando y desarrollando un protocolo.

La Comisión de Igualdad establecerá las modificaciones oportunas para que el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya la protección frente a acoso por LGTB fobia.

Artículo 67. Principios éticos de los empleados

Los principios éticos de conducta del personal de la **Fundació Visit València de la Comunitat** son: la protección del interés público de acuerdo con el ordenamiento jurídico, la lealtad institucional, la imparcialidad y objetividad, la integridad, la honestidad y ejemplaridad, la austeridad, la profesionalidad, la iniciativa, diligencia y receptividad, la responsabilidad y transparencia, así como la confidencialidad cuando proceda.

Artículo 68. Uniformidad-indumentaria de trabajo

La **Fundació Visit València de la Comunitat** dotará a su personal de medios, material y ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo se necesite, estando obligado a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera.

Artículo 69. Espacios dignos

La **Fundació Visit València de la Comunitat** se compromete a negociar la habilitación en sus centros de trabajo, de espacios dignos con una temperatura apropiada, así como una dotación mínima para que el personal pueda realizar las pausas obligatorias.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

CAPÍTULO X. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 70. Los/as delegados/as de empresa

1. Los/as delegados/as de empresa representarán al personal en el ámbito de aplicación del presente convenio y serán elegidas/os en las correspondientes elecciones sindicales.
2. Los/as delegados/as de empresa tendrá las competencias determinadas por la legislación laboral vigente.

Artículo 71. Garantías sindicales

1. Los/as delegados/as de empresa como representantes legales del personal tendrán las siguientes garantías y facultades:
 - a. Audiencia al delegado/a de empresa en el supuesto de seguirse expedientes disciplinarios a alguno de sus miembros, sin perjuicio de lo regulado en el procedimiento disciplinario.
 - b. Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo en este caso a la entidad.
 - c. No podrá ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación, de su mandato ni dentro del año siguiente a la expiración de este. Asimismo, no se les podrá sancionar, despedir o trasladar durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a su cese, como consecuencia de su actividad sindical.
 - d. No podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
 - e. Dispondrá del número de horas mensuales que les corresponda y éstas podrán ser acumuladas entre componentes de la misma candidatura.

Se dispondrá de un tablón de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles para la información pertinente.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Capítulo XI.- Régimen disciplinario

Artículo 72. Faltas disciplinarias

1. Sin perjuicio de los incumplimientos contractuales que puedan conllevar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, un despido disciplinario, por incumplimiento grave y culpable del trabajador, podrá ser sancionado por el órgano competente o en su caso por el órgano delegado, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.
2. Las faltas disciplinarias del personal contratado, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

- a. El incumplimiento reiterado e injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b. La falta injustificada de asistencia de un día.
- c. La incorrección con el personal con los que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- d. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e. El no respeto al derecho a la desconexión del resto de personal de la Fundació de forma reiterada

Serán faltas graves:

- a. La falta de obediencia debida a sus superiores jerárquicos
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso que causen daño a la entidad y que no constituyan falta muy grave.
- d. La tolerancia de superiores jerárquicos/as respecto de la comisión de faltas muy graves o graves del personal bajo su dependencia.
- e. La grave desconsideración con el personal en el ejercicio de sus funciones.
- f. Causar daños en el patrimonio siempre que no constituya falta muy grave.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

- g. La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- h. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función.
- i. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- j. El consumo habitual de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al funcionamiento del servicio.
- k. El incumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y salud de las personas.
- l. Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
- m. La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
- n. La grave perturbación del servicio, que impida el normal funcionamiento de éste.
- o. La inasistencia injustificada de hasta 2 días al mes.

Serán faltas muy graves:

- a. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- b. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- c. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- d. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de personal jerárquico superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- e. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- f. El acoso laboral.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

- g. La inasistencia injustificada de más de 2 días al mes.
- 3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, y que en cualquier caso se comunicarán por escrito serán las siguientes:

Por faltas muy graves:

- a. Despido disciplinario del personal
- b. La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre 14 días y un mes
- c. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 - La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.
 - La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.

Por faltas graves:

- a. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de entre 3 a 14 días
- b. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 - La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.
 - La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.

Por faltas leves:

- a. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de hasta 2 días.
- b. El apercibimiento.
- 4. Se procederá la readmisión del personal fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
- 5. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán el trámite previo de audiencia, por el plazo de diez días, a la representación del personal y a la persona interesada.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

6. Quienes toleren o encubran las faltas de su personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad.
7. El personal podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo, o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Fundació informará a su personal de los cauces de comunicación de estos hechos, con respeto a la confidencialidad del denunciante.
8. Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a los representantes del personal. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio una vez transcurrido un año y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.
9. No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del personal.

Capítulo XII.- DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo. Responsabilidad social, colectiva y medioambiental

En el marco de este convenio se desarrollará una política integrada:

- De Protección de Medio Ambiente en el centro y en el puesto de trabajo, cuyos objetivos serán los siguientes:
 - Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables y medidas de eficiencia energética.
 - Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades, facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
 - Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
 - Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a las personas empleadas.
- Código de buena administración.
- Reducción de la temporalidad.
- Plan de igualdad



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

APÉNDICE

Definiciones:

A los efectos de lo dispuesto en este Convenio y de las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

- 1. Pareja de hecho:** persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.
- 2. Familiar:** persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 29.

A los efectos de este acuerdo, y sus normas de desarrollo, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.
- 3. Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad:** madres/padres, hijas/os, madres/padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.
- 4. Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad:** hermanas/os, abuelas/os, nietas/os; o por afinidad: hermanas/os, abuelas/os y nietas/os del cónyuge o pareja de hecho.
- 5. Necesitar especial dedicación:** supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.
- 6. Informe del órgano competente de la administración sanitaria:** informe de la Inspección Médica de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico/a responsable del paciente.
- 7. Convivencia:** relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.
- 8. Tener a su cargo:** relación de dependencia
- 9. Cuidado directo:** relación de dependencia que implica convivencia.
- 10. Enfermedad grave:** se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el/la facultativo/a responsable la gravedad de esta.



VALÈNCIA

I CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: En los conflictos que puedan plantearse al interpretarse este Convenio, se estará a lo establecido la legislación vigente.

Segunda: Del presente convenio se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre el comité de empresa y la Fundació, una vez aprobados por el órgano competente, así como del resto de comisiones y comités creados para la gestión de aspectos concretos de este convenio.

Tercera: Se acuerda la no aplicación de ningún Complemento Personal Transitorio o similar que suponga congelación en los aumentos anuales en el supuesto de una clasificación de puestos de trabajo.

Cuarta: A las personas que deba asumir la Fundació como consecuencia de subrogación o sentencia judicial, les será de aplicación el presente Convenio y verán regularizadas sus nóminas como consecuencia de la misma, mediante las técnicas de compensación y/o absorción y/o regularización que procedan.

Quinta: Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

Sexta: Los efectos económicos que se deriven del presente acuerdo lo serán desde su entrada en vigor.

Séptima: la Acción social derivada del presente acuerdo lo será desde su entrada en vigor, incluidas las indemnizaciones por jubilación anticipada.



ANEXOS

PROTOCOLO DE HORARIOS DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN TURÍSTICA GESTIONADOS POR VISIT VALÈNCIA.

Artículo 1. Objeto

El presente protocolo tiene por objeto establecer las normas y disposiciones que regulan las condiciones de trabajo en lo referente al calendario laboral, jornada laboral, horarios, vacaciones, así como cualquier otro aspecto relacionado con el desarrollo de la actividad laboral y su planificación en los servicios de información turística.

Para todo lo que no esté recogido en este protocolo se atenderá a lo que diga el convenio como norma supletoria.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Será de aplicación al personal de la Fundació que desarrolla sus actividades en los servicios de información turística, en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio suscrito entre la Fundació Visit València y sus trabajadores.

Artículo 3. Calendario laboral

Antes del inicio de cada anualidad, la Dirección junto con el Comité de Empresa elaborará el calendario laboral, de acuerdo con el Calendario Laboral Oficial, en el que se fijarán los días laborables del año, el horario de apertura en días festivos de cada oficina de turismo, y los turnos de trabajo de cada empleado. Una vez aprobado, la modificación de cualquiera de estos aspectos requerirá de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Las oficinas permanecerán cerradas los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre.



VALÈNCIA

CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 4. Jornada laboral

La jornada de trabajo será de 1.642 horas anuales efectivas (incluyendo las ponderaciones correspondientes), o las que proporcionalmente correspondan a la duración del contrato.

La duración de la jornada laboral será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Artículo 5. Horario de trabajo

El horario de las oficinas será el establecido con carácter general en el calendario laboral de las Oficinas de Información Turística.

No obstante, lo anterior, y en los casos concretos en los que haya necesidades organizativas de la empresa, el horario de trabajo del personal en las oficinas podrá variar respetando en todo caso la jornada anual prevista. En estos casos, será preceptivo acuerdo entre empleado y empresa.

Los horarios de cada empleado se fijarán anualmente, en régimen de turnos rotativos de lunes a domingo, teniendo una bonificación del 25% las horas realizadas en sábado, y en un 40% cuando se domingo o festivo.

Se procurará el disfrute de, al menos, dos fines de semana libres en el periodo de 4 semanas. Se garantizará que ningún trabajador trabaje todos los fines de semana de un mismo mes.

Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo con un máximo de 10 minutos al inicio y 10 minutos al final de la jornada.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Así mismo, los trabajadores de la Fundació tienen derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 6. Horas extraordinarias

Se atenderá a lo dispuesto en el artículo 21 del Convenio de Empresa suscrito.

Cuando, ante una necesidad organizativa de la empresa, un empleado acuerde trabajar un día no previsto previamente en su calendario laboral, las horas realizadas estarán bonificadas en un 50%.



VALÈNCIA

CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Artículo 7. Vacaciones

7.1 Duración de las vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables por cada año vencido de trabajo, de los cuales solo se podrá disfrutar un máximo de 11 días laborables entre la primera semana de julio y la primera quincena de septiembre. Se entenderá por laborables, aquellos días que efectivamente se trabajen según el calendario aprobado para cada empleado.

Podrán disfrutarse de manera continuada o en alguna de las combinaciones siguientes:

- Un único periodo de cuatro semanas seguidas. (más fracción restante en días sueltos)
- Dos periodos de dos semanas seguidas. (más fracción restante en días sueltos)
- Un periodo de dos semanas, más otros dos periodos de una semana. (más fracción restante en días sueltos)
- Cuatro periodos de una semana. (más fracción restante en días sueltos)

Para asegurar el correcto funcionamiento del centro de trabajo, solo un empleado por oficina podrá disfrutar de vacaciones en un mismo periodo.

7.2 Solicitud de las vacaciones

Los trabajadores solicitarán por escrito antes del 15 de marzo las fechas en la que desean disfrutar su periodo vacacional anual, y las mismas se fijarán por la Fundació en función de dichas solicitudes y las necesidades de trabajo. La decisión de la Fundació será comunicada al trabajador antes del 15 de abril. De no existir dicha comunicación en el plazo estipulado, se entenderá la solicitud como aceptada. En el supuesto que un trabajador solicitará disfrutar parte de sus vacaciones antes del 15 de abril, la empresa deberá darle contestación en un plazo máximo de 5 días hábiles. Si la solicitud fuera denegada, deberá ser motivada.

En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio de la Fundació desee alterar su periodo de vacaciones ya aprobado, podrá solicitar un cambio mediante petición a través de la plataforma habilitada al efecto.

Para determinar los turnos de vacaciones, dentro de cada centro de trabajo, se procederá del siguiente modo:

- a. Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga de común acuerdo entre el personal de la oficina, de modo que queden cubiertas las necesidades de la actividad de la Fundació y atendiendo al orden que sea aconsejado por la persona responsable del mismo.
- b. De no llegar a un acuerdo, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa.



VALÈNCIA

CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE LA FUNDACIÓ VISIT VALÈNCIA DE LA C.V.

Una vez revisadas y aprobadas las vacaciones de un informador, estas no podrán modificarse salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

Las notificaciones se realizarán siempre por escrito, preferiblemente en formato electrónico.

Artículo 8. Modificación y rectificación

El presente protocolo de horarios tendrá una vigencia idéntica a la vigencia del Convenio al que se adscribe.

No obstante, lo anterior, podrá modificarse por acuerdo mutuo y expreso entre el Comité de empresa y la Dirección.

Para ello, será prescriptiva notificación a la otra parte de su intención de negociar, a partir de la cual se abrirá un periodo de negociaciones no superior a dos meses, tras el cual se dará cuenta del acuerdo alcanzado o se desestimará, no pudiendo solicitar una nueva revisión en el plazo de seis meses.

El protocolo vigente adecuará cualesquiera modificaciones que se apliquen por los cambios legislativos que puedan afectar a las materias contenidas y propias del protocolo.

