

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

2024/12294 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Gestión y Servicios de Paterna, SLU. Código: 46102080012024.*

**ANUNCIO**

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 2 de agosto de 2024, por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes legales de los trabajadores, y de otra, por la representación de la empresa, 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 de Empleo y LABORA, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

**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 2 de septiembre de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

### **Convenio Colectivo de la Empresa Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.**

#### **PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la mercantil Gestión y Servicios de Paterna y las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa de la sociedad. El texto resultante es aprobado por unanimidad de la parte social y de la dirección de la empresa.

Los sindicatos firmantes y su representación en el Comité de Empresa de Gestión y Servicios de Paterna son los siguientes:

- Confederación General de Trabajadores CGT
  - Jose Luis Serrano Muñoz
  - Jose Manuel Murgui Perez
  - M<sup>a</sup> Dolores Quiralte Buitrago
  
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSI-F
  - Laura Lopez Oliver
  - Álvaro Filgueiras Iglesias
  - Juana Periañez Gonzalez
  - Iván Luis Carrascosa
  
- Comisiones Obreras CC.OO
  - M<sup>a</sup> Isabel Romero Chafer
  - Juan Jose Gonzalez Serrano
  - Juan Jesus Fernandez Martínez
  
- Unión General de Trabajadores UGT
  - Pablo Gutiérrez Carretero
  - Angel Clemente Garcia Carpintero

Por parte de la representación de la dirección de la sociedad:

- Francisco José García Martínez. Director General.
- Raquel García Martínez. Directora de Recursos Humanos.

Importante destacar que la situación de partida consiste en la aplicación en la sociedad de 16 convenios colectivos diferentes, con regulaciones dispares de las condiciones de trabajo.

Este convenio colectivo se acuerda con el objetivo de avanzar en la homogeneización de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la sociedad, entendiéndose esto como un primer paso en ese sentido con respecto a la jornada efectiva anual de la mayoría de las personas trabajadoras de la empresa, la promoción y formación profesional, los permisos retribuidos, la seguridad y salud en el trabajo, mejoras voluntarias de seguridad social y régimen disciplinario.

La normativa fundamental de aplicación, no excluyendo otras normas que imperativamente deban ser aplicadas, en el presente convenio y que sirve como marco al cual las partes firmantes han debido acogerse es la siguiente:

- Constitución Española.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- 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.
- Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Con el objetivo de garantizar la seguridad jurídica del texto, el convenio colectivo cuenta con el informe favorable de dos despachos jurídicos independientes especialistas en la materia.

## CAPÍTULO PRIMERO SOBRE DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio fija y regula las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa municipal Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U. (en adelante GESPA) adscritos a las actividades previstas en sus estatutos sociales.

Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el art. 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 ET, se regirá por sus respectivos Decretos reguladores o contratos individuales.

Igualmente quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

- a) El personal becario/a
- b) El alumnado de prácticas en alternancia de centros oficiales de formación.

Las partes reconocen que todos aquellos acuerdos incluidos en el presente convenio que tengan incidencia sobre las retribuciones y la masa salarial de la empresa, devendrán inaplicables en caso de que, de su aplicación práctica, se pueda derivar el incumplimiento de las limitaciones que la normativa pueda imponer en cada momento al respecto y, por ello, se comprometen a realizar un seguimiento y evaluación periódicos de la evolución de la masa salarial de la empresa a fin de determinar las posibilidades y límites respecto de su aplicación práctica en cada momento del tiempo.

### Artículo 2. Vigencia, prórroga y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos en el momento de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, siendo su duración de cinco años, excepto en materia de distribución del incremento salarial que entrará en vigor el 1 de enero del primer año y la jornada laboral que entrará en vigor 9 meses después de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia del presente documento.

Este Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, al menos, tres meses antes a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un convenio que lo sustituya continuará en vigor el presente convenio.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad**

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora, en el plazo de los treinta días siguientes a la comunicación de la autoridad competente, procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si transcurrido dicho plazo no hubiera mutuo acuerdo, las partes se someterán a los mecanismos previstos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o norma que lo sustituya.

### **Artículo 4. Condiciones *ad personam***

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el mismo, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para el personal.

A fin de garantizar las condiciones de trabajo y derechos adquiridos por las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, se concreta en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo el conjunto de condiciones *ad personam* que en todo caso se respetarán.

### **Artículo 5. Comisión Paritaria**

Se constituye una comisión paritaria de vigilancia del convenio Colectivo con las misiones que a la misma le asigna la normativa vigente. Cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación de este convenio, será sometida antes de establecer reclamación ante los órganos competentes a informe de la comisión mixta paritaria.

La comisión paritaria del convenio deberá de emitir su informe en el plazo máximo de 10 días a contar desde el día siguiente que hubiera sido solicitado. Las funciones y actividades de la comisión paritaria del convenio no obstruirán en ningún caso el acceso a la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria estará compuesta por la parte social por un representante de cada sindicato representado en la mesa de negociación, e igual número por la parte empresarial de la mesa negociadora, que podrán contar con asesores con voz y sin voto. Se priorizará en todas las actuaciones de la Comisión Paritaria el uso de medios telemáticos.

### **Artículo 6. Procedimiento para solventar las discrepancias de inaplicación**

Las partes firmantes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral para la resolución de conflictos laborales y, específicamente, para la resolución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del 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.

## **CAPÍTULO SEGUNDO SOBRE CONDICIONES PROFESIONALES**



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

#### **Artículo 7. Oferta de empleo público**

1. La Empresa informará al Comité de Empresa sobre las previsiones en materia de empleo, a fin de dar cumplimiento a todas las previsiones normativas y a los compromisos establecidos en el presente Convenio Colectivo en materia de contratación laboral, igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. La admisión del personal se efectuará con pleno respeto a los principios de selección establecidos en la Ley 04/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.
3. El Comité de Empresa designará un representante de cada sindicato representado en la mesa de negociación con el fin de poder asistir a la celebración de las pruebas selectivas llevadas a cabo por la Empresa.

#### **Artículo 8. Período de prueba**

1. Se acuerda un período de prueba de seis meses para el personal técnico titulado y de dos meses para las demás personas trabajadoras. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.
2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.
4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.
5. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

#### **Artículo 9. Contratación**

Los contratos de trabajo que formalice la Empresa, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes sobre la regulación de la contratación laboral, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

#### **Artículo 10. Modalidades de contratación**

La empresa utilizará las modalidades de contratación recogidas en la legislación vigente.

#### **Artículo 11. Planificación de los Recursos Humanos**



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa. A tal fin, mediante el previo análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos, se negociará la planificación para la ordenación del personal así como los procedimientos de promoción interna y movilidad voluntaria.

#### **Artículo 12. Promoción profesional**

1. Los puestos o tareas que impliquen especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa, pudiendo establecerse, a través del Plan de Igualdad, medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

A los efectos de determinar los puestos a los que se refiere el presente apartado se estará a la normativa de aplicación en el sector público local

2. En el resto de promociones y ascensos se establecerán por la empresa y comité, sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación relacionada con el puesto de trabajo.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional concretado en los años de servicio y los puestos desempeñados en la Empresa.

3. Mediante acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se establecerá los criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, de cualquier tipo

4. El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

#### **Artículo 13. Movilidad funcional**

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación

#### **Artículo 14. Formación Profesional**

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación profesional de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mejora del servicio público con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal. Por ello manifiestan su voluntad de impulsar conjuntamente la oferta formativa para las personas trabajadoras a desarrollar, en su caso, mediante:

- a) Programas de formación, sectoriales y transversales.
- b) Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

objeto de acreditación, al amparo de lo previsto en Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional o norma que lo sustituya.

2. Las acciones formativas a desarrollar tendrán en cuenta prioritariamente las propuestas de la Estructura Paritaria Sectorial de las familias profesionales de los sectores en los que desarrolla su actividad la Empresa, tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

3. La cualificación profesional en la Empresa tendrá en cuenta preferentemente el contenido de las normas que implementan el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional de las familias profesionales de los sectores en los que desarrolla su actividad la Empresa.

4. A fin de mejorar la cualificación de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, así como para favorecer su progresión y movilidad profesionales, se podrá establecer, mediante acuerdo con el Comité de Empresa, planes de carrera profesional que articulen su participación en las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito de los sectores en los que desarrolla su actividad la Empresa.

5. Se establece la misma previsión para las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial.

#### **Artículo 15. Jubilación parcial**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo podrá acordar con la empresa su jubilación parcial siempre que, previa acreditación de los requisitos legales establecidos en el apartado 2 del artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, lo solicite a la Dirección de la Empresa con al menos tres meses de antelación.

#### **Artículo 16. Jubilación forzosa**

Se estará a lo previsto en la legislación vigente y demás normas de aplicación.

#### **Artículo 17. Ceses voluntarios**

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma, al menos con 15 días naturales de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora del preaviso con la indicada anticipación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

#### **Artículo 18. Organización del trabajo**

La dirección y la organización del trabajo es facultad y competencia de la Empresa, sin perjuicio del derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

#### **Artículo 19. Desarrollo de la prestación laboral**

1. La prestación laboral vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El personal prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio Colectivo, las instrucciones de la Empresa y, en su defecto, los usos y costumbres.
2. Todo el personal está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones estén establecidas en su convenio sectorial de aplicación.
3. Si la persona trabajadora observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligada a dar cuenta inmediatamente a las personas responsables más inmediatas. La persona trabajadora cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.
4. Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la Empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el personal utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.
5. La Empresa pondrá al alcance del personal todos los medios necesarios para que pueda ejecutarse el trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, el personal utilizará los medios de protección que la Empresa le facilite.

### **CAPÍTULO TERCERO SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 20. Clasificación profesional**

1. El personal de la Empresa se clasificará profesionalmente en atención a los convenios colectivos sectoriales correspondientes al servicio en el que trabajan.
2. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo profesional, según esté establecido en su convenio sectorial de aplicación.

### **CAPÍTULO CUARTO SOBRE ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

#### **Artículo 21. Conceptos retributivos**

1. La estructura retributiva se aplicará en atención a los convenios colectivos sectoriales correspondientes al servicio en el que trabajen las personas trabajadoras.
2. Se entiende por salario base de grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su encuadramiento en uno de los grupos profesionales de aplicación.
3. El salario base de grupo y los complementos salariales que en su caso corresponda abonar, remunerará la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso establecidos.

#### **Artículo 22. Cuantía y actualización salarial**



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

La actualización de las retribuciones se llevará a cabo en el marco de la normativa presupuestaria y, especialmente en materia de masa salarial, que con carácter básico sea de aplicación a la Empresa, por razón de su incardinación en el Sector Público.

La subida económica en porcentaje establecida en la ley de presupuestos generales del estado que sea de aplicación será para todo el conjunto de la masa salarial, dividiendo la subida total generada en la empresa en términos absolutos, entre todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Con esta fórmula la subida salarial será lineal para toda la plantilla.

#### **Artículo 23. Pagas extraordinarias**

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de las pagas extras en número y cuantía que determine su convenio colectivo sectorial de aplicación
2. Las pagas extraordinarias serán prorrateadas a solicitud de la persona trabajadora

#### **Artículo 24. Complemento personal de antigüedad**

Se aplicará lo dispuesto en cada uno de los Convenios Sectoriales.

### **CAPÍTULO QUINTO SOBRE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

#### ***Sección Primera***

#### **Artículo 25. Jornada de trabajo**

1. Para la determinación de la jornada laboral general se atiende a lo establecido en la normativa presupuestaria estatal respecto de la jornada de trabajo general en el sector público, por lo que esta será equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Las personas trabajadoras que actualmente tienen una jornada inferior se les mantendrá dicha jornada.

El establecimiento de una jornada semanal o cualquier otra organización del tiempo de trabajo distinta a la establecida a la actualidad, debe respetar, en todo caso, el cómputo de la jornada anual establecida, y además ser compatible con la cobertura íntegra de los servicios objeto de encargo a GESPA.

2. Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 20 minutos que se computará como trabajo efectivo.

3. Se considerará tiempo de trabajo efectivo aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la Empresa y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada.

4. Los días generados como consecuencia del cumplimiento íntegro de los servicios objeto del encargo a GESPA serán establecidos como días de ajuste de jornada, permitiendo la adecuada distribución de la



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

jornada anual que los trabajadores/as han de cumplir. En los colectivos que por necesidades del servicio así lo requieran, el disfrute de los días de ajuste de jornada se deberán disfrutar acumulados a las vacaciones, o en diferentes períodos de descanso con el fin de facilitar su cobertura sin que el servicio se vea afectado. En los colectivos que las necesidades del servicio permitan el disfrute de los días de ajuste de jornada por el sistema de libre elección, será esta la forma de disfrute prioritaria.

La concreción de los días de ajuste de jornada vendrá determinada por los calendarios laborales de cada servicio, regulados en el artículo siguiente.

5. Cualquiera que fuera la distribución de la jornada máxima, anualmente computada, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios diario y semanal previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento, de acuerdo con las necesidades del servicio, de los correspondientes sistemas de organización del trabajo. En el caso de las jornadas continuadas de duración superior a seis horas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 26. Calendario laboral y distribución de la jornada**

1. Cada año se confeccionará con arreglo a la normativa de aplicación un calendario laboral por cada centro de trabajo o servicio. Los calendarios laborales se elaborarán dentro del mes siguiente a conocerse oficialmente las fiestas estatales, autonómicas y locales, y en cualquier caso antes del 30 de diciembre.

2. La jornada podrá distribuirse a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad de forma diversa, por servicios o centros, por períodos estacionales del año, o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y necesidades de los encargos municipales, de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras con un preaviso de 7 días de antelación, siempre que sea posible.

3. La distribución irregular de la jornada se limitará al 10 % de la jornada anual con los topes máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá exceder de un máximo de diez horas o en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de cuarenta horas.

4. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 27. Registro de jornada**

1. El registro diario de la jornada de cada persona trabajadora, se llevará a cabo bien mediante sistema manual o digital, en el que se reflejará la hora de entrada y de salida de cada jornada laboral y tiempo empleado en las pausas del trabajo. Dicho registro permanecerá a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de los trabajadores (evitando los datos de identificación personal) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de cada servicio o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

2. Las personas integrantes del Comité de Empresa deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

### **Artículo 28. Vacaciones**

1. Todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones para el personal que presta sus servicios 5 días a la semana o 26 días laborables de vacaciones para el personal que presta sus servicios 6 días a la semana, cuya concreción se llevará a cabo de acuerdo con los criterios que se fijen de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Además, se respetará los criterios sobre cómputo de días de vacaciones en días laborales, así como los períodos de disfrute existentes en los centros que así lo tuviesen establecido con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

2. Los turnos de vacaciones serán rotativos en aquellos centros que ocupen a dos o más personas trabajadoras, salvo en caso de cierre del centro, en cuyo supuesto el disfrute de las vacaciones deberá coincidir con el período de cierre del centro.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **Artículo 29. Horas extraordinarias**

1. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como las que correspondan a las necesidades derivadas del cumplimiento de los servicios públicos encargados a la Empresa, se realizarán.

2. La retribución de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con las tablas establecidas en el convenio sectorial de aplicación.

3. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá a la persona trabajadora, si la opción es por compensación dineraria, ésta tendrá el límite establecido legalmente, en el caso de compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la Empresa y las personas trabajadoras afectadas en un plazo de 15 días desde su realización.

### ***Sección Segunda sobre permisos***

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo regulado en los siguientes artículos.

### **Artículo 30. Permiso retribuido para la asistencia a médico especialista**



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de asistencia general y así lo acredite el o la trabajadora ante la empresa mediante volante emitido por el médico responsable debidamente cumplimentado.

### **Artículo 31. Permiso por matrimonio o unión de hecho**

1. El personal 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.

2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los 6 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana.

3. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

4. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso, tanto por el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho, como por el de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

### **Artículo 32. Permiso por fallecimiento**

1. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Cuando se trate de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante.

Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.

4. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

### **Artículo 33. Permiso por accidente o enfermedad grave**

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



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

2. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite nuevamente una situación de gravedad mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de la misma; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.

3. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua mientras se mantenga el hecho causante.

#### **Artículo 34. Permiso por traslado de domicilio habitual**

1. Un día por traslado del domicilio habitual.

2. Si el traslado de domicilio habitual implica cambio de localidad de residencia, y durante los dos años naturales anteriores al hecho causante no se ha hecho uso de este permiso, éste será de dos días.

#### **Artículo 35. Permiso por deber inexcusable**

1. Se tendrá derecho al tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

2. A título enunciativo y no limitativo, se entenderá por deber de carácter público y personal:

- a) Citaciones de juzgados y tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarías o de cualquier otro organismo oficial.
- b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejala, así como de diputada o diputado.
- d) Otras obligaciones que necesariamente deban atenderse en horario laboral y que en caso de incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa, siempre que queden debidamente acreditadas.

#### **Artículo 36. Permiso por funciones representativas y formación**

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 37. Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto**

1. Cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas para la preparación al parto de las trabajadoras embarazadas.

2. Dentro de la jornada de trabajo el personal tendrá derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad.

#### **Artículo 38. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción**



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

En los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como 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.

#### **Artículo 39. Cuidado del lactante**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras 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.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en catorce jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

#### **Artículo 40. Nacimiento de hijas o hijos prematuros u hospitalizados**

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

El personal que por nacimiento de hijas e hijos prematuros o por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio del permiso previsto en el párrafo anterior.

#### **Artículo 41. Permiso por estado de gestación**

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

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

#### **Artículo 42. Permiso por fuerza mayor**

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

### ***Sección Tercera sobre reducción de jornada***

#### **Artículo 43. Reducción de jornada.**

Se tendrá derecho a la reducción de jornada hasta la mitad de la misma, con disminución proporcional de retribuciones:

- a) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.
- b) Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.
- c) Personal que por tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que deberá acreditarse inicialmente por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de forma anual por dicha Unidad.

#### **Artículo 44. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**

1. La Dirección de la Empresa podrá conceder, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave.

2. El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considerarán también como situaciones protegidas:

- a) La continuación del tratamiento médico o cuidado del menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por cáncer o enfermedad grave.
- b) Cuando exista una recaída o agudización del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

3. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante informe del personal facultativo responsable de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad.

En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la misma enfermedad grave, deberá aportarse nuevo informe médico del personal facultativo que asista al menor en el que se acredite esta circunstancia y la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes.

4. El personal que tenga derecho al permiso regulado en este artículo percibirá sus retribuciones íntegras, con independencia de la reducción de jornada autorizada.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

No obstante, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter pre-adoptivo o permanente no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores tengan la condición de personal empleado público y presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta reducción de jornada por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

5. La reducción de jornada podrá concederse hasta un porcentaje máximo del 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico.

En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, el porcentaje de reducción de jornada podrá ser de hasta el 75 %.

Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas por el tiempo que resulte estrictamente necesario según informe médico.

6. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes. No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por periodos de hasta dos meses y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los dieciocho años.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior o superior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe.

La concesión de las sucesivas prórrogas requerirá en cada caso previa solicitud de la persona interesada, a la que deberá acompañar un nuevo informe médico actualizado que acredite la necesidad de los cuidados del o de la menor.

A los efectos del presente artículo se entenderá por enfermedad grave aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente.

#### **Artículo 45. Normas sobre la concreción y disfrute de las reducciones de jornada**

1. Si varios empleados o empleadas de la Empresa tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

En estos casos, las solicitudes de reducción de jornada parcial, deberán presentarse de forma simultánea indicando, tanto el número global de horas de reducción, como el número concreto que disfrutará cada uno de ellos. El disfrute de la reducción de forma parcial, será ininterrumpido, es decir, una vez concedido solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nueva solicitud y resolución de la Dirección de la Empresa.

2. El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurra, como mínimo, un mes desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

3. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el presente Convenio Colectivo, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo convencionalmente establecido para dicha reducción.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en el presente Convenio Colectivo corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, en el Plan de Igualdad de la Empresa se podrá establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada por razones de guarda legal, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades de los servicios prestados por la Empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Dirección con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

5. Las discrepancias surgidas sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute se someterán a la mediación de la Comisión Paritaria regulada en el Plan de Igualdad, sin perjuicio de las acciones que correspondan de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### **Artículo 46. Víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo**

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50 % de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

La acreditación de las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio Colectivo se efectuará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La acreditación de la condición de víctima del terrorismo se efectuará con arreglo a lo previsto en el artículo 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

### **CAPÍTULO SEXTO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 47. Principios de actuación**

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así pues, las políticas de prevención tienen que caracterizarse por la definición y el acercamiento a la realidad de los problemas para así lograr una auténtica cultura preventiva y a tal fin, acuerdan seguir los siguientes principios de actuación:

a) Integración de la prevención.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de personas trabajadoras expuestas a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad de la Empresa.

c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud.

Los objetivos individuales de la vigilancia de la salud son la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea a la persona trabajadora.

La Empresa garantizará a sus personas empleadas la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con la normativa de aplicación, con los criterios emitidos por la Inspección de Trabajo y por el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y con los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud.

La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada persona trabajadora estará disponible para la propia persona trabajadora, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria.

En ningún caso la Empresa podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente de la persona trabajadora.

A la Empresa y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberá facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de:

- Aptitud o adecuación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo o función.
- Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

d) Establecimiento de las actuaciones y líneas de trabajo a desarrollar en los centros de trabajo a fin de dar adecuada protección a las situaciones vinculadas con la maternidad.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la Empresa en que concurren dichos riesgos.

A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la incorporación de una persona trabajadora cuyas características personales o estado biológico conocido le hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, el personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

e) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en la Empresa.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

f) Acuerdos del Comité de Seguridad y Salud

Los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud integrarán los principios de actuación contenidos en el presente artículo.

#### **Artículo 48. Condiciones de trabajo**

La Empresa cumplirá lo establecido en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo a fin de garantizar las condiciones técnico-sanitarias de aplicación a las diversas actividades que desarrolla su personal.

En la evaluación de riesgos y en el plan de prevención se contemplará expresamente medidas para prevenir, eliminar o reducir todos los tipos de riesgos en el lugar de trabajo

#### **Artículo 49. Comité de Seguridad y Salud**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité estará formado por los Delegados y Delegadas de Prevención, de una parte, y por la Empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados y Delegadas de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados y Delegadas Sindicales, así como las personas responsables técnicas de la prevención en la Empresa que no estén incluidas en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar las personas trabajadoras de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y personas técnicas en prevención ajenas a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

4. Salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose el Orden del Día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del Comité y se tomarán por mayoría. De cada reunión se levantará acta.

#### **Artículo 50. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud**

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la Empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Evaluar la adecuación de los Equipos de Protección Individual.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo de la Empresa, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa de aplicación respecto de la colaboración entre empleadoras en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados y Delegadas de Prevención y las empleadoras que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

#### **Artículo 51. Delegados y Delegadas de Prevención**

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, son competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención:

- a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. (Art. 36.1 L. 31/1995)

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados y Delegadas de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en la normativa de aplicación, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas. A tal efecto, el Servicio de prevención hará saber a los representantes de las personas trabajadoras su disposición para atender sus consultas y tener en cuenta sus observaciones, se formulen o no con ocasión de sus actuaciones en la Empresa, de acuerdo con el procedimiento que se acuerde por la Dirección, las personas trabajadoras y el propio Servicio.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en la normativa de aplicación, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la Empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

3. El tiempo utilizado por los Delegados y Delegadas de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. La Empresa deberá proporcionar a los Delegados y Delegadas de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la Empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados y Delegadas de Prevención.

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

#### **Artículo 52. Prendas de trabajo**

La Empresa facilitará a las personas trabajadoras las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengan realizando. El uso de estas prendas de trabajo facilitadas por la Empresa será obligatorio para todo el personal de la misma y se considerará falta grave el utilizar otras distintas.

### **CAPÍTULO SÉPTIMO SOBRE IGUALDAD**

#### **Artículo 53. Igualdad**

1. En el marco del Plan de Igualdad a elaborar en la Empresa, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. Se establecen los siguientes principios generales para las actuaciones en materia de igualdad:

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
- c) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d) Que en la definición de puestos y tareas no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- a) Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para lo cual se establece el modelo de denuncia de situaciones de acoso en el anexo del presente Convenio Colectivo.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

- b) Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en la Empresa para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

4. El desempeño de las funciones sobre igualdad acordados en el presente Convenio Colectivo se regirá por lo establecido en el apartado 8 del artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### **Artículo 54. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral**

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y bajo el principio general de colaboración entre la Dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, se estará a lo establecido en el Protocolo contra el Acoso implantado en la Empresa y a todas las modificaciones del mismo que acuerden las partes firmantes del mismo, siendo de aplicación lo previsto en el artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### **CAPÍTULO OCTAVO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA**

#### **Artículo 55. Mejoras voluntarias de Seguridad Social**

1. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa abonará el 25% de la base reguladora de la prestación correspondiente hasta que finalice la situación de IT.

2. Procederá el abono del complemento hasta el 100% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal desde el primer día de la baja y hasta el límite de doce meses en todos los procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por personas adultas que estén incluidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

3. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal desde el primer día de la baja y hasta el límite de doce meses durante el primer proceso del año natural.

En el segundo proceso del año natural, se abonará el 85% del complemento a partir del decimoquinto día de la baja y hasta el límite de doce meses.

A partir del tercer proceso del año natural, no se abonará ningún complemento.

4. El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de Incapacidad Temporal incumpla las pautas de tratamiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación o no comparezca a los controles que ésta determine.

#### **Artículo 56. Pólizas de seguro**



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

La empresa contratará un seguro que cubrirá durante las veinticuatro horas del día, las siguientes contingencias derivadas de accidente de trabajo que pudiera sufrir el personal por importe de 22.000 €:

- Fallecimiento
- Gran Invalidez
- Incapacidad absoluta
- Incapacidad total para la profesión habitual.

## CAPÍTULO NOVENO SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 57. Código de conducta del personal empleado público

El código de conducta del personal de GESPA está integrado por los principios de actuación y las obligaciones regulados en el presente Convenio Colectivo, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

Estos principios y obligaciones informan la interpretación y aplicación del régimen disciplinario.

### Artículo 58. Tipificación de las faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves.

En relación con el régimen disciplinario, se tendrá en cuenta la aplicación prioritaria de lo dispuesto en los convenios colectivos de sector si fuera más favorables para las personas trabajadoras en algún punto.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada servicio.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

**Artículo 59. Sanciones**

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - Despido.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

#### **Artículo 60. Procedimiento sancionador**

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 km. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

#### **Artículo 61. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral deberá ser resuelto dentro del período de prescripción, salvo que la ley establezca lo contrario.

### **CAPÍTULO DÉCIMO SOBRE DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 62. Derecho de reunión**

Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores y trabajadoras para la realización de asambleas dentro de los recintos de la empresa fuera de las horas de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten.

#### **Artículo 63. De la representación del personal**

El Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Estatuto de los Trabajadores.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

#### **Artículo 64. De la acción sindical**

a) El personal afiliado a un sindicato podrá, en el ámbito de la empresa:

1. Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
2. Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
3. Recibir la información que le remita su sindicato.

b) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a la plantilla en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo del personal.
2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
3. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

#### **Artículo 65. Del Comité de Empresa**

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa para la defensa de sus intereses.

La representación de los trabajadores y trabajadoras tendrá competencia, en los términos legalmente establecidos, sobre las siguientes materias:

- a) Contratos de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Huelga.
- j) Conocimiento de los balances contables que la empresa emita oficialmente.
- k) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

#### **Artículo 66. Cuota sindical**

A requerimiento del personal afiliado a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente.

El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

#### **Artículo 67. Garantías**

1. Las personas integrantes del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:
  - a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el comité de empresa.
  - b) Prioridad de permanencia en la empresa respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
  - c) No ser despedida ni sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminada en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
  - d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, 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 publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
  - e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada una de las personas integrantes del comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la normativa legal de aplicación.
2. Podrá pactarse la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

### **CAPÍTULO UNDÉCIMO SOBRE SUBROGACIÓN**

#### **Artículo 68. Cláusula de subrogación**

Es de aplicación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social, la subrogación en el sector público que se regula en el Título II del Acuerdo sobre materias concretas para la mejora de la economía y el empleo de la Comunitat Valenciana publicado en el DOGV de 21 de mayo de 2021 o norma que lo sustituya. Y en caso de perder vigencia la citada norma convencional, el contenido relativo a la subrogación quedará incorporado al presente convenio salvo acuerdo expreso de las partes firmantes.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El objeto de esta disposición adicional primera es enumerar las condiciones “ad personam” de las personas trabajadoras en alta o situación de derecho a reserva de puesto de trabajo en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

#### Artículo 1. Personas en alta o situación de derecho a reserva de puesto de trabajo en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la presente disposición adicional aquellas personas trabajadoras en situación de alta o con reserva del puesto de trabajo, mientras dure tal situación.

#### Artículo 2. Convenios colectivos sectoriales de aplicación correspondientes a cada servicio

Los convenios colectivos sectoriales de aplicación en lo que corresponde a las materias a las que se refiere el I Convenio Colectivo de la Empresa Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U son los siguientes:

CONVENIO	CÓDIGO CONVENIO BOE	SERVICIO
CONVENIO COLECTIVO SECTOR AGROPECUARIO DE VALENCIA	46000255011982	• VIGILANCIA FORESTAL
CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE COMUNIDAD VALENCIANA	80000715012008	• AMBULANCIA
CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE ENTIDADES DE CARACTER SOCIAL DE COMUNIDAD VALENCIANA	80000705012008	• PANGEA
CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE ATENCION ESPECIALIZADA EN EL AMBITO DE LA FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD DE COMUNIDAD VALENCIANA	80000545012003	• CDM ALBORGI • CIJ LA COMA • ABSENTISMO ESCOLAR • ATENCION Y SEGUIMIENTO PARA LA ENFERMEDAD MENTAL
CONVENIO ESTATAL DE SECTOR DE LA RESTAURACION COLECTIVA	99100165012016	• COMEDORES SOCIALES • BAR CAFETERIA HOGAR JUBILADOS
ACUERDO COLECTIVO ENTRE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y SERVICIOS DE PATERNA, S.L.U PARA EL SERVICIO DE CONSERJERÍA		• CONSERJERIA



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE VALENCIA	46000035011982	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MANTENIMIENTO VÍA PÚBLICA</li> </ul>
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE SECTOR DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACION INFANTIL	99005615011990	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESCUELA INFANTIL LA COMA</li> <li>• ESCUELA INFANTIL FUENTE DEL JARRO</li> <li>• ESCOLA OBERTA</li> <li>• ESCOLA PASCUA Y ESCOLA ESTIU</li> </ul>
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE SECTOR DE ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA	99008825011994	<ul style="list-style-type: none"> <li>• INFORMADORES JUVENILES</li> <li>• TALLERES PRE-LABORALES</li> </ul>
CONVENIO ESTATAL DE JARDINERIA	99002995011981	<ul style="list-style-type: none"> <li>• JARDINERIA</li> <li>• SILVICULTURA</li> <li>• BRIGADA DE ORNATO</li> </ul>
CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE VALENCIA	46001595011981	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LIMPIEZA</li> </ul>
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL EMPRESAS DE MENSAJERIA	99003425011990	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NOTIFICACIONES</li> </ul>
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE INDUSTRIA METAL VALENCIA	46000105011981	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS</li> <li>• EVENTOS Y TEATROS</li> <li>• ALMACÉN</li> </ul>
CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR OFICINAS Y DESPACHOS VALENCIA	46000805011981	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SERVICIOS CENTRALES</li> <li>• SISTEMAS</li> <li>• MARKETING</li> <li>• OFICINA VIVIENDA</li> </ul>
CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, MATERNO INFANTILES, Y AYUDA A DOMICILIO DE TITULARIDAD PUBLICA DE COMUNIDAD VALENCIANA	80000305011997	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SAD</li> <li>• EEIIA</li> <li>• VEHÍCULO ADAPTADO</li> </ul>
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE SECTOR DE LIMPIEZA PUBLICA, VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACION DE RESIDUOS Y	99010035011996	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RECOGIDA Y CUSTODIA DE ANIMALES</li> </ul>



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALCANTARILLADO		
----------------------------------------------	--	--

**Artículo 3. Materias reguladas por los convenios sectoriales**

Los convenios colectivos sectoriales de aplicación detallados en el apartado 2 de esta disposición adicional, y tal y como indica el propio texto del I Convenio Colectivo de la Empresa Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U. serán de aplicación para la regulación de las materias referenciadas en el articulado del presente convenio colectivo.

**Artículo 4. Jornada laboral**

El personal que a la firma del presente convenio esté de alta o en situación de derecho a reserva de puesto de trabajo y tenga una jornada anual efectiva inferior a la marcada en el presente convenio colectivo mantendrá la jornada inferior como condición “ad personam”, conforme establece el artículo 24 del presente convenio colectivo.

**Artículo 5. Días de ajuste de jornada**

Los días de descanso por ajuste de jornada consecuencia del trabajo efectivo superior a las 1642 horas establecidas en el presente convenio colectivo serán, en número, iguales a los que actualmente están disfrutando como días de uso personal, asuntos propios o días de descanso por ajuste de jornada anual.



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

**ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO**

**PERSONA DENUNCIANTE (SEÑALAR CON UNA X):**

<b>PERSONA AFECTADA POR LOS HECHOS</b>	<input type="checkbox"/>	<b>TESTIGO-A DE LOS HECHOS</b>	<input type="checkbox"/>
<b>REPRESENTANTE DE LOS-AS TRABAJADORES-AS</b>	<input type="checkbox"/>	<b>OTROS</b>	<input type="checkbox"/>

<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<input type="text"/>	<b>DNI</b>	<input type="text"/>
---------------------------	----------------------	------------	----------------------

<b>TELÉFONO DE CONTACTO</b>	<input type="text"/>	<b>RELACIÓN CON LA PERSONA EFECTADA POR LOS HECHOS</b>	<input type="text"/>
-----------------------------	----------------------	--------------------------------------------------------	----------------------

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA Y DESCRIPCIÓN DE LOS SUPUESTOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO:**

<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<input type="text"/>	<b>SERVICIO</b>	<input type="text"/>
---------------------------	----------------------	-----------------	----------------------

<b>SUPUESTO/A ACOSADOR/A</b>	<input type="text"/>	<b>SERVICIO</b>	<input type="text"/>
------------------------------	----------------------	-----------------	----------------------

<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<input type="text"/>
-------------------------	----------------------

<b>BREVE DESCRIPCIÓN HECHOS (Datos, Fechas, ...):</b>	<input type="text"/>
-------------------------------------------------------	----------------------

<b>PRUEBAS/DATOS CONCRETOS</b>	<input type="text"/>
--------------------------------	----------------------

<b>POSIBLES TESTIGOS:</b>	<input type="text"/>
---------------------------	----------------------

<b>OBSERVACIONES/COMENTARIOS:</b>	<input type="text"/>
-----------------------------------	----------------------

Solicito el inicio del **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO** en *Gestión y Servicios de Paterna SLU*.

Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

Lugar y fecha Firma de la persona interesada



Convenio Colectivo de la Empresa  
Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U.

### INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), se incluye la siguiente información en lo concerniente a cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

De conformidad con la legislación, europea y española, en protección de datos de carácter personal, informamos que los datos aportados para la formalización de la relación laboral son tratados, en calidad de Responsable, por Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U. La recogida y tratamiento de la información de carácter personal, responde, de forma general, a las siguientes finalidades y usos:

- Los datos recogidos serán utilizados exclusivamente con fines determinados, explícitos y legítimos, al objeto de investigar potenciales comportamientos compatibles con acoso sexual o por razón de sexo, conservándose el tiempo estrictamente preciso y, no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines
- Los informes y documentos que se archiven serán de acceso restringido. Sólo la persona interesada y los responsables de la tramitación podrán tener conocimiento de los mismos. No se efectuarán copias, ni se enviará ningún documento por canales informáticos, salvo petición expresa de las personas interesadas.

De este modo, los resultados de las pruebas médicas a las que sea sometido el-la trabajador-a sólo serán comunicados al mismo,

La base legal para el tratamiento de datos es la ejecución del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO, y la firma de la presente solicitud implica el consentimiento de la persona interesada para que la unidad Tramitadora corrobore el caso y, una vez corroborado, realice una primera valoración inicial a partir de la cual podrá determinar si procede o no admitir a trámite dicha solicitud.

Toda la información aportada por la persona solicitante se enviará a la unidad Tramitadora y, en su caso, a la Comisión frente al Acoso sexual. No está prevista la cesión de datos a terceros ajenos a la empresa, salvo obligación legal, a excepción de los casos en que en aras de conseguir el mejor posible resultado de la investigación, a la Comisión frente al Acoso sexual recurra a los servicios de una consultoría externa.

Los datos objeto de tratamiento no serán cedidos o comunicados a terceros, salvo en los supuestos necesarios para el estricto y exclusivo cumplimiento o satisfacción de las finalidades antes mencionadas, así como en los legalmente previstos.

De acuerdo con la citada normativa, está obligado-a a informar de las variaciones que puedan experimentar los datos personales facilitados, además Ud. podrá ejercitar los derechos de Acceso, Rectificación, Limitación, Portabilidad, Supresión o, en su caso, Oposición. Para ejercitar los derechos deberá presentar un escrito en Gestión y Servicios de Paterna, S.L.U. – LOPD C/ Charles Robert Darwin, nº 2 – Parque Tecnológico – 46980 Paterna o vía mail a rrhh@gespaterna.es. Deberá especificar cuál de estos derechos solicita sea satisfecho y, a su vez, deberá acompañarse de la fotocopia del DNI o documento identificativo equivalente. En caso de que actuara mediante representante, legal o voluntario, deberá aportar también documento que acredite la representación y documento identificativo del mismo. Asimismo, en caso de considerar vulnerado su derecho a la protección de datos personales, podrá interponer una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.agpd.es).

