

**Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo**  
**Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo**

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (Código: 46002282011988).

**ANUNCIO**

Resolución de fecha 8 de abril de 2014, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 16 de enero de 2014 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 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 Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora.

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

Valencia, a 8 de abril de 2014. La Directora Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Margarita Vilarrasa Balanzá.

**CONVENIO LABORAL DE ÁMBITO INTERNO DE LA FEDERACIÓN VALENCIANA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS Y EL PERSONAL A SU SERVICIO**
**ÍNDICE**

|              |  |
|--------------|--|
| CAPÍTULO I   | DISPOSICIONES GENERALES                                |
| Artículo 1º  | Ámbito de aplicación.                                  |
| Artículo 2º  | Vigencia y duración.                                   |
| Artículo 3º  | Prórroga y denuncia                                    |
| Artículo 4º  | Normas no discriminatorias                             |
| Artículo 5º  | Condiciones más beneficiosas                           |
| Artículo 6º  | Absorción y compensación                               |
| Artículo 7º  | Vinculación a la totalidad                             |
| Artículo 8º  | Comisión Mixta   |
| Artículo 9º  | Peticiones y su concesión                              |
| CAPÍTULO II  | DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES                        |
| Artículo 10º | Derecho a comunicación                                 |
| Artículo 11º | Acción sindical  |
| Artículo 12º | Mediación y arbitraje                                  |
| CAPÍTULO III | INGRESO, CONTRATACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL            |
| Artículo 13º | Íngreso  |
| Artículo 14º | Incorporación y períodos de prueba                     |
| Artículo 15º | Clasificación Profesional                              |
| Artículo 16º | Promoción. Principios generales                        |
| Artículo 17º | Promoción interna                                      |
| Artículo 18º | Formas de ascensos                                     |
| Artículo 19º | Trabajo de superior e inferior categoría               |
| Artículo 20º | Formación. Principios generales                        |
| CAPÍTULO IV  | JORNADA LABORAL, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y VACACIONES |
| Artículo 21º | Jornada laboral  |

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Artículo 22º               | Jornada laboral reducida   |
| Artículo 23º               | Horas extraordinarias  |
| Artículo 24º               | Organización del trabajo. Competencia y criterios                                      |
| Artículo 25º               | Control de la permanencia en el trabajo  |
| Artículo 26º               | Vacaciones   |
| <b>CAPÍTULO V</b>          | <b>RETRIBUCIONES</b>   |
| Artículo 27º               | Salarios   |
| Artículo 28º               | Cláusula de revisión salarial  |
| Artículo 29º               | Antigüedad   |
| Artículo 30º               | Pagas extraordinarias  |
| Artículo 31º               | Retribución de las horas extraordinarias   |
| Artículo 32º               | Complementos   |
| Artículo 33º               | Dietas y desplazamientos   |
| Artículo 34º               | Incentivos a la baja voluntaria  |
| Artículo 35º               | Jubilación anticipada parcial  |
| Artículo 36º               | Otras mejoras  |
| <b>CAPÍTULO VI</b>         | <b>SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</b>   |
| Artículo 37º               | Protección de Salud y Prevención Riesgos Laborales                                     |
| Artículo 38º               | Plan de Seguridad e Higiene en el Trabajo  |
| Artículo 39º               | Comité de Seguridad y Salud  |
| Artículo 40º               | Formación en Prevención de Riesgos Laborales   |
| Artículo 41º               | Promoción de la salud. Deshabitación tabáquica   |
| <b>CAPÍTULO VII</b>        | <b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. PERMISOS Y LICENCIAS</b>      |
| Artículo 42º               | Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral                                   |
| Artículo 43º               | Permisos y licencias   |
| Artículo 44º               | Excedencia voluntaria  |
| Artículo 45º               | Excedencia forzosa   |
| <b>CAPÍTULO VIII</b>       | <b>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>   |
| Artículo 46º               | Igualdad de Oportunidades  |
| <b>CAPÍTULO IX</b>         | <b>BENEFICIOS Y AYUDAS SOCIALES</b>  |
| Artículo 47º               | Beneficios y Ayudas Sociales   |
| Artículo 48º               | Complementos salariales por IT   |
| Artículo 49º               | Prestaciones no salariales   |
| Artículo 50º               | Gratificación por obtención de titulación de la JQCV                                   |
| Artículo 51º               | Fondo de Ayudas Sociales   |
| Artículo 52º               | Comisión de Gestión del Fondo de la Ayuda Social                                       |
| Disposiciones Adicionales  |  |
| Disposiciones Transitorias |  |
| Anexo I                    | Categorías Profesionales   |
| Anexo II                   | Tabla Salarial por categorías laborales<br>Tabla de Complementos específicos mensuales |

**CONVENIO LABORAL DE ÁMBITO INTERNO DE LA FEDERACIÓN VALENCIANA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS Y EL PERSONAL A SU SERVICIO****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º.-** Ámbito de aplicación.

1.- El Convenio laboral de ámbito interno entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (en adelante Convenio) y el personal a su servicio, establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal de plantilla, ya sea fijo o eventual, de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (en adelante FVMP), pactadas entre ésta y los representantes legales del personal.

2.- No obstante lo anterior, no será de aplicación al personal contratado temporal que traiga causa de una subvención, ayuda o dotación económica, de cualquier Institución o Entidad, pública o privada, para una obra o servicio determinado, los preceptos relativos al capítulo V de Retribuciones (excepto el artículo 32 retribución de las horas extraordinarias y el artículo 34 dietas y desplazamientos), que se regirán por lo dispuesto en los términos de concesión de aquella y en las cláusulas contractuales que se establezcan y acepten por ambas partes.

En consecuencia, la Dirección de la FVMP velará para que el personal contratado laboral temporal que traiga causa de este tipo de ayudas, se destine a trabajos que se ajusten a la finalidad para la cual se concedió la subvención, ayuda o dotación. La finalización o cese de la ayuda, subvención o programa no podrá afectar a otro personal que no sea aquel que fue contratado temporalmente con cargo al mismo.

**Artículo 2º.-** Vigencia y duración.

1.- El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de la firma del mismo y expirará el 31 de diciembre de 2017.

2.- No obstante lo anterior, se retrotraerán al 1 de Enero de 2014 todos los efectos que de la aplicación de este Convenio se puedan derivar.

**Artículo 3º.-** Prórroga y denuncia.

1.- Ambas partes se comprometen a la negociación del nuevo Convenio 45 días antes de que expire la vigencia del presente, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra.

2.- Si llegado el 31 de diciembre de 2017 no hubiese sido pactado otro Convenio, el presente se entenderá automáticamente prorrogado.

**Artículo 4º.-** Normas no discriminatorias.

1.- No se podrá discriminar a ningún/a trabajador/a, por razones de edad, sexo, ideología, religión, etnia o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría, ni por la condición de representante legal de los/as trabajadores/as o cualquier otro concepto que se contemple en este Convenio o en la normativa vigente.

2.- Se hace extensivo a las parejas de hecho, previa justificación de convivencia, todos aquellos derechos que se les atribuyan a los cónyuges.

**Artículo 5º.-** Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas en el ámbito colectivo o personal.

**Artículo 6.-** Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la FVMP (mediante mejora de sueldo o salario, primas y pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencia, contencioso administrativo, convenio laboral, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

**Artículo 7º.-** Vinculación a la totalidad.

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

**Artículo 8º.-** Comisión Mixta.

1.- Se constituye una Comisión Mixta de Negociación, Interpretación y Seguimiento del Convenio (en adelante Comisión) como órgano colegiado, integrada de una parte por la Secretaría General de la FVMP o persona en quien delegue; y de otra por el Comité de Empresa.

2.- Son funciones de esta Comisión:

- a) El seguimiento del presente Convenio al efecto de procurar el cumplimiento de las normas contenidas en el mismo.
- b) El conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de carácter general del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones legales de los órganos jurisdiccionales competentes.
- c) La negociación de materias que afecten, entre otras, a:
  - Las condiciones de trabajo (clasificación y valoración).
  - Las retribuciones (incremento y aplicación).
  - Ingreso y promoción.
- d) La negociación colectiva en los órganos establecidos en este Convenio.
- e) Cualesquiera otras derivadas del contenido del Convenio que las leyes les atribuyan.

3.- Al objeto de cumplir las funciones asignadas, la Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al trimestre, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes

**Artículo 9º.-** Peticiones y su concesión.

Cualquier petición que formule un/a trabajador/a a la Secretaría General relativa a lo establecido en este Convenio, se considerará aceptada en su totalidad si transcurridos diez días hábiles desde su presentación a la misma, ésta no notificase, por escrito, su decisión al interesado.

**CAPÍTULO II****DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES****Artículo 10º.-** Derecho a comunicación.

1.- La FVMP está obligada a tener un tablón de anuncios, en lugar idóneo y de fácil visibilidad, que facilite al Comité de Empresa la comunicación con los/as trabajadores/as. Los/as trabajadores/as podrán, previa comunicación al Comité de Empresa, hacer uso del mismo.

2.- El Comité de Empresa y los/as trabajadores/as tendrán derecho a reunirse, en lugar idóneo a fin de tratar todo aquello relativo a la relación de la FVMP y el personal a su servicio.

3.- La Dirección de la FVMP servirá al Comité de Empresa así como a las secciones sindicales legalmente constituidas los medios necesarios para el correcto desarrollo de su función y la custodia de la documentación que su labor devenga. En su caso, un despacho para que puedan celebrar adecuadamente sus reuniones, en la medida de las posibilidades de espacio físico de la FVMP.

**Artículo 11º.- Acción Sindical.**

1.- Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos, por parte de la Empresa: el/la Secretario/a General y por delegación expresa de éste la/el Vicesecretaria/o General, y por parte de los/as trabajadores/as: el Comité de Empresa.

Ambas partes se comprometen a promover asimismo, en su condición de tales, a través de la Comisión, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

2.- A todas las Secciones sindicales legalmente constituidas en la FVMP, ésta les reconoce treinta horas retribuidas al año, como tiempo disponible para el ejercicio de sus actividades sindicales.

3.- El/la trabajador/a afiliado/a a cualquier partido político, coalición, federación y/o sindicato legalmente constituido tendrá derecho a asistir a los congresos que aquellos organicen. El tiempo invertido para tales menesteres se hallará retribuido siempre que aquel justifique debidamente su asistencia.

4.- Todos aquellos casos en que se suscite cualquier tipo de relación laboral (contratos, modificaciones laborales, permisos, licencias, expedientes, pruebas, etc.) entre la FVMP y el/la trabajador/a, deberá ser puesto en conocimiento del Comité de Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

5.- En los términos previstos por la legislación vigente, el Comité de empresa y las secciones sindicales en él representadas, deben conocer el estado de la empresa en los aspectos económico-social, la organización del trabajo, el plan de seguridad e higiene.

**Artículo 12º.- Mediación y arbitraje.**

Las partes, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, considerarán a la mediación y el arbitraje, como posibles alternativas para la solución de cualquier conflicto. Esta mediación será ejercida por la propia Comisión o a través de personas elegidas por las partes, siempre y cuando queden garantizados los siguientes principios:

a) La voluntariedad en la aceptación de uno u otro procedimiento.

b) La idoneidad o imparcialidad del mediador o árbitro.

c) La iniciación de los procedimientos de mediación y arbitraje debe venir precedida de la emisión del correspondiente mandato y formulado por escrito, y en el que deben quedar claramente especificadas las materias objeto de la mediación y arbitraje.

**CAPÍTULO III**

**INGRESO, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Artículo 13º.- Ingreso.**

1.- La contratación del personal se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose en todo caso a la normativa vigente. A tal fin, y en el ámbito de lo establecido en el artículo 8, apartado 2 de este Convenio, la Dirección de la FVMP informará trimestralmente al Comité de Empresa del puesto o los puestos de trabajo que aquella piense cubrir o crear, la modalidad de contratación y, caso de considerarse así por ambas partes, de las características de las pruebas de selección y/o concurso de méritos necesarias para acceder al puesto de trabajo.

2.- No obstante lo anterior, los ingresos se producirán mediante libre designación del órgano competente de la Federación en los siguientes casos:

a) Cuando se trate de personal eventual que esté vinculado contractualmente a los órganos de gobierno de las FVMP.

b) Cuando lleven aparejado el desempeño de funciones de dirección en los órganos de gobierno de la FVMP.

c) Cuando se trate de personal eventual vinculado a los grupos políticos presentes en los órganos de gobierno de la FVMP.

En estos supuestos, el cese del personal contratado eventual se producirá en el mismo momento que finalice el mandato del órgano de gobierno que propició estos contratos

3.- En los procesos de selección que tengan lugar para la contratación del personal destinado a programas específicos, tanto de resultados de la percepción de una ayuda o subvención como la firma de un acuerdo o convenio con entidad privada o administración pública, miembros del Comité de Empresa formarán parte de la comisión de evaluación o selección que se constituya a tal fin.

**Artículo 14º.- Incorporación y períodos de prueba.**

1.- La Dirección de la FVMP establecerá y aprobará junto con el Comité de Empresa el protocolo de incorporación, para cada persona o grupo de personas contratadas. El protocolo (que se incorporará al presente Convenio como Anexo III) incluirá tanto la información básica sobre la organización y las funciones a desempeñar como las normas de prevención de riesgos laborales existentes.

2.- El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

a) Personal técnico 2 meses.

b) Personal administrativo y de servicios 1 mes.

3.- 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 FVMP.

4.- No obstante lo anterior, el personal eventual con contrato ligado al mandato de un órgano de gobierno o dentro de un programa específico de empleo no consolidará su puesto de trabajo, salvo que se atenga a lo estipulado en el artículo 17º para la promoción interna.

**Artículo 15º.- Clasificación profesional.**

1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de categorías profesionales. Se establece en función de la titulación, la formación, experiencia y capacitación para ejercer las tareas y funciones.

2.- El Anexo I recoge las categorías profesionales de este Convenio y las definiciones de las categorías profesionales.

**Artículo 16º.- Promoción. Principios generales.**

Con la finalidad de incrementar la capacidad de trabajo y los niveles de motivación e integración de los/as trabajadores/as:

1.- La Dirección de la FVMP y el Comité de Empresa reconocen como un derecho la promoción en el trabajo.

2.- La promoción de los/as trabajadores/as que prestan su servicio en la FVMP de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta a todos/as sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

3.- La formación, la capacidad y méritos del/de la trabajador/a se tendrá en cuenta, entre otros criterios, para la promoción profesional en el trabajo.

4.- La Dirección de la FVMP actualizará en enero de cada año, el dossier profesional del personal al servicio de la misma, incluyendo las nuevas titulaciones académicas o cualificaciones profesionales obtenidas por el/la trabajador/a así como todas las acciones de carácter formativo que mejoren directamente su aptitud y cualificación profesional y que contribuyan a mejorar el nivel de prestación de las tareas encomendadas. A tal fin, se comunicará previamente al personal el inicio y el plazo para proceder a la actualización de dicho dossier.

5.- El Comité de Empresa tendrá acceso a la información contenida en el dossier profesional de cualquiera de los/as trabajadores/as de la FVMP, siempre que se cuente con la autorización previa del/de la trabajador/a a cuyo expediente se pretenda acceder. Los/as trabajadores/as de la FVMP podrán consultar el suyo propio en cualquier momento, previa solicitud a la Secretaría General.

Artículo 17º.- Promoción interna.

1.- Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo los/as trabajadores/as de la FVMP tendrán derecho preferente a ocuparlo. La empresa lo comunicará a todos los/as trabajadores/as por medio del tablón de anuncios. El orden de prelación entre los trabajadores/as será:

- a) Personal fijo.
- b) Personal eventual.
- c) En igualdad de condiciones prevalecerá la antigüedad.

2.- Para optar al puesto de trabajo será condición necesaria reunir los requisitos exigidos para la categoría profesional.

Artículo 18º.- Formas de ascensos.

1.- Los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

- a) Mediante libre designación del órgano competente de la FVMP.
- b) Mediante el concurso de méritos y/o pruebas selectivas.

2.- En todo caso, la Dirección de la FVMP responderá, mediante escrito motivado, a las peticiones formuladas de ascenso.

Artículo 19º.- Trabajos de superior e inferior categoría.

1.- Todos los/as trabajadores/as podrán ser destinados a trabajos de categoría superior. El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a la que le corresponde en la categoría profesional que tuviese reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la FVMP la clasificación profesional inmediata y adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

2.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa, se viese en la necesidad de destinar a un/a trabajador/a a realizar funciones de inferior categoría profesional de la que tuviese reconocida contractualmente, y al objeto de no ser catalogada como una actuación de acoso moral, deberá de existir una petición y aceptación explícita al respecto. En ningún caso el desempeño de los trabajos de inferior categoría podrá tener una duración superior a un mes a lo largo del mismo año.

El/la trabajador/a, durante este período, seguirá percibiendo las remuneraciones totales correspondientes a su categoría profesional, sin merma de los derechos inherentes al mismo.

3.- Lo contemplado en los Apartados 1 y 2 de este artículo vendrá motivado por razones técnicas u organizativas que justifiquen la movilidad funcional y por el tiempo imprescindible para su atención. La dirección de la FVMP deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20º.- Formación. Principios generales.

1.- Todos/as los/as trabajadores/as al servicio de la FVMP, con una antigüedad de al menos un año, dispondrán de un crédito horario de hasta 40 horas anuales para actividades formativas, siempre y cuando se justifique documentalmente la asistencia a las mismas.

2.- Plan Anual de Formación de la FVMP. Los/as trabajadores/as de la FVMP serán informados, y podrán participar si así lo manifiestan, de todas aquellas acciones formativas desarrolladas por la FVMP. La asistencia será voluntaria y se computará como trabajo efectivo, sin que en ningún caso, el exceso se compute como horas extraordinarias.

3.- La Dirección de la FVMP podrá promover, para los/las trabajadores/as citados en el artículo 19, actividades de formación relacionadas exclusivamente con el ejercicio profesional y/o al puesto de trabajo. Se deberá realizar un mínimo de 60 horas de formación para cada uno de los tramos establecidos en el artículo citado.

4.- Asimismo, a instancias del/de la trabajador/a o de la Dirección de la FVMP, y siempre de mutuo acuerdo, se podrá promover la asistencia a otras acciones formativas (jornadas, seminarios, cursos de especialización u otras actividades de formación) organizadas por esta Federación u otras Entidades (Generalitat Valenciana, Diputaciones Provinciales, Entidades Locales, Universidades, etc).

5.- En los casos que sea la Dirección de la FVMP la que demande a un/a trabajador/a la asistencia a una acción formativa determinada o que ésta, independientemente del solicitante, sea organizada por la FVMP, el exceso de tiempo empleado por encima de la jornada ordinaria se computará de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio.

#### CAPÍTULO IV

#### JORNADA LABORAL, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 21º.- Jornada Laboral.

1.- La Jornada Laboral se desarrollará por igual a lo largo de todo el año, de lunes a viernes, entre las 8:00 horas y las 15:00 horas. No obstante, se establece una banda horaria, comprendida entre las 7:45 horas y las 15:30 horas, para realizar la jornada establecida.

A efectos del cómputo del horario laboral realizado, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- a) Dicho cómputo se realizará mensualmente.
- b) En aquellas semanas en las que el horario realizado por el trabajador/a sea inferior a la jornada establecida, este compensará la diferencia pudiendo prolongar su jornada laboral hasta en 45 minutos diarios sobre la jornada laboral normal, bien a lo largo del mes de cómputo, o en su defecto en el mes siguiente.

En ningún supuesto este período de tiempo tendrá la consideración de horas extras, puesto que la realización del mismo tiene como finalidad completar la jornada establecida

Artículo 22º.- Jornada laboral reducida.

1.- El/la trabajador/a que lleve como mínimo dos años en la FVMP podrá solicitar una reducción de hasta un tercio de la jornada laboral por un tiempo máximo de un año. Ello comportará la consiguiente reducción proporcional del salario que le corresponda.

**Artículo 23º.- Horas extraordinarias.**

1.- Todas las horas trabajadas por exigencia del servicio y a petición de la Dirección de la FVMP, que sobrepasen en cómputo mensual las establecidas como jornada laboral en este Convenio, tendrán la consideración de horas extraordinarias, salvo las que correspondan a la recuperación prevista en este Convenio como consecuencia de las ausencias no pactadas ni justificadas durante la jornada laboral habitual, en cada caso. Las horas que excedan del cómputo establecido en el párrafo anterior, quedarán acumuladas a los efectos oportunos de este Convenio.

2.- Las horas trabajadas en días festivos, incluyéndose como tales sábados y domingos, y las nocturnas comprendidas entre las veintidós horas y las siete cuarenta y cinco del día siguiente, se computarán dobles; las realizadas en días laborables a partir de las 17:00 horas se computarán vez y medio el valor de la hora ordinaria.

El trabajador que haya realizado horas extraordinarias no deberá tener déficit en su recuento mensual y/o anual de horas; en ese supuesto, se deberá descontar las necesarias para completar su jornada laboral antes de pasar a realizar el cálculo de las horas extras.

3.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. No se incluirán en este límite las desarrolladas por la percepción de un complemento de dedicación, cuya resolución de concesión indicará el mínimo anual.

**Artículo 24º.- Organización del trabajo. Competencia y criterios.**

1.- El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios prestados por FVMP, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

2.- La organización del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la FVMP. Y su programación y distribución entre las áreas de la empresa corresponde al/la Secretario/a General de la FVMP, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo

3.- Por ser manifiesto el respeto a los cauces de participación de los representantes legítimos de los/as trabajadores/as, la Dirección de la FVMP manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos junto con el Comité de Empresa que permitan la mejora del servicio prestado por aquella. De este modo, se establecen los siguientes criterios:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los/las trabajadores/as.

d) La profesionalización y promoción de los/las trabajadores/as.

e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los/as trabajadores/as.

h) La adopción de las necesarias medidas en salud laboral que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.

**Artículo 25º.- Control de la permanencia en el trabajo.**

1.- A los efectos contenidos en este Convenio, la Empresa llevará el control estricto de las horas realizadas por cada trabajador/a, al objeto de que, en las reuniones periódicas previstas en el artículo 8, se establezca el equilibrio en la organización y distribución de las cargas de trabajo del personal de la FVMP.

2.- La Dirección de la FVMP habilitará, antes del 31 de diciembre de 2014 el sistema mediante el cual cada uno de los/as trabajadores/as a su servicio pueda tener acceso, mediante ordenador, al cómputo diario de su propio y exclusivo horario efectivo de trabajo realizado.

3.- Ante la situación de incapacidad transitoria (IT) el/la trabajador/a de la FVMP está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar parte de baja en la Seguridad Social y entregar copia de la misma a la empresa en las 48 horas siguientes a la emisión de dicho parte.

4.- La no asistencia al trabajo así como las horas que no llegue al cómputo del horario laboral establecido tendrán que ser justificadas por parte del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.n.

**Artículo 26º.- Vacaciones.**

1.- Todo el personal sujeto al presente Convenio tiene derecho por año completo de servicio activo a disfrutar, entre los meses de junio y septiembre, de un mes natural de vacaciones retribuidas o 22 días laborables si se toman fraccionadas (o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos). En este último caso podrán disfrutarse en varios períodos, sin que ninguno sea inferior a 7 días naturales consecutivos.

2.- No obstante lo anterior, en el caso de tomar vacaciones fraccionadas, 11 de los 22 días laborables podrán tomarse fuera del período mencionado de junio a septiembre, siempre que sea posible y el servicio no se vea perjudicado.

3.- Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir, veinte, veinticinco y treinta años de servicio respectivamente. Este derecho se hará efectivo a partir del cumplimiento de los años de servicio señalados y siempre que el cumplimiento se produzca con anterioridad al comienzo del primer día del período de vacaciones solicitado.

4.- La planificación de las vacaciones se realizará en base a las necesidades vacacionales de los/as trabajadores/as y las organizativas de la FVMP. De este modo, se abrirá un plazo para que los/as trabajadores/as formulen su solicitud de vacaciones entre los días 1 al 10 de Mayo de cada año.

5.- Las peticiones que no estén enmarcadas en el calendario previsto en este artículo, se solicitarán al menos con 15 días de antelación.

**CAPÍTULO V**

**RETRIBUCIONES**

**Artículo 27º.- Salarios.**

1.- Con efectos de 1 de Enero de 2014, el incremento total de la masa salarial bruta será del 0% sobre el 31 de diciembre del 2013, según la tabla salarial por categorías que se adjunta a este Convenio en el Anexo II

2.- Si la situación económica de la FVMP así lo requiriese, antes del 31 de octubre de 2014 se deberá acordar entre la Dirección de la FVMP y el Comité de Empresa las nuevas retribuciones salariales para el año 2015.

3.- Los salarios se abonarán a los/as trabajadores/as mensualmente entre los días 28 al 30 de cada mes.

**Artículo 28º.- Cláusula de revisión salarial.**

1.- En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrado a 31 de diciembre de 2015, 2016 y 2017, experimente un incremento superior al aprobado por la empresa para dicho ejercicio se efectuará una revisión salarial de la desviación del IPC sobre

dicho porcentaje, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y por el exceso sobre el mismo, que tomará efecto el 1 de enero del año siguiente.

2.- El importe de la revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

Artículo 29º.- Antigüedad.

1.- El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por antigüedad. El cómputo de la misma se calculará por cada tres años de servicio efectivo prestados a la FVMP, independientemente de si ha sido de forma continua o intermitente, remunerándose en concepto de trienios fijados al tres por ciento sobre la base salarial, con un máximo de 10 trienios. Quedan consolidados y remunerados al cinco por ciento los trienios generados por antigüedad anteriores a la entrada en vigor del convenio 2012 - 2013.

2.- El abono de las cantidades correspondientes a dichos trienios será de carácter mensual.

3.- No obstante lo anterior, y a los efectos de lo estipulado en el apartado uno del presente artículo, el mismo no será de aplicación para el personal de los supuestos comprendidos en el artículo 13.2 y 13.3.

Artículo 30º.- Pagas extraordinarias.

1.- El/la trabajador/a tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año.

2.- Cada paga extraordinaria será de un importe equivalente al bruto total mensual percibido por el trabajador o, en su caso, la parte proporcional que le corresponda.

3.- Estas pagas se abonarán prorrateadas mes a mes.

Artículo 31º.- Retribución de las horas extraordinarias.

Las horas que excedan del cómputo mensual, señalado en el artículo 23 podrán ser compensadas, mediante días de libre disposición, por acuerdo entre el/la interesado/a y la Dirección de la FVMP, salvo aquellas realizadas por estar contempladas en la percepción de un complemento de dedicación hasta el límite y con las previsiones establecidas en el artículo siguiente.

Artículo 32º.- Complementos.

1.- Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de cada categoría profesional, en razón a alguno o algunos de los conceptos que se señalan en la Tabla de complementos del Anexo II.

La existencia de dichos complementos no obliga a su aplicación a todo el personal ni necesariamente por todos los conceptos contemplados, debiendo tenerse en cuenta las siguientes indicaciones:

- Dedicación. Se aplicará a aquellas personas que, por razones coyunturales, deban dedicarle un mayor tiempo que el indicado en la Jornada Convenio para poder llevar a cabo su trabajo, debiendo contar siempre con el visto bueno de la Dirección.

La no realización coyuntural de horas extras sobre la Jornada del Convenio, conformará un crédito de tiempo acumulado, a favor de la FVMP, en base al porcentaje citado, que se reducirá, hasta su regularización, de futuras actividades extras del/de la trabajador/a a quien afecte esta circunstancia o situación.

- Mando. Se asignará a aquellas personas que, atendiendo a las razones que la Dirección estime, deban de ejercer una labor extraordinaria de mando sobre los trabajadores que se hallen a su cargo.

En cualquier caso, cuando el /la trabajador/a que perciba algún tipo de complemento se encuentre de baja, no percibirá la retribución que por el mismo se había fijado según la tabla específica del Anexo II durante ese periodo.

2.- Con efectos de 1 de Enero de 2012 se aprueba la tabla de complementos y conceptos que se recogen en el Anexo II y que contempla los porcentajes a aplicar sobre salario base a cada categoría.

3.- La Dirección de la FVMP determinará su aplicación informando al Comité de Empresa en los términos establecidos en la legislación de aplicación.

4.- La Dirección de la FVMP establecerá, cuando así lo estime, una gratificación económica de carácter extraordinario por trabajos realizados, para todos aquellos/as trabajadores/as que considere, informando de su concesión al Comité de Empresa.

5.- En ningún caso los complementos a satisfacer a lo largo del año podrán exceder del 2,5% de la masa salarial bruta calculada en función de las retribuciones de todo el personal en su cómputo anual.

Artículo 33º.- Dietas y desplazamientos.

1.- La FVMP abonará a los trabajadores los gastos de manutención, pernoctación y desplazamiento para la realización de su trabajo.

2.- Contra entrega de los oportunos justificantes, abonará el gasto de

a) Manutención hasta un máximo de 20 euros, cuando tengan que:

- prolongar su jornada de trabajo, durante la tarde, sin desplazarse de la sede social o lugar de trabajo, fuera del horario establecido en el artículo 22.

- desplazarse, como mínimo, a 50 Km. de la ciudad de Valencia.

b) Manutención y pernoctación cuando tengan que desplazarse fuera de la ciudad de Valencia, y no tengan previsto su regreso antes de las 22 horas del día en curso y se encuentre a más de 100 kilómetros de distancia.

c) Transporte público o privado, cuando tenga que desplazarse por la ciudad de Valencia u otras poblaciones y ciudades.

En el caso de utilizar su vehículo, la cantidad será de 28 céntimos de euro por kilómetro, así como el coste del peaje de la autopista y el parking, en su caso.

3.- Para la concesión y pago de los gastos reseñados anteriormente se requerirá la autorización de la Secretaría General, o persona en quien delegue.

Artículo 34º.- Incentivos a la baja voluntaria.

1.- Aquellos/as trabajadores/as que así lo deseen, podrán solicitar la baja voluntaria como trabajadores/as al servicio de la FVMP, teniendo derecho al cobro de las mensualidades señaladas a continuación de este párrafo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Que hayan prestado al menos 20 años de servicio en la FVMP, cumpliendo el requisito de antigüedad correspondiente de acuerdo a lo establecido en el Artículo 29

- Que les falten al menos 3 años para la edad legal de jubilación ordinaria de acuerdo con la legislación laboral vigente en cada momento.

a) Con 20 años ..... 12 mensualidades

b) Con 25 años..... 18 mensualidades

c) Con 30 años o más. .... 24 mensualidades

2.- Entre un intervalo de años de antigüedad y otro, las indemnizaciones se incrementarán en una mensualidad más por cada año completo de servicio, salvo en los saltos de intervalo que se incrementará en dos mensualidades.

3.- La solicitud por parte del trabajador/a deberá efectuarse como máximo en un período de 15 días desde el momento en que se cumpla el respectivo año de antigüedad, y la baja por parte de la FVMP deberá producirse dentro del trimestre siguiente a dicha solicitud.

4.- Aquel/lla trabajador/a que opte por solicitar la baja voluntaria no podrá volver a ser contratado por la FVMP, a no ser que devuelva ese incentivo.

Artículo 35º.- Jubilación anticipada parcial.

1.- Aquellos/as trabajadores/as que así lo deseen, y de acuerdo a la normativa laboral, vigente en cada momento, en materia de jubilación anticipada parcial, podrán acogerse a los beneficios que dicha normativa establezca de común acuerdo con la Dirección de la FVMP.

2.- En los casos de jubilación parcial, el/la trabajador/a podrá acumular el horario a realizar en cómputo anual, mediante la realización de una jornada completa en un único periodo continuado a conveniencia de la empresa.

3.- Se podrá facilitar en años anteriores a la jubilación anticipada la posibilidad de suscribir el correspondiente contrato de relevo para facilitar la continuación del trabajo.

Artículo 36º.- Otras mejoras.

La FVMP hará extensiva para el personal todas aquellas mejoras derivadas de acuerdos o convenios suscritos con entidades, grupos, asociaciones, empresas, economatos, etc., tanto públicas como privadas que redunden en beneficio del colectivo, sin que ello suponga coste alguno para el mismo.

## CAPÍTULO VI

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 37º.- Protección de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

1.- La protección de la salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as constituye un elemento básico y prioritario de las partes firmantes del presente Convenio. Por ello, consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de la acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

2.- La Dirección de la FVMP al objeto de minimizar los posibles riesgos, de las condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral, que puedan afectar a la salud de los/las trabajadores/as de su plantilla posibilitará la realización de las siguientes actuaciones:

a) Una evaluación de la salud inicial a los/as trabajadores/as que se incorporen a la FVMP, o después de la asignación de nuevas tareas que conlleve nuevos riesgos para la salud.

b) Una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir si la baja fue motivada por causa de su actividad profesional y recomendar una acción apropiada para proteger a los/as trabajadores/as.

c) Una vigilancia periódica de la salud. Esta vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que está expuesto el/la trabajador/a y que se indican en la evaluación de riesgos.

Artículo 38º.- Plan de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1.- La evaluación de riesgos es el instrumento que permite adoptar las medidas encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.

2.- La FVMP considera fundamental eliminar los posibles riesgos existentes que puedan afectar a la salud de los/as trabajadores/as de su plantilla.

3.- En virtud de lo anterior, la Dirección de la FVMP con la colaboración del Comité de Seguridad y Salud, además de cumplir las normas establecidas en la legislación vigente en esta materia, llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Diagnóstico periódico de la situación.
- Determinación de las prioridades y programas de actuación: objetivos generales y específicos.
- Ejecución de los programas de actuación: vigilancia de la salud, planes de emergencia.
- Evaluación del Plan.
- Adecuación a la normativa sobre accesibilidad, ruidos y protección contra emergencias.
- Condiciones constructivas del local de trabajo (individual y colectivamente).
- Orden de limpieza y mantenimiento.
- Señalización de las áreas de trabajo y servicios auxiliares.
- Condiciones ambientales, particularmente las termo- higrométricas.
- Acondicionamiento del material de trabajo y mobiliario (ergonomía de los puestos de trabajo).
- Iluminación.
- Servicios higiénicos y la disposición de los mismos en las áreas de trabajo.
- Material y locales de primeros auxilios.
- Cursos de formación a los/as trabajadores/as sobre prevención de riesgos laborales.
- Sistemas de información a los/as trabajadores/as sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 39º.- Comité de Seguridad y Salud.

1.- El Comité de Seguridad y Salud de la FVMP es el órgano paritario y colegiado de participación destinado al control de las medidas preventivas adoptadas por la empresa y la vigilancia de su eficacia. Además de las competencias y funciones que le reconoce la normativa vigente, el Comité establecerá las distintas actuaciones y prioridades que se recomiendan en el plan de prevención.

2.- El citado Comité estará integrado por los/las Delegados/as de Prevención, en representación de los/ de las trabajadores/as, y en igual número en representación de la Dirección de la FVMP.

Artículo 40º.- Formación en prevención de riesgos laborales.

Todos los/as trabajadores/as tendrán el derecho y deber de recibir un mínimo de 4 horas al año de formación específica sobre salud y seguridad. Esta formación se gestionará conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud. Esta formación se impartirá preferentemente en el puesto de trabajo y se computará como trabajo efectivo.



Artículo 41º.- Promoción de la Salud. Deshabitación tabáquica.

Teniendo en cuenta las orientaciones de los organismos tanto nacionales como internacionales, así como la legislación vigente relacionada con el tabaquismo, la FVMP, a través de los servicios de la Mutua proporcionará a los/as trabajadores/ras fumadores/as que así lo deseen un programa para la deshabitación tabáquica como medida de promoción de salud de los/as trabajadores/as. La asistencia a dicho programa se computará como trabajo efectivo.

## CAPÍTULO VII

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 42º.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En lo no dispuesto en el presente capítulo, y con el objeto de facilitar y compaginar las responsabilidades familiares y personales con las laborales, lo dispuesto en el Plan Concilia para la Administración Local de Valencia, suscrito entre los sindicatos mayoritarios y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias tendrá consideración de mínimos, y será de aplicación directa a todo el personal de la FVMP.

Artículo 43º.- Permisos y licencias.

1.- Los trabajadores tendrán derecho a solicitar los permisos y licencias retribuidos en los siguientes casos:

- a) 17 días naturales, en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, separación o divorcio, acreditada documentalmente. Este permiso podrá iniciarse hasta 7 días naturales antes del hecho causante.
- b) Hasta 6 días naturales por fallecimiento de hijo/a, cónyuge o compañero/a con quien exista convivencia. En el caso de fallecimiento del cónyuge y teniendo hijos/as menores de 16 años de edad, se tendrá derecho a 8 días naturales más. En el caso de fallecimiento de familiar de 1º grado de consanguinidad o afinidad, así como de hermanos/as hasta 5 días naturales y en el caso de fallecimiento de familia hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho hasta 3 días naturales. Este permiso se tomará desde el hecho causante.
- c) Hasta 6 días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o compañero/a con quien exista convivencia, familiar hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos/as acreditándose documentalmente la gravedad de la enfermedad. Para el resto de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho hasta 3 días hábiles. Este permiso podrá utilizarse en días seguidos o alternos, a petición del interesado.
- d) El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, durante el plazo de un mes.
- e) Hasta 3 días naturales por enfermedad de cónyuge o compañero/a con quien exista convivencia y familiares hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 7 días naturales por alumbramiento de esposa o compañera con quien exista convivencia.
- g) 12 días naturales por interrupción del embarazo, que no podrán añadirse a la baja médica.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o tratamientos basados en las nuevas técnicas de fecundación asistida.
- i) 2 días por traslado de domicilio computados bianualmente.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral.
- k) Por lactancia de hijo/a menor de un año, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo. Esta ausencia podrá tomarse acumuladamente a petición del interesado de forma semanal o mensual. Este derecho podrá ejercerlo tanto el padre o la madre.
- l) Por parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de cuatro meses de duración. Utilizables según las necesidades de la interesada, siempre que, de acuerdo con la ley, seis semanas de dicho plazo sean disfrutadas inmediatamente después del parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos y con los límites que señala la ley.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El permiso vacacional será acumulable a este período, incluso cuando ha expirado el año natural.

- m) 7 días de libre disposición o parte proporcional de acuerdo con el tiempo trabajado. La Dirección de la FVMP podrá establecer la aplicación de algunos de estos días de libre disposición a determinadas fechas que constituyen "puentes naturales" en el calendario laboral del año, siempre que al menos el 80% de la plantilla, excluidos los asesores de los grupos políticos, dirección y personal de confianza, haya solicitado esas fechas como días de libre disposición. En el caso de no disfrutarse en el año natural, se podrán solicitar hasta el 15 de enero del año siguiente.
- n) En el caso de enfermedad aislada de un día, en el que no proceda emisión de parte de baja laboral, el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al Servicio de Personal al inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan, justificándose su no asistencia con parte médico en el caso de faltar 2 días consecutivos.
- o) El personal podrá acudir, durante el horario de trabajo para él/ella o familiar hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, aportando con posterioridad justificante de las mismas.
- p) Por el tiempo indispensable para asistir a los exámenes, así como para la realización de trámites académicos necesarios aportando con posterioridad el justificante pertinente.
- q) El horario de Fallas estará comprendido entre el 14 de marzo y el 18 de marzo ambos inclusive, siendo dicho horario de 9:00 horas a 13:00 horas.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a solicitar permisos y licencias no retribuidos en los siguientes casos:

- a) Para asuntos propios por un máximo de dos periodos de quince días al año, no acumulables a vacaciones.
- b) Para cuidar a familiares enfermos o para atender el cuidado de hijo/a, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de finalización de la baja maternal o paternal, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa, a un período de tiempo ininterrumpido de no menos de un mes y no más de seis meses.
- c) Quien tenga a su cuidado directo algún menor o discapacitado/a, o tenga que atender un familiar (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre una y tres horas, con la disminución proporcional del salario, por períodos no inferiores a dos meses, pudiéndose prolongarse a lo largo de un año.

Artículo 44º.- Excedencia voluntaria.

- 1.- Todos los/as trabajadores/as fijos/as que cuenten como mínimo con 1 año de antigüedad y siempre que hayan transcurrido, en su caso, más de cuatro años desde el final de una excedencia voluntaria anterior, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un tiempo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años.
- 2.- También tendrá derecho a excedencia voluntaria por un período de tiempo no superior a tres años, los/las trabajadores/as para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- 3.- La solicitud deberá efectuarse mediante escrito dirigido a la Secretaría General, alegando la causa de la petición, al menos treinta días antes de la fecha en que se desee iniciar el período de excedencia, fijándose fecha de comienzo de la misma y duración prevista.
- 4.- El/la trabajador/a excedente voluntario deberá solicitar a la Secretaría General el reingreso mediante escrito dirigido, al menos quince días antes de la terminación del plazo de excedencia.
- 5.- El/la excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hayan disponibles o se produzcan en la FVMP.
- 6.- Lo dispuesto en el apartado anterior, no será de aplicación a aquellos/as trabajadores/as que hayan solicitado la excedencia por cuidado de hijos o familiares, en cuyo caso tendrán derecho durante los dos primeros años a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto de trabajo de igual nivel y retribución.

Artículo 45º.- Excedencia forzosa.

- 1.- Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa aquel/la trabajador/a en activo que ostente cargo sindical o público, tanto si se ha accedido a dichos cargos por elección directa como si lo ha sido mediante nombramiento por parte de terceros, incluidos los asesores de cualquier institución pública. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su puesto de trabajo si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- 2.- La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

#### CAPÍTULO VIII

##### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 46º.- Igualdad de oportunidades

Al objeto de garantizar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la FVMP deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación directa o indirecta que altere la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo. A tal fin, las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a:

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados y empleadas de la FVMP.
- c) Erradicar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual o psicológico en cualquiera de sus manifestaciones, defendiendo el derecho de todos los empleados y empleadas de la FVMP a ser tratados con dignidad y manifestando que tales conductas no serán permitidas en las relaciones laborales.
- d) Elaborar y aplicar un Plan de Igualdad (que se incorporará al presente Convenio como Anexo IV) que deberá aprobarse antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio, en los términos de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

#### CAPÍTULO IX

##### BENEFICIOS Y AYUDAS SOCIALES

Artículo 47º.- Beneficios y Ayudas Sociales.

- 1.- Tiene la consideración de Beneficios y Ayudas Sociales todas aquellas medidas de carácter social y/o económico que la FVMP adopta, presta y financia para sus trabajadores/as y, en su caso, sus familiares siempre que queden acreditadas las condiciones establecidas para cada caso y cuya finalidad es mejorar su calidad de vida.
- 2.- Por el presente Convenio se acuerda crear una partida anual en los presupuestos de la FVMP con las características, dotación y fines que a continuación se describen: Fondo de Ayudas Sociales.

Artículo 48º.- Complementación salarial por IT.

La FVMP complementará al/la trabajador/a las prestaciones por incapacidad laboral temporal, hasta el cien por cien de su salario real desde el primer día de baja y durante todo el tiempo que éste se halle en situación de incapacidad laboral transitoria (IT) derivada por enfermedad común, por accidente de trabajo y/o embarazo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 32.

Artículo 49º.- Prestaciones no salariales.

- 1.- Seguro de accidentes. La FVMP efectuará, a su cargo, la contratación de un seguro colectivo de vida y accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán al conjunto de los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio. Las cantidades garantizadas serán las siguientes:
  - a) 60.000 € para los casos de muerte derivada de accidente.
  - b) 75.000 € para los casos de invalidez permanente, ya sea ésta total o parcial, derivada de accidentes, de acuerdo con los baremos existentes para este tipo de contratos.
- 2.- Gastos derivados de hospitalización. La FVMP cubrirá los gastos derivados de hospitalización, intervenciones quirúrgicas, y cualquiera de los materiales o pruebas médicas necesarias hasta el total restablecimiento, en caso de que el centro hospitalario de la Seguridad Social no preste dichos supuestos.
- 3.- Gastos derivados de defunción. En el caso de defunción del/de la trabajador/a se concederá una ayuda, a los/las herederos/as legales, por la cuantía que establece el seguro, siempre y cuando no se encuentre contemplados en los supuestos anteriores, con un límite máximo de 2.000€.

Artículo 50º.- Gratificación por obtención de titulación de la JQCV.

Todos aquellos/as trabajadores/as que prestando sus servicios en la FVMP, y a partir de la entrada en vigor de este Convenio, obtengan alguno de los siguientes títulos otorgados por la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià (JQCV), la FVMP lo gratificará de acuerdo con el siguiente baremo:

- a) Nivel elemental: 250 €
- b) Nivel Mitjà: 500 €
- c) Nivel Superior: 750 €

**Artículo 51º.- Fondo de Ayudas Sociales**

El Fondo de Ayudas Sociales tiene las características, dotación y fines que a continuación se describen:

- a) Atender las necesidades del ámbito sanitario y educativo, no suficientemente cubiertas por el sistema público, teniendo como beneficiarios a los trabajadores de la FVMP, dados de alta en dicha Empresa así como a sus cónyuges e hijos, siempre y cuando estos no perciban ningún tipo de remuneración económica.
- b) Entre las ayudas mencionadas pueden citarse a título meramente enunciativo las siguientes:
  - Exámenes, revisiones e intervenciones odontológicas y oculares.
  - Prótesis dentarias, de visión, auditivas y ortopédicas.
  - Ayuda al estudio, en centros de enseñanza pública y privada concertada, por una sola vez al año y curso.
- c) Los Fondos destinados a Ayudas Sociales se gestionarán mediante la aplicación de criterios compensatorios y progresivos que tiendan a beneficiar a las unidades familiares de menor renta.
- d) Para atender las necesidades citadas se acuerda dotar este Fondo de Protección Social con la cantidad de 7.500 euros para el primer año de vigencia del convenio, que se incrementará en 500€ en años sucesivos.
- e) Las dotaciones que no sean gastadas en un ejercicio por no alcanzar las solicitudes la cantidad destinada, serán añadidas al ejercicio inmediatamente posterior.

**Artículo 52º.- Comisión de Gestión del Fondo de la Ayuda Social.**

Al objeto de desarrollar el contenido de las ayudas descritas, se creará una Comisión con los fines que a continuación se describen:

- a) Naturaleza y Composición. La comisión o comisiones creadas al efecto serán las encargadas de gestionar y desarrollar el contenido de las ayudas descritas, de acuerdo con lo establecido en el artículo octavo de este Convenio.
- b) Funciones. Velar por el cumplimiento de las normas, requisitos, plazos y condiciones derivados de la aplicación de este capítulo.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Primera.- En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Segunda.- La FVMP concederá a todo el personal, con el carácter de festivos, retribuidos y no recuperables, los días señalados oficialmente con tal carácter por la Administración Central (10), Autonómica (2) y Local (2), así como el 24 y el 31 de diciembre. En los años que alguno o algunos de los festivos oficiales coincidan con sábados, se producirá la compensación como día/s festivo/s. Elaborándose para ello, por la Comisión Mixta, de acuerdo con lo establecido en el artículo octavo de este Convenio, el calendario de días festivos de la FVMP.

Tercera.- Aquellos/as trabajadores/as que a 31 de diciembre de 2011 percibiesen una mejora económica profesional tal y como aparecía reflejado en el artículo 19 del anterior Convenio Colectivo 2007-2011, mantendrán dicha mejora en sus respectivos salarios base.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Primera.- Durante el año 2014 quedarán en suspenso los artículos 50 y 51.

Segunda.- Si algún/una trabajador/a fuese despedido/a durante la vigencia del presente convenio, se deberá tener en cuenta el 100% de su jornada y salario, de acuerdo con la tabla salarial contemplada en el Anexo II, a efectos de cálculo de la indemnización por rescisión de su contrato, y a todos los efectos contemplados en la legislación laboral.

Tercera.- Durante el año 2014, si algún/una trabajador/a fuese despedido/a y ese trabajador hubiera sufrido una bajada de categoría a partir del 1 de enero de 2012, se tendrá en cuenta la categoría anterior a esa bajada a efectos de cálculo de la indemnización por rescisión de su contrato.

Cuarta.- Con carácter general y exclusivamente para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014, se acuerda una disminución de un 5% a las retribuciones pactadas entre la Secretaría General y el Comité de Empresa de la FVMP para el año 2013.

Quinta.- Con carácter general, y exclusivamente para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014, se podrá solicitar a la Secretaría General una reducción de la jornada laboral de un 10, 15 o un 20%, con la correspondiente reducción de días cotizados a la seguridad social. Esa reducción podrá ser diaria, semanal o quincenal, de acuerdo con la Secretaría General, según la carga laboral de cada puesto de trabajo.

Sexta.- Aquellos/as trabajadores/as que a 1 de enero de 2013, se les hubiera aplicado un ajuste por un importe igual o superior al 50% del conjunto de sus retribuciones salariales a 1 de enero de 2012 no podrán sufrir una disminución superior al 30% de su retribución respecto a su categoría profesional actual, y exclusivamente para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014. Estos trabajadores podrán solicitar a la Secretaría General una reducción de la jornada laboral de hasta un 30%, según los criterios de la disposición adicional anterior.

En Valencia, a 23 de enero de dos mil catorce

Por la FVMP

José Antonio Redorat Fresquet  
 Secretario General

Por el Comité de Empresa  
 Fernando Rodríguez Pérez

Enrique Martínez Piqueres  
 Josep Eduard Tormo Montagud

José Jaime Pascual Piqueres  
 Manuel Alcaide Olmos

**ANEXO I**
**CATEGORÍAS PROFESIONALES**

1.- Jefe/a de Servicio.- Actúan bajo las órdenes inmediatas de los/las Jefes/as de Área, en su caso, y son responsables de la dirección y funcionamiento de las secciones que se le asignen y, en particular, les corresponde:

- a) Auxiliar y colaborar con el/la Jefe/a del Área.
- b) Ejercer aquellas funciones que le delegue el/la Jefe/a del Área.

2.- Jefe/a de Sección.- Corresponde al/la Jefe/a de Sección la responsabilidad de la dirección y funcionamiento del trabajo propio de la sección a la que está asignado.

3.- Técnico/a de Área.- Son aquellas personas que, poseyendo el correspondiente título de Licenciado/a o Diplomado/a expedido por Universidad, desarrollan tareas complejas de carácter homogéneo mediante programas o técnicas definidas mediante instrucciones generales bajo las órdenes directas de los responsables del área, servicio o sección donde queden encuadrados.

- 4.- Programador/a.- Son aquellas personas que estudian los procesos definidos por analistas, redactan programas, confeccionan juegos de ensayo, ponen a punto programas y completan los expedientes técnicos de los mismos.
- 5.- Documentalista-bibliotecario/a.- Su tarea consiste en la búsqueda de la información necesaria, tanto en fuentes internas, externas, para documentar los temas concernientes a la F.V.M.P. y para atender las consultas exteriores, así como el tratamiento de dicha información para su posterior recuperación. Adicionalmente se encargará del Servicio de Publicaciones, tanto en su fase técnica como en su fase de distribución.
- 6.- Técnico/a Promoción Lingüístico/a.- Es aquella persona que realiza cometidos de traducción y corrección de textos así como aquellas actividades de promoción del valenciano que se consideren adecuadas a las necesidades de la FVMP.
- 7.- Jefe/a Superior Administrativo/a.- Corresponde al/ a la Jefe/a Superior Administrativo/a funciones de iniciativa y responsabilidad o funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa, distribuyendo el trabajo entre el personal administrativo dependiente de él.
- 8.- Jefe/a de Primera Administrativo/a.- Son aquellas personas que realizan funciones administrativas que requieren una cualificación técnica específica propia del cargo que desempeñan, tales como contabilidad, etc., y cuya misión principal es auxiliar en su trabajo a su inmediato superior.
- 9.- Oficial/a de Primera Administrativo/a.- tiene por función principal realizar tareas administrativas, normalmente de trámite para sus superiores, que sólo exigen conocimientos generales de técnica administrativa, actuando con iniciativa y responsabilidad restringida.
- 10.- Auxiliar.- Corresponde a los auxiliares tareas puramente mecánicas, inherentes al trabajo de oficina tales como mecanografía, despacho de correspondencia, manejo de archivo.
- 11.- Ordenanza.- Son aquellas personas cuya misión, básicamente, consistirá en hacer recados dentro o fuera de la F.V.M.P., recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores.
- 12.- Encuestador/a.- Es aquella persona cuyo trabajo específico está basado en la captación de información, previa la oportuna formación en el trabajo a desarrollar.
- 13.- Asesor/a.- Es aquel que desempeña sus funciones dentro de los grupos políticos de la F.V.M.P., asimilados en cuanto a categoría al/ a la Jefe/a Superior Administrativo/a, y son designados y cesados por el propio grupo político que los nombra.
- 14.- Oficial/a de Servicios Múltiples.- Es aquel que desempeña funciones principalmente de conducción y mantenimiento de los vehículos oficiales de la F.V.M.P, y cuando no desarrolla su función principal, auxilia en servicios tales como, centralita telefónica, mantenimiento de la F.V.M.P., almacén y archivo de documentación.
- 15.- Telefonista.- Es aquella persona que atiende y distribuye, desde la centralita telefónica las llamadas externas, facilitando la información de carácter general, atendiendo las visitas y canalizándolas al servicio o responsable correspondiente, pudiendo colaborar en otras tareas que se le encomienden siempre y cuando no repercutan en el normal desarrollo de su función principal.

ANEXO II

TABLA SALARIAL POR CATEGORÍAS LABORALES

| CATEGORIAS                        | ENERO 2012 | NIVELES     |
|-----------------------------------|------------|-------------|
| JEFE/A SERVICIO                   | 2.639,65   | NIVEL V-T   |
| JEFE/A SECCIÓN                    | 2.251,68   | NIVEL IV-T  |
| TÉCNICO/A DE ÁREA                 | 1.938,00   | NIVEL III-T |
| TÉCNICO/A PROMOCIÓN LINGÜÍSTICO/A | 1.938,00   | NIVEL III-T |
| DOCUMENTALISTA - BIBLIOTECARIO/A  | 1.938,00   | NIVEL III-T |
| PROGRAMADOR/A                     | 1.938,00   | NIVEL III-T |
| JEFE/A SUPERIOR ADMINISTRATIVO/A  | 2.251,68   | NIVEL IV-A  |
| OFICIAL SERVICIOS MULTIPLES       | 2.176,84   | NIVEL IV-A  |
| JEFE/A DE 1ª ADMINISTRATIVO/A     | 1.807,21   | NIVEL III-A |
| OFICIAL/A DE 1ª ADMINISTRATIVO/A  | 1.592,84   | NIVEL II-A  |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO           | 1.322,75   | NIVEL I-A   |
| ORDENANZA                         | 1.322,75   | NIVEL I-A   |
| ENCUESTADOR/A                     | 1.072,78   | NIVEL I-A   |
| TELEFONISTA                       | 1.322,75   | NIVEL I-A   |
| ASESOR/A                          | 2.207,53   |             |

TABLA DE COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS MENSUALES

| CONCEPTOS  | PORCENTAJE A APLICAR SOBRE EL SUELDO BASE DE LA CATEGORÍA |   |    |    |    |
|------------|---|---|----|----|----|
| DEDICACIÓN | 5   | 8 | 11 | 14 | 17 |
| MANDO      | 5   | 8 | 11 | 14 | 17 |