

**CONVENIO COLECTIVO PERSONAL
LABORAL DE LA CONFEDERACION
SINDICAL DE CC.OO.
DEL PAIS VALENCIANO**

CAPITULO I

Disposiciones Generales

**Artículo 1. - AMBITO DE APLICACION
FUNCIONAL Y TERRITORIAL.-**

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal asalariado no sindicalista dentro de la estructura organizativa de la Confederación. Por lo tanto, se encuentran afectadas por dicho convenio las siguientes organizaciones:

Territoriales: Confederación Sindical de CC.OO. del P.V. y todas las Uniones y Delegaciones Locales del ámbito del País Valenciano.

De Rama: Federaciones y Sindicatos Comarcales e Intercomarcales en el ámbito del País Valenciano.

Artículo 2. - AMBITO PERSONAL.-

Sus normas son de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en cualquiera de las organizaciones territoriales o de rama de la Confederación de CC.OO. del P.V., se exceptúan expresamente aquellas personas que tengan la condición de sindicalistas por cargo electo o no.

Artículo 3. - VIGENCIA Y DURACION.-

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, y su duración será de tres años hasta el 31 de diciembre de 2004, con independencia de que los efectos económicos serán retroactivos al 1 de Enero de 2002 con los incrementos descritos en el Artículo 24.

**CONVENI COL·LECTIU PERSONAL
LABORAL DE LA CONFEDERACIÓ SINDICAL
DE CCOO
DEL PAÍS VALENCIÀ**

CAPÍTOL I

Disposicions Generals

**Article 1.- ÀMBIT D'APLICACIÓ
FUNCIONAL I TERRITORIAL.-**

Aquest conveni estableix i regula les normes per què han de regir-se les condicions de treball del personal assalariat no sindicalista dins de l'estructura organitzativa de la Confederació. Per tant, es troben afectats per aquest conveni les següents organitzacions:

Territorials: Confederació Sindical de CCOO del PV i totes les unions i delegacions locals de l'àmbit del País Valencià.

De Branca: federacions i sindicats comarcals i intercomarcals en l'àmbit del País Valencià.

Article 2.- ÀMBIT PERSONAL.-

Les seues normes són d'aplicació a tots els treballadors i les treballadores que presten serveis en qualsevol de les organitzacions territorials o de branca de la Confederació de CCOO del PV, s'exceptuen expressament aquelles persones que tinguen la condició de sindicalistes per càrrec electe o no.

Article 3.- VIGÈNCIA I DURACIÓ.-

Aquest conveni entra en vigor el dia de la seua signatura, i la seua durada és de tres anys fins el 31 de desembre del 2004, amb independència que els efectes econòmics siguen retroactius a l'1 de gener del 2002 amb els increments descritos en l'article 24.

Concluida su vigencia quedará denunciado automáticamente sin perjuicio de mantener en vigor todo su contenido tanto normativo como obligacional hasta la negociación de un nuevo convenio.

Si las negociaciones del Convenio se prorrogaran, durante el tiempo que exceda de la vigencia del mismo, se entenderá subsistente el presente convenio en todos sus términos hasta la formalización del nuevo. y ello sin perjuicio de la libertad de las partes para que, a través de La Comisión Negociadora, puedan arbitrar las fórmulas que estime oportunas para su aplicación con carácter transitorio.

Artículo 4.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA.-

En cumplimiento del acuerdo se establece para la interpretación del nuevo convenio una Comisión Paritaria, que estará formada por tres representantes de los trabajadores y las trabajadoras y tres representantes del Sindicato, que se relacionarán.

El domicilio de ambas representaciones a todos los efectos será: Confederación Sindical de CCOO-PV, Plaza Nápoles y Sicilia, 5, 46003-Valencia.

Esta Comisión Paritaria actuará colegiadamente y quedará válidamente constituida con la presencia como mínimo del 75% de los miembros de cada una de las representaciones.

* A las reuniones de la Comisión Paritaria, podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores y asesoras que las partes designen en cada caso.

* Estas reuniones serán convocadas con orden del día establecido con anterioridad, con el fin de dar salida a los problemas que vayan surgiendo, tantas veces como sea necesario.

* La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo de quince días, con convocatoria hecha por escrito especificando orden del día, y levantando acta en cada reunión.

Conclousa la seua vigència queda denunciat automàticament sense perjudici de mantenir en vigor tot el seu contingut tant de normatiu com d'obligacions fins a la negociació d'un nou conveni.

Si les negociacions del Conveni es prorroguen, durant el temps que excedesca de la seua vigència, s'entén subsistent aquest conveni en tots els seus termes fins a la formalització del nou. I això sense perjudici de la llibertat de les parts perquè, a través de La Comissió Negociadora pugua arbitrar les fórmules que considere oportunes per a la seua aplicació amb caràcter transitori.

Article 4.- COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I DE VIGILÀNCIA.-

En compliment de l'acord s'estableix per a la interpretació del nou conveni una Comissió Paritària, que està formada per tres representants dels treballadors i de les treballadores i tres representants del Sindicat, que es relacionen.

El domicili d'ambdues representacions amb caràcter general és: Confederació Sindical de CCOO-PV, plaça Nàpols i Sicília, 5, 46003-València.

Aquesta Comissió Paritària actua col·legiadament i queda constituïda vàlidament amb la presència com a mínim del 75% dels membres de cada una de les representacions.

* En les reunions de la Comissió Paritària, pot assistir-hi amb veu però sense vot, els assessors i les assessores que les parts designen en cada cas.

* Aquestes reunions són convocades amb ordre del dia establert amb anterioritat, a fi de donar eixida als problemes que sorgesquen, tantes vegades com siga necessari.

* La Comissió s'ha de reunir a instància de qualsevol de les parts, en el termini de quinze dies, amb convocatòria feta per escrit especificant ordre del dia, i s'ha d'alçar acta en cada reunió.

* La resolución se emitirá en el plazo de quince días. Los acuerdos se tomarán por mayoría de las partes.

* La Comisión Paritaria tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, seguimiento del desarrollo de cuantos temas integren este instrumento jurídico y sus anexos durante la totalidad de su vigencia.
- Mediar con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 5. - LEGISLACION APLICABLE.-

En lo no previsto en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 6. - GARANTIA "AD PERSONAM".

Se respetarán aquellas situaciones y derechos personales que con carácter global o en cada caso concreto hayan sido pactados anteriormente y que excedan de lo estrictamente pactado en el presente convenio, manteniéndose como garantía "AD PERSONAM". (Ver Disposición Transitoria).

CAPITULO II

**Organización Práctica del Trabajo
Clasificación del personal - Contratación
- Ascensos
Ceses y Formación Profesional**

Artículo 7. - ORGANIZACION PRACTICA DEL TRABAJO.-

Para la organización práctica del trabajo deberá de consultarse a los trabajadores y trabajadoras afectados y al

* La resolució s'ha d'emetre en el termini de quinze dies. Els acords s'han de prendre per majoria de les parts.

* La Comissió Paritària té, entre altres, les següents funcions:

- Assumir les funcions d'interpretació, d'estudi i de vigilància d'allò que s'ha pactat, seguiment del desenvolupament de tots els temes que integren aquest instrument jurídic i els seus annexos durant la totalitat de la seua vigència.
- Mitjançar amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de la interpretació o de l'aplicació d'allò convingut en aquest Conveni.

Artículo 5. - LEGISLACIÓ APLICABLE.-

Tot allò no previst en aquest Conveni Col·lectiu, s'ajustarà a allò convingut en la legislació vigent.

Article 6.- GARANTIA "AD PERSONAM".-

Es respectaran aquelles situacions i drets personals que amb caràcter global o en cada cas concret hagen sigut pactats anteriorment i que excedesquen de l'estrictament pactat en aquest conveni, mantenint-se com a garantia " AD PERSONAM". (Veure Disposició Transitoria).

CAPÍTOL II

**Organització Pràctica del Treball
Classificació del personal - Contractació
- Ascensos
Cessament i Formació Professional**

Article 7.- ORGANITZACIÓ PRACTICA DEL TREBALL.-

Per a l'organització pràctica del treball s'ha de consultar els treballadors i les treballadores afectats i el Comitè d'empresa,

Comité de empresa, tratándose de llegar a un acuerdo con la Ejecutiva respectiva, de modo que la elaboración de las medidas organizativas se enriquezcan con la máxima participación y su aplicación encuentre el máximo respaldo.

Para la modificación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, art. 41 Real Decreto Legislativo 1/1995.

Artículo 8. – GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES.-

1. Las categorías profesionales, pertenecientes a cada grupo profesional, se establecerán en función del trabajo efectivamente realizado.

2. La clasificación profesional compete a la Comisión de Clasificación y se realizará de acuerdo con el nomenclator de categorías que fija este convenio. La comisión estará compuesta por tres representantes de la Comisión Ejecutiva y otros tres del Comité, pudiendo actuar con asesores y asesoras.

La citada Comisión emitirá informe preceptivo cuando sea solicitado por cualquier trabajador y trabajadora. Dicho informe tendrá carácter no vinculante. Este informe se trasladará a la Comisión ejecutiva quien contestará en el plazo de máximo de sesenta días.

La intervención de la citada Comisión de Clasificación será sin perjuicio de la utilización por los trabajadores o trabajadoras de los procedimientos legales en materia de clasificación profesional.

El personal que presten sus servicios en la Confederación Sindical de CC.OO. del P.V., se clasificará según la función que realice en el Sindicato en alguno de los siguientes Grupos profesionales:

- I. Personal de Dirección
 - I.I. Jefe, Jefa de Area.
 - I.II Jefe, Jefa de Servicios.
- II. Personal Técnico Titulado
 - II.I Personal Técnico Superior
 - II.II Personal Técnico Medio
 - II.III Personal Técnico Informático

per arribar a un acord amb l'Executiva respectiva, de manera que l'elaboració de les mesures organitzatives s'enriquesquen amb la màxima participació i la seua aplicació trobe el suport màxim.

Per a la modificació de les condicions de treball s'ajustarà a allò convingut en el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors/res, art. 41 Reial Decret Legislatiu 1/1995.

Article 8.- GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS.-

1. Les categories professionals, pertanyents a cada grup professional, s'estableixen en funció del treball efectivament realitzat.

2. La classificació professional competeix a la Comissió de Classificació i s'ha de realitzar d'acord amb el nomenclator de categories que fixa aquest conveni. La comissió ha d'estar composta per tres representants de la Comissió Executiva i altres tres del Comité, i poden actuar amb assessors i assessores.

Aquesta Comissió ha d'emetre un informe preceptiu quan siga sol·licitat per qualsevol treballador i treballadora. L'esmentat informe té caràcter no vinculant. Aquest informe s'ha de traslladar a la Comissió executiva qui ha de contestar en el termini màxim de seixanta dies.

La intervenció d'aquesta Comissió de Classificació és sense perjudici de la utilització pels treballadors o per les treballadores dels procediments legals en matèria de classificació professional.

El personal que preste els serveis en la Confederació Sindical de CCOO del PV es classifica, segons la funció que realitzi en el Sindicat, en algun dels següents Grups professionals:

- I. Personal de Direcció
 - I.I. Cap d'Àrea
 - I.II Cap de Serveis
- II. Personal Tècnic i Titulat
 - II.I Personal Tècnic Superior
 - II.II Personal Tècnic Mitjà
 - II.III Personal Tècnic Informàtic

II.IV Personal Técnico Contable
II.V Personal Técnico Jurídico de
Grado Medio
II.VI Asesor o Asesora Laboral

III. Personal Administrativo
III.I Oficial Admvo. 1ª
III.II Oficial Admvo. 2ª
III.III Auxiliar Admvo.
III.IV Auxiliar Admvo. 2ª.

IV. Personal de Oficios Varios
IV.I Personal Oficios Varios
IV.II Personal Limpieza

PERSONAL DE DIRECCIÓN:

Estarán incluidos en este Grupo Laboral todos los trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos singulares dentro de la Organización y que, sin dejar de pertenecer al ámbito no sindical, ejercen una labor de Dirección (control, organización y coordinación) sobre el personal en este u otros grupos laborales.

En este grupo laboral primará la descripción del puesto de trabajo sobre la referencia a una categoría determinada dado que será potestativo de la Dirección correspondiente la creación de los mismos.

Dada la singularidad de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en este grupo laboral y el carácter potestativo de su creación, la definición de sus competencias se determinará en cada caso.

No obstante, lo anteriormente expuesto distinguiremos dos categorías:

- Puestos de responsabilidad en áreas de gestión (Jefatura de Área), exclusivamente creados para ejercitar la dirección de grandes áreas que impliquen una extensa gestión de fondos y recursos.
- Puestos de jefaturas de grupos (Jefe o jefa de Servicios), cuyas funciones serán básicamente de coordinación y cuya necesidad vendrá dada por la manera en que cada

II.IV Personal Tècnic Comptable
II.V Personal Tècnic Jurídic de
Grau Mitjà
II.VI Assessor o assessora Laboral

III. Personal Administratiu
III.I Oficial Admtiu. 1a
III.II Oficial Admtiu. 2a
III.III Auxiliar Admtiu.
III.IV Auxiliar Admtiu. 2a.

IV. Personal d'Oficis Diversos
IV.I Personal Oficis Diversos
IV.II Personal Neteja

PERSONAL DE DIRECCIÓ:

Estan inclosos en aquest Grup Laboral tots els treballadors i les treballadores que ocupen llocs singulars dins de l'Organització i que, sense deixar de pertànyer a l'àmbit no sindical exerceixen una labor de direcció (control, organització i coordinació) sobre el personal en aquest o altres grups laborals.

En aquest grup laboral ha de prevaler la descripció del lloc de treball sobre la referència a una categoria determinada, ja que és potestatiu de la Direcció corresponent la seua creació.

Atesa la singularitat dels treballadors i de les treballadores enquadrats en aquest grup laboral i el caràcter potestatiu de la seua creació, la definició de les seues competències s'ha de determinar en cada cas.

No obstant això, l'exposat anteriorment, distingim dues categories:

- Llocs de responsabilitat en àrees de gestió (Cap d'Àrea), exclusivament creats per a exercitar la direcció de grans àrees que impliquen una extensa gestió de fons i recursos.
- Llocs de direccions de grups (Cap de Serveis), les funcions del/de la qual són bàsicament de coordinació i la necessitat del/de la qual depèn per la manera en què cada organització confederada tinga organitzades les

organización confederada tenga organizadas sus áreas o funciones.

PERSONAL TECNICO Y TITULADO:

Dependiendo del título académico que los habilite para sus funciones se clasificarán en:

- Personal Técnico de Grado Superior.
- Persona Técnico de Grado Medio.

Formarán parte de éste grupo laboral todos aquellos trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos de trabajo para los que el desarrollo de las funciones de dicho puesto requiera una titulación de grado medio o superior.

Los requisitos de entrada serán la titulación y experiencia probada, en función del puesto de trabajo concreto que se quiera cubrir.

Junto a estos requisitos, la capacidad para tomar decisiones de manera independiente, la iniciativa y capacidad para desarrollar un trabajo bajo propio control de los resultados obtenidos, son características que deben requerirse a cualquiera de los aspirantes a puestos de trabajo y categorías de este grupo laboral.

En este Grupo profesional, entre otros se encuentran las siguientes categorías profesionales:

Técnico o Técnica de Informática: Es la persona que con la titulación y suficientes conocimientos de informática, aplica y modifica programas correspondientes a las aplicaciones propuestas, realizando las pruebas necesarias que aseguren la fiabilidad de los resultados, así como la supervisión y seguimiento del programa en uso.

Serán las funciones más significativas a realizar las siguientes:

- Supervisar la correcta organización y utilización del equipo y medios informáticos.

seues àrees o funcions.

PERSONAL TÈCNIC I TITULAT:

Segons el títol acadèmic que els habilite per a les seues funcions es classifiquen en:

- Personal Tècnic de Grau Superior.
- Personal Tècnic de Grau Mitjà.

Formen part d'aquest grup laboral tots aquells treballadors i treballadores que ocupen llocs de treball per als quals el desenvolupament de les funcions de l'esmentat lloc requeresca una titulació de grau mitjà o superior.

Els requisits d'entrada són la titulació i l'experiència provada, en funció del lloc de treball concret que es vulga cobrir.

Al Costat d'aquests requisits, la capacitat per a prendre decisions de manera independent, la iniciativa i capacitat per a desenvolupar un treball sota propi control dels resultats obtinguts, són característiques que han de requerir-se a qualsevol dels aspirants a llocs de treball i categories d'aquest grup laboral.

En aquest Grup professional, entre altres es troben les següents categories professionals:

Tècnic o tècnica d'Informàtica: És la persona que amb la titulació i els suficients coneixements d'informàtica, aplica i modifica programes corresponents a les aplicacions proposades, realitza les proves necessàries que assegurin la fiabilitat dels resultats, així com la supervisió i el seguiment del programa en ús.

Les funcions següents són les més significatives a realitzar:

- Supervisar l'organització i la utilització correcta de l'equip i dels mitjans informàtics.

- Atender las consultas de los usuarios y de las usuarias.
- Codificar, probar y documentar las rutinas de las aplicaciones.
- Conocer y aplicar las posibilidades que ofrecen los distintos paquetes estándar.
- Colaborar en el control del trabajo realizado por el equipo, así como ayudar en las tareas de mantenimiento o desarrollo de nuevas aplicaciones.

PERSONAL Técnico Jurídico de Grado Medio.

Son los trabajadores y trabajadoras que con la titulación requerida y suficiente experiencia y conocimiento de la legislación social y problemática sindical realizan asistencia, coordinación y apoyo tanto a los abogados y abogadas o gabinete jurídico como a las respectivas direcciones sindicales de las que dependen. Siendo sus funciones entre otras las siguientes:

- Asesoramiento Jurídico a todas las personas: sindicalistas, afiliadas, trabajadoras, delegadas de personal, comités de empresa y Secciones Sindicales.
- Elaboración de denuncias ante la Inspección de Trabajo, Papeletas de conciliación ante el SMAC y Reclamaciones Previas ante las Administraciones Públicas, así como la elaboración de Demandas ante los órganos jurisdiccionales correspondientes.
- Celebración de los Actos de Conciliación y Juicios en su caso, en coordinación y supervisión de los Abogados/as que tenga adscritos/as, así como la elaboración de los correspondientes escritos derivados del proceso (escritos de subsanación, ejecución de sentencias, etc.. Igualmente, en coordinación y supervisión de los/as Abogados/as, elaborará los correspondientes recursos ante los órganos jurisdiccionales competentes, dando inmediato traslado de los mismos para su firma a los/as Abogados/as que tenga adscritos/as.

- Atendre les consultes dels usuaris i de les usuàries.
- Codificar, provar i documentar les rutines de les aplicacions.
- Conèixer i aplicar les possibilitats que ofereixen els diferents paquets estàndard.
- Col·laborar en el control del treball realitzat per l'equip, així com ajudar en les tasques de manteniment o desenvolupament de noves aplicacions.

PERSONAL Tècnic Jurídic de Grau Mitjà.

Són els treballadors i les treballadores que amb la titulació requerida i l'experiència i el coneixement suficient de la legislació social i problemàtica sindical realitzen assistència, coordinació i suport tant als advocats i a les advocades o gabinet jurídic com a les respectives direccions sindicals de què depenguen. Les seues funcions entre altres són les següents:

- Assessorament Jurídic a totes les persones: sindicalistes, afiliades, treballadores, delegades de personal, comitès d'empresa i de Seccions Sindicals.
- Elaboració de denúncies davant de la Inspecció de Treball, paperetes de conciliació davant del SMAC i reclamacions prèvies davant de les administracions públiques, així com l'elaboració de demandes davant dels òrgans jurisdiccionals corresponents.
- Celebració dels actes de conciliació i judicis si és procedent, en coordinació i supervisió dels advocats i advocades que tinga destinats i destinades, així com l'elaboració dels corresponents escrits derivats del procés (escrits d'esmena, execució de sentències, etc.) Igualment, en coordinació i supervisió dels advocats i advocade ha d'elaborar els corresponents recursos davant dels òrgans jurisdiccionals competents, i donar immediat trasllat d'aquests per a la seua firma als advocats i a les advocades que tinga destinats i destinades.

- Participar de todas aquellas cuestiones que tengan que ver con el asesoramiento jurídico que realizan los Servicios Jurídicos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano cuando sea requerido/a para ello.

- **Asesores o Asesoras Laborales: (Ver Disposición Transitoria).**

Son los trabajadores y trabajadoras que con la suficiente experiencia y conocimiento de la legislación social y problemática sindical realizan asistencia, coordinación y apoyo tanto a los abogados y abogadas o gabinete jurídico como a las respectivas direcciones sindicales de las que dependan.

Las tareas más significativas son:

- Atender y asesorar a los trabajadores y trabajadoras en materia de legislación social (contratos de trabajo, seguridad social, desempleo, aplicación de convenios colectivos, ordenanzas laborales, liquidaciones, etc.), tanto en los locales del sindicato como en los centros de trabajo.
- Asistencia en expedientes por despido, sanciones, reclamaciones de cantidad, etc..., asistiendo al trabajador o trabajadora, cuando proceda, en el acto de conciliación ante las Instancias correspondientes y colaborando con el gabinete jurídico hasta la finalización del procedimiento.
- Elaboración, registro y seguimiento de denuncias ante la Inspección de Trabajo, Direcciones Provinciales y Generales de Trabajo.
- Asistencia y asesoramiento a Comités de Empresa, Secciones Sindicales y Delegados y Delegadas de Personal en materias como Convenios Colectivos,

- Participar de totes aquelles qüestions que tinguen a veure amb l'assessorament jurídic que realitzen els Serveis Jurídics de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià quan siga requerit o requerida per a això.

- **Assessors o assessores Laborals: (Veure Disposició Transitòria).**

Són els treballadors i les treballadores que amb l'experiència i el coneixement suficient de la legislació social i problemàtica sindical realitzen assistència, coordinació i suport tant als advocats i a les advocades o gabinet jurídic com a les respectives direccions sindicals de què depenguen.

Les tasques més significatives són:

- Atendre i assessorar els treballadors i les treballadores en matèria de legislació social (contractes de treball, seguretat social, desocupació, aplicació de convenis col·lectius, ordenances laborals, liquidacions, etc.) tant en els locals del sindicat com en els centres de treball.
- Assistència en expedients per acomiadament, sancions, reclamacions de quantitat, etc... i assistir el treballador o la treballadora, quan corresponga, en l'acte de conciliació davant de les instàncies corresponents i col·laborar amb el gabinet jurídic fins a la finalització del procediment.
- Elaboració, registre i seguiment de denúncies davant de la Inspecció de Treball, direccions provincials i generals de Treball.
- Assistència i assessorament a comitès d'empresa, seccions sindicals i delegats i delegades de Personal en matèries com ara convenis col·lectius, eleccions sindicals,

Elecciones Sindicales, etc..., tanto en los locales del sindicato como en los centros de trabajo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Formarán parte de este grupo laboral los trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos de trabajo cuya finalidad sea, principalmente, la realización de labores de apoyo del personal técnico, de jefatura o sindical de su área, en asuntos generales, para asegurar el correcto y eficiente funcionamiento de aquélla.

Los requisitos de entrada aún variando en función del puesto al que se quiera dar cobertura, y referidos al primer nivel del grupo serán:

- Conocimientos básicos de informática a nivel de usuario.
- Conocimiento de las funciones generales desarrolladas o necesarias en el funcionamiento del área donde se pretenda cubrir el puesto.
- Iniciativa y capacidad para desarrollar el trabajo de forma automática bajo supervisión de sus superiores o superiores.

Oficial Administrativo de 1ª:

Es el trabajador o trabajadora que con total conocimiento de su profesión, autonomía, iniciativa propia y responsabilidad, tiene a su cargo un servicio determinado.

A título orientativo corresponderían las siguientes funciones:

- Organización del trabajo administrativo en lo referente a contabilidad, compras, facturación, nóminas, seguros sociales, etc..., siempre en función de la legislación vigente, normas establecidas o indicaciones de un superior o superiora.
- Confección de informes, interpretando resultados y obtención de conclusiones,

etc... tant en els locals del sindicat com en els centres de treball.

PERSONAL ADMINISTRATIU

Formen part d'aquest grup laboral els treballadors i les treballadores que ocupen llocs de treball la finalitat dels quals siga, principalment, la realització de labors de suport del personal tècnic, de direcció o sindical de la seua àrea, en assumptes generals, per assegurar el funcionament correcte i eficient d'aquella.

Els requisits d'entrada tot i ser variants en funció del lloc a què es vulga donar cobertura, i referits al primer nivell del grup són:

- Coneixements bàsics d'informàtica a nivell d'usuari o d'usuària.
- Coneixement de les funcions generals desenvolupades o necessàries en el funcionament de l'àrea on es pretén cobrir el lloc.
- Iniciativa i capacitat per a desenvolupar el treball de forma automàtica sota supervisió dels seus superiors o superiores.

Oficial Administratiu de 1a:

És el treballador o la treballadora que amb un coneixement total de la seua professió, autonomia, iniciativa pròpia i responsabilitat, té al seu càrrec un servei determinat.

A manera orientativa li corresponen les funcions següents:

- Organització del treball administratiu pel que fa a comptabilitat, compres, facturació, nòmines, assegurances socials, etc... sempre en funció de la legislació vigent, de les normes establertes o de les indicacions d'un superior o superiora.
- Confeccionar informes, interpretant resultats i obtenció de conclusions, i

proponiendo en su caso las modificaciones que estime convenientes.

- Gestión interna o externa de documentación laboral, comercial, administrativa o de cualquier otra naturaleza que le sea encomendada ante personal de la organización, organismos oficiales y empresas privadas, debiendo desplazarse a los mismos en caso necesario.
- Atención personal o telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto relacionado con su servicio, a fin de obtener los datos precisos para su gestión.
- Redacción y mecanografiado, cumplimentado y comprobación de impresos o documentos de control, así como su registro, archivo o custodia, manteniendo las normas de actuación establecidas.
- Manejo de terminales informáticas y ordenadores personales, así como de programas preparados al efecto, para la introducción de los datos.
- Distribución y supervisión de trabajo de los administrativos i administrativas que colaboran con él o ella en sus funciones, resolviendo las dudas que pudieran presentárseles.

Oficial Administrativo de 2ª:

Es el trabajador o trabajadora que con conocimientos suficientes de su profesión y bajo la supervisión de una jefatura, mando u Oficial de 1ª, colabora con éstos o éstas en las funciones administrativas para el correcto funcionamiento del servicio.

Las funciones a realizar serán:

- Localización, elaboración y comprobación de datos para la confección de informes, balances, presupuestos, facturas, recibos, certificaciones, nóminas, prestaciones, etc..., siguiendo las instrucciones recibidas.
- Tramitación interna o externa de documentos laborales,

proposar si és procedent les modificacions que considere convenientes.

- Gestió interna o externa de documentació laboral, comercial, administrativa o de qualsevol altra naturalesa que li siga encomanada davant de personal de l'organització, organismes oficials i empreses privades, havent de desplaçar-s'hi en cas necessari.
- Atenció personal o telefònica per donar o obtenir informació sobre qualsevol assumpte relacionat amb el seu servei, a fi d'obtenir les dades precises per a la seua gestió.
- Redacció i mecanografiat, emplenat i comprovació d'impresos o de documents de control, així com el seu registre, arxiu o custòdia, mantenint les normes d'actuació establertes.
- Maneig de terminals informàtiques i d'ordinadors personals, així com de programes preparats a l'efecte, per a la introducció de les dades.
- Distribució i supervisió de treball dels administratius o de les administratives que col·laboren amb ell/ella en les seues funcions, per resoldre els dubtes que pogueren presentar-se'ls.

Oficial Administratiu de 2a:

És el treballador o la treballadora que amb coneixements suficients de la seua professió i sota la supervisió d'una direcció, cap o oficial de 1a, col·labora amb aquests o aquestes en les funcions administratives per al funcionament correcte del servei.

Les funcions a realitzar són:

- Localització, elaboració i comprovació de dades per a la confecció d'informes, de balanços, de pressupostos, de factures, de rebuts, de certificats, de nòmines, de prestacions, etc... seguint les instruccions rebudes.
- Tramitació interna o externa de documents laborals, comercials,

comerciales, administrativo o de cualquier naturaleza que le sea encomendado ante el personal de la organización, organismos oficiales, empresas privadas, para lo que deberá desplazarse a los mismos en caso necesario.

- Atención personal o telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto que le sea encomendado, tales como nómina, compras, ventas, facturación, seguridad social, etc..., solicitando ocasionalmente la colaboración de otras áreas para la obtención de la información que precise.
- Redacción de correspondencia habitual, mecanografiado de toda clase de informes y correspondencia, cumplimentado y comprobación de impresos y documentos de control, así como su registro y archivo, manteniendo las normas de actuación que se le indiquen.
- Manejo de terminales informáticos y ordenadores personales, así como los programas preparados al efecto, para la introducción, obtención o modificación de datos.

Auxiliar Administrativo:

Es el trabajador o trabajadora que, con conocimientos básicos de su profesión y bajo la supervisión de un o una mando o personal de categoría superior, colabora con éstos o éstas, realizando las tareas administrativas elementales para el correcto funcionamiento de la unidad.

Corresponderá a esta categoría las siguientes funciones:

- Mecanografiado de todo tipo de correspondencia, información, cuadros estadísticos, etc..., bien sean realizados en máquina de escribir u ordenador personal.
- Realización de cálculo de carácter sencillo, así como la transcripción de cualquier tipo de soporte a otro, todo ello siguiendo normas o directrices totalmente definidas.
- Registro, clasificación y archivo de

administratius o de qualsevol naturalesa que li siga encomanat davant del personal de l'organització, organismes oficials, empreses privades, per al que haurà de desplaçar-s'hi en cas necessari.

- Atenció personal o telefònica per donar o obtenir informació sobre qualsevol assumpte que li siga encomanat, tals com nòmina, compres, vendes, facturació, seguretat social, etc... i sol·licitar ocasionalment la col·laboració d'altres àrees per a l'obtenció de la informació que necessite.
- Redacció de correspondència habitual, mecanografiat de tota classe d'informes i de correspondència, emplenat i comprovació d'impresos i de documents de control, així com el seu registre i arxiu, mantenint les normes d'actuació que se li indiquen.
- Maneig de terminals informàtics i d'ordinadors personals, així com els programes preparats a l'efecte, per a la introducció, l'obtenció o la modificació de dades.

Auxiliar Administratiu:

És el treballador o la treballadora que, amb coneixements bàsics de la seua professió i sota la supervisió d'un o d'una cap o de personal de categoria superior, col·labora amb aquests o aquestes, realitzant les tasques administratives elementals per al funcionament correcte de la unitat.

Correspon a aquesta categoria les funcions següents:

- Mecanografiat de tota classe de correspondència, d'informació, de quadres estadístics, etc... siga realitzats en màquina d'escriure o siga d'ordinador personal.
- Realització de càlcul de caràcter senzill, així com la transcripció de qualsevol tipus de suport a un altre, tot això seguint normes o directrius totalment definides.
- Registre, classificació i arxiu de documentació que es rep o genera,

documentación que se recibe o genera, siguiendo normas establecidas en cada caso.

- Atención o realización de llamadas telefónicas pasando la comunicación al interesado o interesada, o en su ausencia, dejar recado.

PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

Personal de Oficios Varios:

Pertenecerá a este grupo laboral los trabajadores y trabajadoras que, en posesión del correspondiente título, disponen de cualidades profesionales y capacidades en cuanto a conocimiento y experiencia en el desempeño de su oficio, estando capacitados y capacitadas para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas propias del saber de su competencia.

Formarán también parte de este grupo laboral los trabajadores y trabajadoras que, no estando en condiciones de acreditar la titulación anteriormente referida, se encuentren, por su probada experiencia y/o conocimiento, capacitados para el desempeño de las funciones de los puestos de trabajo encuadrados en las categoría que incluye este grupo laboral.

Las funciones a realizar serán las siguientes:

- Realizar las tareas propias de cada oficio, con el completo dominio del mismo y el suficiente grado de perfección y eficacia, utilizando para ello los medios y equipamiento adecuados.
- Mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones a su cargo cuando las averías no revistan especial dificultad técnica.
- Control, conservación y limpieza del material a su cargo.
- Manejo y utilización de los equipos.
- Transporte de material y equipos, utilizando para ello medios adecuados.
- Aquellas otras afines a su categoría que le sean encomendadas por su superior o superiora y resulten necesarias por razones de servicio.

siguint normes establertes en cada cas.

- Atenció o realització de telefonades per passar la comunicació a l'interessat o a la interessada, o en la seua absència, deixar encàrrec.

PERSONAL D'OFICIS DIVERSOS

Personal d'Oficis Diversos:

Pertanyen a aquest grup laboral els treballadors i les treballadores que, en possessió del títol corresponent, disposen de qualitats professionals i de capacitats quant a coneixement i experiència en l'acompliment del seu ofici, que estan capacitats per a interpretar i realitzar per si mateix les tasques encomanades pròpies del saber de la seua competència.

Formen també part d'aquest grup laboral els treballadors i les treballadores que, tot i no estar en condicions d'acreditat la titulació anteriorment referida, es troben, per la seua provada experiència i/o coneixement, capacitats o capacitades per a l'acompliment de les funcions dels llocs de treball enquadrats en les categoria que inclou aquest grup laboral.

Les funcions a realitzar són les següents:

- Realitzar les tasques pròpies de cada ofici, amb el seu complet domini i el suficient grau de perfecció i eficàcia, utilitzant per a això els mitjans i l'equipament adequats.
- Manteniment i reparació dels equips i de les instal·lacions al seu càrrec quan les avaries no presenten una especial dificultat tècnica.
- Control, conservació i neteja del material al seu càrrec.
- Maneig i utilització dels equips.
- Transport de material i d'equips, utilitzant per a això mitjans adequats.
- Aquelles altres afins a la seua categoria que li siguen encomanades pel seu superior o superiora i resulten necessàries per raons de servei.

Personal de Limpieza:

Es el trabajador/a que realiza las tareas de limpieza de los despachos y dependencias del centro o centros que le sean asignados así como del mobiliario, cualquiera que sea su clase y situación.

Para el desempeño de estas funciones el sindicato proporcionará el material necesario.

Artículo 9. - CONTRATACIONES Y EMPLEO.-

En el supuesto de que se necesite cubrir un puesto de trabajo de cualquiera de las categorías (todas las incluidas en el Art. 8, excepto el personal de Dirección), se realizará siguiendo los siguientes criterios:

A) Para puestos de trabajo de carácter indefinido:

a.- Se ofertará, en primer lugar, al personal según el procedimiento que se describe en el artículo 11.

b.- En el supuesto de que la vacante quedara desierta por el procedimiento de la letra anterior, mediante convocatoria pública anunciada en los locales del sindicato con reseña de las características, condiciones y requisitos del mismo. Se constituirá una Comisión de selección de la que formará parte con voz y voto, en todo su proceso, un o una miembro del Comité de Empresa, siendo esta comisión la encargada de establecer la realización de las pruebas de selección.

En todo el procedimiento de selección se estará sometido a los criterios de publicidad, objetividad e igualdad, arbitrando los mecanismos que lo garanticen.

B) Para la cobertura de puestos de trabajo que por su naturaleza sean de obra o servicio determinado, de carácter eventual (interinidad, contratos por circunstancias de la producción, etc...) o bien para contratación de trabajadoras en prácticas:

Personal de Neteja:

És el treballador o la treballadora que realitza les tasques de neteja dels despatsos i de les dependències del centre o dels centres que li siguen assignats així com del mobiliari, qualsevol que siga la seua classe i situació.

Per a l'acompliment d'aquestes funcions el sindicat ha de proporcionar el material necessari.

Article 9.- CONTRACTACIONS I OCUPACIÓ.-

En el cas que es necessite cobrir un lloc de treball de qualsevol de les categories (totes les incloses en l'art. 8, excepte el personal de direcció), s'ha de realitzar seguint els criteris següents:

A) Per a llocs de treball de caràcter indefinit:

a.- S'oferirà, en primer lloc, al personal segons el procediment que es descriu en l'article 11.

b.- En el cas que la vacant quede deserta pel procediment de la letra anterior, mitjançant convocatòria pública anunciada en els locals del sindicat amb ressenya de les característiques, condicions i requisits d'aquesta. Es constituirà una Comissió de selecció de què formarà part amb veu i vot, en tot el seu procés, un/una membre del Comitè d'Empresa, sent aquesta comissió l'encarregada d'establir la realització de les proves de selecció.

Tot el procediment de selecció s'ajustarà als criteris de publicitat, d'objectivitat i d'igualtat, arbitrants els mecanismes que ho garanteixen.

B) Per a la cobertura de llocs de treball que per la seua naturalesa siguen d'obra o de servei determinat, de caràcter eventual (interinitat, contractes per circumstàncies de la producció, etc...) o bé per a contractació de treballadors o treballadores en pràctiques:

Mediante convocatoria pública anunciada en los locales del sindicato con reseña de las características, condiciones y requisitos del mismo. Se constituirá una comisión de selección de la que formará parte con voz y voto, en todo su proceso, un miembro del Comité de Empresa, siendo esta comisión la encargada de establecer la realización de las pruebas de selección.

En todo el procedimiento de selección se estará sometido a los criterios de publicidad, objetividad, e igualdad, arbitrando los mecanismos que lo garanticen.

Se constituirá una bolsa de trabajo con una duración de dos años, formada por aquellos candidatos i candidatas que, habiendo superado las pruebas de la categoría objeto de contrato, no hubieran resultado seleccionados en los concursos a los que hace referencia la letra anterior.

Subsidiariamente y para el caso de que mediante dicha bolsa no se pudiera cubrir la vacante se acudirá a un nuevo procedimiento de concurso.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de diez meses dentro de un período de quince contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Tanto el sindicato como el trabajador o la trabajadora están respectivamente obligados a realizar el periodo de práctica y experiencia que constituyen el objeto de la prueba.

Este periodo será el siguiente :

- a)** Cinco meses para el personal Técnico.
- b)** Dos meses para el personal Técnico Administrativo.
- c)** Quince días para el resto del personal, en contratos inferiores a un año y de 1 mes en periodos superiores.

Como norma general, el Sindicato deberá prestar el servicio por sus propios medios, por lo que el volumen de la plantilla

Mitjançant convocatòria pública anunciada en els locals del sindicat amb ressenya de les seues característiques, de les seues condicions i dels seus requisits. S'ha de constituir una comissió de selecció de què formarà part amb veu i vot, en tot el seu procés, un/una membre del Comitè d'Empresa, sent aquesta comissió l'encarregada d'establir la realització de les proves de selecció.

Tot el procediment de selecció s'ajustarà als criteris de publicitat, d'objectivitat, i d'igualtat, arbitrants els mecanismes que ho garanteixen.

Es constituirà una borsa de treball amb una duració de dos anys, formada per aquells candidats o aquelles candidates que, després de superar les proves de la categoria objecte de contracte, no hagen resultat seleccionats en els concursos a què fa referència la lletra anterior.

Subsidiàriament i per al cas que mitjançant l'esmentada borsa no es pogués cobrir la vacant s'haurà de recórrer a un nou procediment de concurs.

Els contractes eventuals per circumstàncies de la producció poden tenir una durada màxima de deu mesos dins d'un període de quinze comptats a partir del moment en què es produeixen aquestes causes.

Tant el sindicat com el treballador o la treballadora estan respectivament obligats a realitzar el període de pràctica i d'experiència que constitueixen l'objecte de la prova.

Aquest període és el següent :

- a)** Cinc mesos per al personal Tècnic.
- b)** Dos mesos per al personal Tècnic Administratiu.
- c)** Quinze dies per a la resta del personal, en contractes inferiors a un any i d'1 mes en períodes superiors.

Com a norma general, el Sindicat ha de prestar el servei pels seus propis mitjans, per la qual cosa el volum de la plantilla ha de

será el necesario para garantizar dichos servicios con trabajadores y trabajadoras propios.

Con carácter excepcional y atendiendo a la naturaleza del trabajo que se trata, el sindicato, podrá contratar trabajadores temporales, siempre que no supere el 30% de los trabajadores fijos en plantilla y solamente en las siguientes modalidades:

- Obra y Servicios.
- Eventual por circunstancia de la producción.
- En prácticas.
- De sustitución o interinidad.
- De relevo.
- Por anticipación de la edad de jubilación.

En cuanto a contratos en práctica se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, excepto el período de pruebas que será el recogido en el artículo 9 del presente convenio.

Para los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los trabajadores y trabajadoras así contratados gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente, solo cuando deriven de la duración del tiempo al nivel de ingresos.

D) Conversión de contratos temporales en indefinidos. Al presente convenio, le será de aplicación lo regulado en cada momento en la legislación vigente.

E) En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 a) del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las actividades que deban realizarse en desarrollo de Convenios y Resoluciones que la Confederación Sindical de CCOO del PV suscriba con las Administraciones Públicas, tienen autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la misma y en consecuencia podrá contratarse a los trabajadores/as llamados a realizarlas al amparo de la modalidad de contrato temporal para la realización de una obra o servicio determinados, de los previstos en el meritado articulado legal.

ser el necessari per a garantir aquests serveis amb treballadors o treballadores propis o pròpies.

Amb caràcter excepcional i atenent a la naturalesa del treball que es tracta, el sindicat, pot contractar treballadors o treballadores temporals, sempre que no supere el 30% dels treballadors o de les treballadores fixos o fixes en plantilla i només en les següents modalitats:

- Obra i Serveis.
- Eventual per circumstància de la producció.
- En pràctiques.
- De substitució o d'interinitat.
- De relleu.
- Per anticipació de l'edat de jubilació.

Quant a contractes en pràctica s'ajustarà al que disposa la Legislació vigent, excepte el període de proves que és el que s'arregla en l'article 9 d'aquest conveni.

Per als contractes a temps parcial, s'ajustarà al que disposa la legislació vigent.

Els treballadors i les treballadores contractats i contractades d'aquesta manera gaudeixen dels mateixos drets i condicions que els treballadors/res a temps complet. Aquestes condicions es determinen proporcionalment, només quan deriven de la duració del temps al nivell d'ingressos.

D) Conversió de contractes temporals en indefinits. A aquest conveni, se li aplica el que regula cada moment en la legislació vigent.

E) En compliment del que disposa l'article 15 a) de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix que les activitats que hagen de realitzar-se en el desenvolupament de convenis i resolucions que la Confederació Sindical de CCOO del PV suscriba amb les administracions públiques, tenen autonomia i substantivitat pròpia dins de la seua activitat normal i en conseqüència pot contractar-se els treballadors i les treballadores cridats a realitzar-les a l'empara de la modalitat de contracte temporal per a la realització d'una obra o d'un servei determinats, dels previstos en aquest articulat legal.

Al personal que se contrate para realizar Tareas y Servicios al amparo de los Convenios y Resoluciones de colaboración de la CS-CCOO-PV con las Administraciones Públicas, les será de aplicación las condiciones de trabajo y salarios que vengan establecidas en dichos Convenios y Resoluciones de Colaboración . En lo no regulado en los mismos será de aplicación el presente Convenio.

Art.10.- COMISIÓN DE EMPLEO.-

La selección y contratación del personal se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose a lo acordado en presente convenio y en todo caso a la normativa laboral vigente. Con este fin se crea una COMISION DE EMPLEO, que está compuesta por tres representantes de la Dirección del Sindicato y tres representantes del Comité intercentros, con las siguientes funciones:

1-. Conocer e informar de la estructura de la plantilla, así como de sus modificaciones haciendo periódicamente un estudio de plantilla y necesidades de personal para el funcionamiento de la Organización.

2-. Control de la contratación temporal y de la fijación de criterios para la provisión de puestos y promoción interna y acordar los criterios de las personas, que en cada caso, pasarán de contrato temporal a indefinido.

3-. Conocer las condiciones profesionales de aquellos colectivos o trabajadores/as que por sus especiales y/o peculiares funciones, no previstas en este convenio, se incluyan en el futuro en el ámbito de aplicación del mismo.

4-. Conocer previamente los proyectos de reorganización que impliquen modificación de las condiciones de trabajo, así como de las técnicas que puedan incidir en los planes de empleo.

5-. Fijación de los baremos de traslados y promoción interna.

6-. Creación de una bolsa de empleo y su reglamento.

Al personal que es contracte per realitzar tasques i serveis a l'empara dels convenis i resolucions de col·laboració de la CS-CCOO-PV amb les administracions públiques, se'ls aplica les condicions de treball i salaris establerts en els esmentats convenis i resolucions de Col·laboració. En el no regulat en aquests s'aplica aquest Conveni.

Art.10.- COMISSIÓ D'OCUPACIÓ.-

La selecció i contractació del personal s'ha de realitzar sota els principis d'igualtat, de mèrit, de capacitat i de publicitat, ajustant-se al que acorda aquest conveni i en tot cas a la normativa laboral vigent. Amb aquest fi es crea una COMISSIÓ D'OCUPACIÓ, que està composta per tres representants de la Direcció del Sindicat i tres representants del Comité intercentres, amb les funcions següents:

1-. Conèixer i informar de l'estructura de la plantilla, així com de les seues modificacions fent periòdicament un estudi de plantilla i necessitats de personal per al funcionament de l'organització.

2-. Control de la contractació temporal i de la fixació de criteris per a la provisió de llocs i promoció interna i acordar els criteris de les persones, que en cada cas, passen de contracte temporal a indefinit.

3-. Conèixer les condicions professionals d'aquells col·lectius o persones treballadores que per les seues especials i/o peculiars funcions, no previstes en aquest conveni, s'incloguen en el futur en el seu àmbit d'aplicació.

4-. Conèixer prèviament els projectes de reorganització que impliquen modificació de les condicions de treball, així com de les tècniques que puguen incidir en els plans d'ocupació.

5-. Fixació dels barems de trasllats i promoció interna.

6-. Creació d'una borsa d'ocupació i el seu reglament.

La citada Comisión se reunirá semestralmente en sesión ordinaria y en sesión extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes.

Artículo 11.- ASCENSOS, ACOPLAMIENTOS Y PROMOCIONES.-

1. En caso de producirse vacante o puesto de nueva creación, previamente a ofertarse en concurso de ascenso, promoción interna o nueva contratación, se ofertará la plaza de que se trate para ser cubierta entre el trabajador o trabajadora en activo fijos que ostenten idéntica categoría a la que se pretenda cubrir, adjudicándose la plaza correspondiente a los trabajadores y trabajadoras solicitantes que acrediten mayor antigüedad en el Sindicato y subsidiariamente, en caso de empate, a favor de los o de las de más edad.

2. Las vacantes no cubiertas como consecuencia de la aplicación del apartado anterior se ofertarán para la promoción interna al personal los trabajadores i las trabajadoras en activo, del mismo o distinto grupo profesional y de inferior categoría y que cumplan los requisitos del puesto, que acreditarán en prueba y concurso restringido, en los que participará para garantizar la objetividad, una representación de los trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a los criterios de prioridad, además del ya citado de antigüedad serán por este orden:

- EL trabajador o trabajadora pertenecientes al departamento donde se haya producido la vacante o puesto de nueva creación.
- Resto de los trabajadores y las trabajadoras del centro.
- Trabajadores y trabajadoras con jornada parcial para ocupar vacantes de jornada completa, de su misma categoría profesional, en el ámbito de la localidad de su centro de trabajo; En caso de ser solicitado por más de un trabajador o trabajadora, tendrá preferencia el o la de mayor antigüedad.

Aquesta Comissió s'ha de reunir semestralment en sessió ordinària i en sessió extraordinària quan ho sol·licite alguna de les parts.

Article 11.- ASCENSOS, ADAPTAMENTS I PROMOCIONS.-

1. En cas de produir-se una vacant o un lloc de creació nova, prèviament a oferir-se en concurs d'ascens, promoció interna o contractació nova, s'ha d'oferir la plaça que es tracte per a ser coberta entre el treballador i la treballadora en actiu fijos i fixes que ostenten idéntica categoria a què es pretenga cobrir, i adjudicar la plaça corresponent als treballadors i a les treballadores sol·licitants que acrediten major antiguitat en el Sindicat i subsidiàriament, en cas d'empat, a favor dels o de les de més edat.

2. Les vacants no cobertes com a conseqüència de l'aplicació de l'apartat anterior s'han d'oferir per a la promoció interna al personal els treballadors i les treballadores en actiu, del mateix o distint grup professional i d'inferior categoria i que complequen els requisits del lloc, que han d'acreditar en prova i concurs restringit, on ha de participar per garantir l'objectivitat, una representació dels treballadors i de les treballadores.

Quant als criteris de prioritat, a més de l'esmentat, han de ser per aquest ordre:

- El treballadors o la treballadora pertanyents al departament on s'haja produït la vacant o el lloc de nova creació.
- La resta dels treballadors i de les treballadores del centre.
- Treballadors i treballadores amb jornada parcial per a ocupar vacants de jornada completa, de la seua mateixa categoria professional, en l'àmbit de la localitat del seu centre de treball; En cas de ser sol·licitat per més d'un treballador o d'una treballadora, té preferència el treballador o la treballadora de major antiguitat.

3. Los derechos de promoción y ascenso operarán dentro de cualquiera de los grupos profesionales previstos en el presente convenio.

Artículo 12.- CESES.-

El trabajador o trabajadora que deseen cesar voluntariamente en el servicio del sindicato estarán obligados a ponerlo en conocimiento del mismo, salvo en los supuestos de urgencia justificada, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- ◆ Quince días para el personal especializado y cualificado.
- ◆ Un mes para el personal administrativo.
- ◆ Tres meses para el personal técnico.

Artículo 13.- FORMACION PROFESIONAL Y PROMOCION.-

* Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio asumen, en el ámbito territorial y funcional correspondiente, y en su totalidad el contenido de los Acuerdos Nacionales para la Formación Continúa, formando el total de sus estipulaciones parte integrante de este acuerdo.

Para tal fin se crea una comisión de formación por tres personas designadas por la Dirección y tres personas designadas por el Comité de Empresa, cuyas funciones serán las de programar la actividad formativa de acuerdo con las necesidades detectadas por la Dirección.

La comisión se dotará de un reglamento que regule su funcionamiento, en relación a convocatorias y adopción de acuerdos.

Respecto de la asistencia a cursos de formación y reciclaje al amparo de las convocatorias para la Formación Continúa, su regularización queda establecida en los siguientes términos:

- A) Cuando la asistencia a cursos se produzca por indicación de la Dirección para atender necesidades en relación con

3. Els drets de promoció i d'ascens operen dins de qualsevol dels grups professionals previstos en aquest conveni.

Article 12.- CESSAMENTS.-

El treballadors o la treballadora que desitgen cessar voluntàriament en el servei del sindicat estan obligats a posar-ho en coneixement d'aquest, excepte en els casos d'urgència justificada, complint els terminis de preavis següents:

- ◆ Quinze dies per al personal especialitzat i qualificat.
- ◆ Un mes per al personal administratiu.
- ◆ Tres mesos per al personal tècnic.

Article 13.- FORMACIÓ PROFESSIONAL I PROFESIONAL PROMOCIÓ.-

* S'ajusta al que disposa l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors.

Les parts firmants d'aquest conveni assumeixen, en l'àmbit territorial i funcional corresponent, i en la seua totalitat el contingut dels acords nacionals per a la Formació Contínua, formant el total de les seues estipulacions part integrant d'aquest acord.

Per a tal fi es crea una Comissió de Formació per tres persones designades per la Direcció i tres persones designades pel Comité d'Empresa, les funcions de les quals són les de programar l'activitat formativa d'acord amb les necessitats detectades per la Direcció.

La comissió es dota d'un reglament que regule el seu funcionament, en relació a convocatòries i adopció d'acords.

Respecte de l'assistència a cursos de formació i reciclatge a l'empara de les convocatòries per a la Formació Contínua, la seua regularització queda establerta en els termes següents:

- A) Quan l'assistència a cursos es produeixca per indicació de la Direcció per a atendre necessitats en relació amb el

el puesto de trabajo, ésta será obligatoria y los gastos que se deriven correrán por cuenta de la misma realizándose dentro de la jornada laboral, o en su defecto, compensando el tiempo dedicado con tiempo de descanso.

B) Si la decisión de asistir a los cursos para la promoción y desarrollo profesional es adoptada por el trabajador o la trabajadora, el tiempo de formación se compartirá al 50%, procurando, si ello fuera posible, que la realización de la formación coincida en la parte correspondiente a la empresa dentro de la jornada laboral, compensando, en su defecto, con tiempo equivalente en período de descanso.

CAPITULO III

Jubilación - Jornada de Trabajo- Horario- Vacaciones Permisos y Excedencias

A) La jubilación obligatoria de los trabajadores y las trabajadoras será a los 65 años, siempre y cuando reúnan los requisitos legales de L.G.SS.

Dicha obligatoriedad de jubilación a los 65 años no regirá para aquellos trabajadores y trabajadoras que no reúnan los requisitos de la Ley General de la Seguridad Social.

B) El trabajador o trabajadora afectado por el presente convenio, podrán acogerse voluntariamente a la jubilación parcial anticipada de acuerdo con la siguiente tabla:

lloc de treball, aquesta és obligatòria i les despeses que se'n deriven han de córrer per compte d'aquesta i s'han de realitzar dins de la jornada laboral, o si no n'hi ha, el temps dedicat s'ha de compensar amb temps de descans.

B) Si la decisió d'assistir als cursos per a la promoció i desenvolupament professional és adoptada pel treballador o per la treballadora, el temps de formació es comparteix al 50%, procurant, si això fóra possible, que la realització de la formació coincidisca en la part corresponent a l'empresa dins de la jornada laboral, compensant, si no n'hi ha, amb temps equivalent en període de descans.

CAPÍTOL III

Jubilació - Jornada de Treball- Horari- Vacances Permisos i Excedències

A) La jubilació obligatòria dels treballadors i de les treballadores és als 65 anys, sempre que reunesquen els requisits legals de LGSS.

Aquesta obligatorietat de jubilació als 65 anys no regeix per a aquells treballadors i aquelles treballadores que no reunesquen els requisits de la Llei general de la seguretat social.

B) El treballador afectat o la treballadora afectada per aquest conveni, poden acollir-se voluntàriament a la jubilació parcial anticipada d'acord amb la taula següent:

EDAD	% TRABAJADO	% REDUCCIÓN
60 AÑOS	75%	25%
61 AÑOS	55%	45%
62 AÑOS	30%	70%
63 AÑOS	15%	85%
64 AÑOS	0%	100%

La reducción de la jornada de cada año será cubierta con un contrato a tiempo parcial/relevo.

Las bases anuales y semanales de la jornada serán las vigentes que figuren en el convenio.

Artículo 15.

El computo anual para el año 2002 será de 1.644 horas incluido el tiempo de 20 minutos diarios de descanso, siendo la jornada semanal de 36 horas y repartida de la siguiente manera:

De lunes a jueves en jornada partida.
Viernes en jornada continuada de mañana.

El computo anual para el año 2003 y siguientes será de 1.620 horas incluido el tiempo de 20 minutos diarios de descanso, siendo la jornada semanal estimada de 35 horas y repartida de la siguiente manera:

De lunes a jueves en jornada partida.
Viernes en jornada continuada de mañana.

Cuando por motivos organizativos alguna persona tuviera que prestar sus servicios en viernes por la tarde, éste se compensará cualquier otro día con un descanso equivalente a las horas trabajadas que, en ningún caso podrá ser fraccionado ni modificar la jornada semanal pactada.

Las organizaciones afectadas por este Convenio Laboral tendrán que respetar las condiciones en materia de jornada y horario. Cualquier propuesta de modificación será debidamente informada al Comité con

EDAT	% TREBALLAT	% REDUCCIÓ
60 ANYS	75%	25%
61 ANYS	55%	45%
62 ANYS	30%	70%
63 ANYS	15%	85%
64 ANYS	0%	100%

La reducció de la jornada de cada any és coberta amb un contracte a temps parcial/relleu.

Les bases anuals i setmanals de la jornada són les vigents que figuren en el conveni.

Article 15.

El còmput anual per a l'any 2002 és de 1.644 hores inclòs el temps de 20 minuts diaris de descans, sent la jornada setmanal de 36 hores i repartida de la manera següent:

De dilluns a dijous en jornada partida.
Divendres en jornada continuada de matí.

El còmput anual per a l'any 2003 i següents serà de 1.620 hores inclòs el temps de 20 minuts diaris de descans, sent la jornada setmanal estimada de 35 hores i repartida de la següent manera:

De dilluns a dijous en jornada partida.
Divendres en jornada continuada de matí.

Quan per motius d'organització alguna persona haja de prestar els seus serveis divendres a la vesprada, aquest s'ha de compensar qualsevol altre dia amb un descans equivalent a les hores treballades que, en cap cas pot ser fraccionat ni modificar la jornada setmanal pactada.

Les organitzacions afectades per aquest Conveni Laboral han de respectar les condicions en matèria de jornada i d'horari. Qualsevol proposta de modificació ha de ser degudament informada al Comité amb

antelación suficiente, para que en caso de disconformidad pueda convocar a la Comisión Paritaria del Convenio.

No obstante se respetaran aquellos acuerdos individuales o colectivos a los que se hubiera llegado hasta la fecha.

En cuanto a jornada y horario de trabajo de abogados y abogadas, asesores y asesoras y economistas, se estará a la máxima flexibilidad, en atención al propio funcionamiento del Trabajo de éstos o éstas, donde primará la responsabilidad de sus funciones sobre el cumplimiento estricto de un horario, garantizando en todo caso, los días y horas de consulta establecido en el sindicato.

En cuanto a jornada y horario de trabajo cualquier trabajador/a podrá solicitar la realización de la jornada continua, cuando concurren probadas razones personales y de carácter inexcusable y por el tiempo que dure el hecho causante.

Para los meses de verano de julio y agosto se podrá establecer la realización de jornada continua, siempre salvaguardando la prestación de servicios y con los criterios que se acuerden entre las partes.

Artículo 16.

El trabajador o trabajadora afectado por este convenio dispondrán de las vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales. A fin de que los locales del sindicato permanezcan ininterrumpidamente abiertos, se establecerán, de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y los organismos sindicales competentes, un calendario de turnos de vacaciones teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Se procurará que la mayor parte de los compañeros y compañeras tomen las vacaciones en el mes de agosto, por ser éste el de menor actividad sindical, y se fijarán las mismas con al menos tres meses de anticipación a su disfrute.

El trabajador o trabajadora solicitarán sus vacaciones anuales antes del 30 de abril de cada año. Se entenderá concedida la solicitud de fecha de disfrute si a 31 de mayo no ha recibido contestación contraria.

antelació suficient, perquè en cas de disconformitat pugui convocar la Comissió Paritària del Conveni.

No obstant això s'han de respectar aquells acords individuals o col·lectius a què s'haja arribat fins a la data.

Quant a jornada i horari de treball d'advocats i advocades, assessors i economistes, s'ajusta a la flexibilitat màxima, en atenció al propi funcionament del treball d'aquests i d'aquestes, on preval la responsabilitat de les seues funcions sobre l'acompliment estricte d'un horari, garantint en tot cas, els dies i les hores de consulta establert en el sindicat.

Quant a jornada i horari de treball qualsevol treballador o treballadora podrà sol·licitar la realització de la jornada contínua, quan concórreguen provades raons personals i de caràcter inexcusable i pel temps que dure el fet causant.

Per als mesos d'estiu de juliol i d'agost es pot establir la realització de jornada continua, sempre salvaguardant la prestació de serveis i amb els criteris que s'acorden entre les parts.

Article 16.

El treballador afectat o la treballadora afectada per aquest conveni disposen de les vacances anuals retribuïdes de 31 dies naturals. A fi que els locals del sindicat romanguen ininterrompudament oberts, s'han d'establir, de mutu acord entre el treballador o la treballadora i els organismes sindicals competents, un calendari de torns de vacances tenint en compte els criteris següents:

a) S'ha de procurar que la major part dels companys i de les companyes prenguen les vacances en el mes d'agost, per ser aquest el de menor activitat sindical, i s'hi han de fixar amb almenys tres mesos d'anticipació al seu gaudiment.

El treballador o la treballadora han de sol·licitar les vacances anuals abans del 30 d'abril de cada any. La sol·licitud de data de gaudiment s'entén concedida si a 31 de maig no ha rebut contestació contrària.

En los departamentos donde haya varias personas trabajando se procurará alcanzar acuerdo sobre la fecha de disfrute de vacaciones. En caso de no alcanzarse tal acuerdo tendrá derecho a la fecha de disfrute el trabajador o trabajadora que el año anterior no hubiesen disfrutado dicho periodo

b) En caso de que algún compañero o compañera necesite coger las vacaciones fuera del período establecido, se procurará atender sus necesidades, en la medida en que el puesto de trabajo lo permita.

c) Las vacaciones se retribuirán a razón de salario real, contractual o pactado.

d) Las vacaciones no podrán iniciarse en sábados ni domingos.

e) Los trabajadores o trabajadoras que por necesidad del Sindicato no hayan podido disfrutar de sus vacaciones, antes o después de una baja maternal en el mismo año, podrán disfrutarlas en el año siguiente.

f) La situación de IT, derivada de enfermedad o accidente grave, interrumpirá o suspenderá el disfrute de las vacaciones, conservando el trabajador o trabajadora, derecho a nuevo señalamiento una vez causada la situación de alta siempre y cuando se produzca dentro de los cinco primeros días al inicio de las vacaciones y en el mismo año.

g) Una vez pactado el período de disfrute vacacional, éste se aplazará en el caso de IT por enfermedad o accidente, teniendo derecho el trabajador o la trabajadora a un nuevo señalamiento vacacional una vez causada la situación de alta, de mutuo acuerdo, y deberá disfrutarse antes del 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 17. PERMISOS RETRIBUIDOS.-

El trabajador o trabajadora, avisando con la posible antelación tendrán derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

A. Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijo o hija, 3 días naturales.

En els departaments on hi haja diverses persones s'ha de procurar aconseguir un acord sobre la data de gaudiment de vacances. En cas de no aconseguir-se tal acord tindran dret a la data de gaudiment el treballador o la treballadora que l'any anterior no haguessen gaudit d'aquest període

b) En el cas que algun company o alguna companya necessite agafar les vacances fora del període establert, s'ha de procurar atendre les seues necessitats, en la mesura en què el lloc de treball ho permeta.

c) Les vacances es retribueixen a raó de salari real, contractual o pactat.

d) Les vacances no poden iniciar-se en dissabtes ni diumenges.

e) Els treballadors o les treballadores que per necessitat del Sindicat no hagen pogut gaudir de les vacances, abans o després d'una baixa maternal en el mateix any, poden gaudir-les l'any següent.

f) La situació de IT, derivada de malaltia o d'accident greu, interromp o suspén el gaudiment de les vacances, i el treballador o la treballadora conserva, el dret a un nou assenyalament una vegada causada la situació d'alta sempre que es produeca dins dels cinc primers dies a l'inici de les vacances i en el mateix any.

g) Una vegada pactat el període de gaudiment vacacional, aquest s'ha d'ajornar en el cas de IT per malaltia o accident, i el treballador o la treballadora té dret a un nou assenyalament vacacional una vegada causada la situació d'alta, de mutu acord, i s'ha de gaudir abans del 31 de desembre de l'any en curs.

Article 17.- PERMISOS RETRIBUÏTS.-

El treballador o la treballadora, si avisen amb la possible antelació tenen dret a permisos retribuits en els casos següents:

A. Per mort de cònjuge, parella de fet, fill o filla, 3 dies naturals.

- | | |
|---|---|
| <p>B. Por enfermedad grave, hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.</p> <p>C. Por fallecimiento de parientes hasta el 3º grado de la línea colateral por consanguinidad y afinidad, 1 día natural.</p> <p>D. Por nacimiento de hijos o hijas, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de hijos o hijas, 2 días naturales.</p> <p>E. En caso de matrimonio de Padres, madres, hijos, hijas, hermanos o hermanas, 1 día natural.</p> <p>F. Dos horas diarias, que podrán dividirse en dos partes, para la alimentación del hijo o hija durante los nueve meses posteriores al nacimiento, que se concederá indistintamente al padre o la madre, siempre que ambos trabajen, y no podrá ser disfrutado simultáneamente por los dos.</p> <p>G. En caso de matrimonio o decisión formal adoptada por la pareja para vivir en común, 16 días naturales.</p> <p>H. Por traslado de domicilio habitual 2 días naturales.</p> <p>I. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, así como para recibir los tratamientos y técnicas de fecundación asistida, presentando el correspondiente justificante.</p> <p>J. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público, personal y de carácter inexcusable, siempre que se presente el subsiguiente justificante.</p> <p>K. Todos los trabajadores o trabajadoras que tengan a su cargo hijo o hija menor de edad, dispondrán del tiempo indispensable para acompañarlo a la consulta médica debidamente justificada.</p> | <p>B. Per malaltia greu, hospitalització, o mort de parents fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies naturals.</p> <p>C. Per mort de parents fins al 3r grau de la línia col·lateral per consanguinitat i afinitat, 1 dia natural.</p> <p>D. Per naixement de fills o filles, adopció o acolliment permanent o preadoptiu de fills o filles, 2 dies naturals.</p> <p>E. En cas de matrimoni de pares, fills, filles, germans o germanes, 1 dia natural.</p> <p>F. Dues hores diàries, que poden dividir-se en dues parts, per a l'alimentació del fill o de la filla durant els nou mesos posteriors al naixement, que es concedeixen indistintament al pare o a la mare, sempre que aquests dos treballen, i no pot ser gaudit simultàniament pels dos.</p> <p>G. En cas de matrimoni o decisió formal adoptada per la parella per a viure en comú, 16 dies naturals.</p> <p>H. Per trasllat de domicili habitual 2 dies naturals.</p> <p>I. Pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica, així com per a rebre els tractaments i les tècniques de fecundació assistida, presentant el corresponent justificant.</p> <p>J. Pel temps necessari per al compliment d'un deure públic, personal i de caràcter inexcusable, sempre que es presente el subsegüent justificant.</p> <p>K. Tots els treballadors o les treballadores que tinguin al seu càrrec fill o filla menor d'edat, disposen del temps indispensable per a acompanyar-los a la consulta mèdica degudament justificada.</p> |
|---|---|

L. Por el tiempo imprescindible para la preparación al parto y por prescripción facultativa.

M. Los trabajadores o trabajadoras afectados por toxicomanía o alcoholemia, tendrán un permiso retribuido por el tiempo que requiera seguir un tratamiento prescrito que le impida la actividad laboral, siempre en caso de que no le sea reconocida la IT.

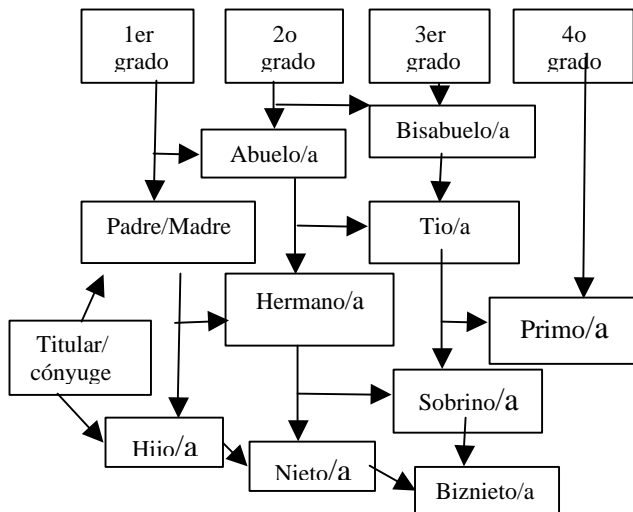
N. Por interrupción voluntaria del embarazo, 5 días naturales.

O. Por el tiempo indispensable para asistir a las pruebas o exámenes convocados por el Sindicato.

Los apartados A), B) y D) en caso de desplazamiento, 2 días más.

A todos los efectos, se entiende por pareja de hecho la formada por personas de igual o distinto sexo inscritas en los correspondientes registros.

CUADRO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



L. Pel temps imprescindible per a la preparació al part i per prescripció facultativa.

M. Els treballadors afectats o les treballadores afectades per toxicomania o alcoholemia, tenen un permís retribuit pel temps que requereix seguir un tractament prescrit que li impedisca l'activitat laboral, sempre en el cas que no li siga reconeguda la IT.

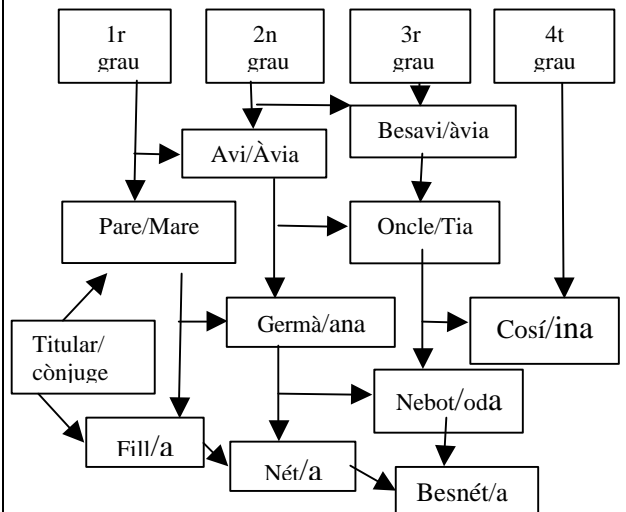
N. Per interrupció voluntària de l'embaràs, 5 dies naturals.

O. Pel temps indispensable per a assistir a les proves o als exàmens convocats pel Sindicat.

Els apartats A), B) i D) en cas de desplaçament, 2 dies més.

Amb caràcter general, s'entén per parella de fet la formada per persones d'igual o distint sexe inscrites en els corresponents registres.

QUADRE DE CONSANGUINITAT I D'AFINITAT



Artículo 18.- EXCEDENCIAS Y PERMISOS SIN SUELDO.-

1. El trabajador o trabajadora fijo, con al menos un año de antigüedad en el sindicato, tendrá derecho a situarse en excedencia por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco, con la conservación del puesto de trabajo.

Este derecho sólo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

2. Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a 5 años. Este período sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona, si han transcurrido 4 años desde el final de otra excedencia, ya sea voluntaria o especial.

3. Cuando el cónyuge-pareja de hecho, entendiéndose por pareja de hecho la formada por personas de igual o distinto sexo inscrita en los correspondientes registros, sea trasladado por razones laborales a un centro de trabajo fuera de la provincia, donde el trabajador o la trabajadora preste sus servicios. Esta excedencia no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna.

La comunicación para reintegrarse al Sindicato habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia.

4. Quienes ostenten cargo electivo sindical, de los fijados en los Estatutos de CC.OO, o de CC.OO. PV, a nivel comarcal, autonómico, Estatal, tendrán derecho a la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Article 18.- EXCEDÈNCIES I PERMISOS SENSE SOU.-

1. El treballador fix o la treballadora fixa, amb almenys un any d'antiguitat en el sindicat, té dret a situar-se en excedència per un termini no menor d'un any i no major de cinc, amb la conservació del lloc de treball.

Aquest dret només pot exercitar-se una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

2. Per cursar estudis per temps superior a un any i inferior a 5 anys. Aquest període només pot ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona, si han transcorregut 4 anys des del final d'una altra excedència, ja siga voluntària o especial.

3. Quan el cònjuge-parella de fet, entenent per parella de fet la formada per persones d'igual o de distint sexe inscrita en els corresponents registres, siga traslladat per raons laborals a un centre de treball fora de la província, on el treballador o la treballadora exerceca els seus serveis. Aquesta excedència no pot ser inferior a 6 mesos ni superior a 2 anys.

Les excedències esmentades no computen cap antiguitat.

La comunicació per a reintegrar-se al Sindicat ha de formular-se per escrit i amb un mes d'antelació a la data de terme de l'excedència.

4. Els qui ostenten càrrec electiu sindical, dels fixats en els Estatuts de CCOO, o de CCOO PV, a nivell comarcal, autonòmic, estatal, tenen dret a l'excedència forçosa amb reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu, i han de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

Excedencia para el cuidado de los hijos o hijas:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo para el cuidado personal y directo de los hijos y hijas menores de 4 años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este mismo derecho. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de 3 años, computándose dicho período de excedencia a efectos de antigüedad en el primer año.

En caso de enfermedad grave o dilatada de un hijo o hija se dispondrá de los días necesarios de permiso sin sueldo, debiendo justificar las ausencias al trabajo.

5. Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge-pareja de hecho o familiares comprendidos en el 1º, 2º grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Este permiso será sin sueldo por el tiempo necesario y no superior a un año.

Asimismo, podrán solicitar permisos no remunerados para la preparación de exámenes, que les serán concedidos según las posibilidades del mantenimiento de los distintos servicios y nunca por un tiempo superior a quince días, en todo caso la persona afectada podrá ejercitar el derecho a la concesión de hasta 3 días antes de la fecha del examen y hasta 3 veces al año, de acuerdo con el Art. 23 del E.T. apartado a) último párrafo.

Artículo 19. - LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y demás normas que la desarrollen, y en su caso a la legislación vigente en cada momento, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El trabajador o trabajadora afectado por el presente convenio colectivo tendrán

Excedència per a l'atenció dels fills o de les filles:

El treballador o la treballadora tenen dret a sol·licitar una excedència especial amb reserva del lloc de treball per a l'atenció personal i directe dels fills o de les filles menors de 4 anys, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció.

Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar aquest dret.

L'esmentada situació d'excedència no pot excedir de 3 anys, i es computa aquest període d'excedència a efectes d'antiguitat en el primer any.

En cas de malaltia greu o dilatada d'un fill o d'una filla es disposa dels dies necessaris de permís sense sou, i s'han de justificar les absències al treball.

5. Quan concórreguen circumstàncies de malaltia greu de llarga duració o defunció del cònjuge-parella de fet o familiars compresos en el 1r, 2n grau de consanguinitat i s'acredite la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquelles situacions. Aquest permís és sense sou pel temps necessari i no superior a un any.

Així mateix, poden sol·licitar permisos no remunerats per a la preparació d'exàmens, que els són concedits segons les possibilitats del manteniment dels diferents serveis i mai per un temps superior a quinze dies, en tot cas la persona afectada pot exercitar el dret a la concessió de fins a 3 dies abans de la data de l'examen i fins a 3 vegades a l'any, d'acord amb l'art. 23 del ET apartat a) últim paràgraf.

Article 19.- LLEI DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

S'ajusta al que disposa la Llei 39/1999, de 5 de novembre, i la resta de normes que la desenvolupen, i si és procedent a la legislació vigent en cada moment, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

El treballador afectat o la treballadora afectada per aquest conveni col·lectiu tenen

derecho a la reducción de jornada de trabajo por hijo o hija menor de 8 años de edad con la correspondiente reducción salarial.

El trabajador o trabajadora afectado por el presente convenio tendrán derecho a ampliar hasta dos semanas mas el permiso por maternidad/paternidad, legalmente establecido, que podrá ser disfrutados indistintamente por el padre o la madre cuando ambos trabajen. Esta ampliación tendrá el carácter de permiso no retribuido y deberá ser solicitado por la persona interesada con al menos 15 días de antelación a su disfrute.

CAPITULO IV

Condiciones Económicas

**Retribuciones-Gratificaciones-Pagas Extras-Complemento de IT
Incremento Salarial- Revisión Salarial provisional-
Anticipos-Dietas – Desplazamientos - Prestamos**

Artículo 20.-RETRIBUCIONES.-

Se entenderá por Salario Base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal Salario Base, se determinará en las Tablas salariales incluidas como anexo en este Convenio.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este Convenio.

Artículo 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá dos mensualidades extraordinarias completas que serán satisfechas, una el 15 de julio y la otra el 15 de diciembre. La paga de julio será abonada al trabajador o a la trabajadora que disfrute de sus vacaciones antes de la fecha citada y al inicio de sus vacaciones.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas mensualidades, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado por sextas partes.

dret a la reducció de jornada de treball per fill o filla menor de 8 anys d'edat amb la corresponent reducció salarial.

El treballador afectat o la treballadora afectada per aquest conveni tenen dret a ampliar fins a dues setmanes més el permís per maternitat/paternitat, legalment establert, que poden ser gaudits indistintament pel pare o la mare quan aquest dos treballen. Aquesta ampliació té el caràcter de permís no retribuit i ha de ser sol·licitat per la persona interessada amb almenys 15 dies d'antelació al seu gaudiment.

CAPÍTOL IV

Condicions Econòmiques

**Retribucions- Gratificacions- Pagues Extres- Complement de IT
Increment Salarial- Revisió Salarial provisional-
Bestretes- Dietes – Desplaçaments - Préstecs**

Article 20.-RETRIBUCIONS.-

S'entén per Salari Base la retribució corresponent, en cada una de les categories professionals, a una activitat normal, durant la jornada normal de treball i que, com a tal Salari Base, es determina en les Taules salarials incloses com a annex en aquest Conveni.

El salari base es considera sempre referit a la jornada pactada en aquest Conveni.

Article 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINÀRIES.-

Tot el personal afectat per aquest conveni, percep dues mensualitats extraordinàries completes que són satisfetes, una el 15 de juliol i l'altra el 15 de desembre. La paga de juliol se li paga al treballador o a la treballadora que gaudisca de les vacances abans de la data esmentada i a l'inici de les vacances.

El personal que haja ingressat en el transcurs de l'any o cesse en aquest, se li paga aquestes mensualitats, prorratejant el seu import en relació amb el temps treballat per sisenes parts.

Para el personal que trabaje a tiempo parcial, las mensualidades extraordinarias se abonarán proporcionalmente a la jornada realizada.

Se podrá acceder a que el Sindicato adelante hasta dos pagas extras a cualquier trabajador o trabajadora que lo solicite, abonándose en su día las diferencias que por aumentos posteriores se produjeran.

Artículo 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Queda expresamente prohibida la realización de horas extraordinarias. Excepcionalmente, si por necesidades urgentes e inaplazables del trabajo fuera necesaria su realización se compensarán con descanso incrementado con el 75%.

Artículo 23.- COMPLEMENTO IT. Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO-

El trabajador o trabajadora durante los períodos de IT, riesgo durante el embarazo, cualquiera que sea su causa percibirá el 100% del salario desde el primer día de la baja

Artículo 24.- INCREMENTO SALARIAL.-

Para el primer año de vigencia del convenio, es decir, del 1-1-2002 al 31-12-2002 se pacta un incremento salarial equivalente al I.P.C. previsto que se aplicará sobre todos los conceptos salariales.

Para el segundo año de vigencia del convenio, es decir, del 1-1-2003 al 31-12-2003, se pacta un incremento salarial equivalente al I.P.C. previsto que se aplicará sobre todos los conceptos salariales.

Para el tercer año de vigencia del convenio, es decir, del 1-1-2004 al 31-12-2004 se pacta un incremento salarial equivalente al I.P.C. previsto que se aplicará sobre todos los conceptos salariales.

Si al 31 de diciembre de cada ejercicio, el IPC real fuera superior al previsto se efectuará una revisión salarial equivalente al exceso del mismo, que se abonará con efecto retroactivo a primeros de cada año y en una sola paga, consolidándose esta diferencia en las tablas salariales de

Per al personal que treballe a temps parcial, les mensualitats extraordinàries es paguen proporcionalment a la jornada realitzada.

Es pot accedir que el Sindicat avance fins a dues pagues extres a qualsevol treballador o treballadora que ho sol·licite, pagant-se en el seu moment les diferències que per augments posteriors es produïren.

Article 22.- HORES EXTRAORDINÀRIES.-

Queda expressament prohibida la realització d'hores extraordinàries. Excepcionalment, si per necessitats urgents i inajornables del treball fóra necessària la seua realització s'han de compensar amb descans incrementat amb el 75%.

Article 23.- COMPLEMENT IT. I RISC DURANT L'EMBARÀS-

El treballador o la treballadora durant els períodes de IT, risc durant l'embaràs, qualsevol que siga la seua causa percebrà el 100% del salari des del primer dia de la baixa.

Article 24.- INCREMENT SALARIAL.-

Per al primer any de vigència del conveni, és a dir, de l'1-1-2002 al 31-12-2002 es pacta un increment salarial equivalent al IPC previst que s'ha d'aplicar sobre tots els conceptes salarials.

Per al segon any de vigència del conveni, és a dir, de l'1-1-2003 al 31-12-2003, es pacta un increment salarial equivalent al IPC previst que s'ha d'aplicar sobre tots els conceptes salarials.

Per al tercer any de vigència del conveni, és a dir, de l'1-1-2004 al 31-12-2004, es pacta un increment salarial equivalent al IPC previst que s'ha d'aplicar sobre tots els conceptes salarials.

Si al 31 de desembre de cada exercici, el IPC real fóra superior al previst s'efectuarà una revisió salarial equivalent al seu excés, que es pagarà amb efecte retroactiu a primers de cada any i en una sola paga, per consolidar aquesta diferència en les taules salarials de referència per a l'increment de l'exercici

referencia para el incremento del ejercicio siguiente.

Artículo 25.- REVISIÓN SALARIAL PROVISIONAL

Terminada la vigencia temporal del presente convenio y hasta que se acuerde otro desde el primer mes siguiente, se aplicará un incremento salarial del IPC previsto.

Si al 31 de diciembre de estos ejercicios, el IPC real fuera superior al previsto se efectuará una revisión salarial equivalente al exceso del mismo, que se abonará con efecto retroactivo a primeros de cada año y en una sola paga, consolidándose esta diferencia en las tablas de referencia para el incremento de ejercicios siguientes.

Artículo 26.- ANTICIPOS.-

Se podrá solicitar anticipos a cuenta del salario mensual por un valor de hasta el 75% del salario neto a percibir.

Artículo 27.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Los trabajadores o trabajadoras que por necesidades organizativas o sindicales y por acuerdo del órgano de dirección o de la organización del que dependen, tengan que desplazarse a poblaciones distintas de donde tienen su centro de trabajo, recibirán como compensación las dietas que se relaciona en el presente Convenio.

Los viajes de ida y vuelta correrán a cargo de la Organización de la que se dependa, que abonará en caso de hacerse el viaje en coche particular kilometraje a razón de 0.18 euros/km. , y si se viajase en transporte público se abonará el importe de los billetes.

Artículo 28.- PRESTAMOS.-

El trabajador o trabajadora que preste sus servicios con más de un año de antigüedad en el Sindicato, podrá pedir un préstamo de hasta tres mensualidades, a devolver en un año a partir de su concesión y sin intereses, a razón de una cuantía fija mensual.

La concesión de estos préstamos estará sujeta a las disponibilidades del

següent.

Article 25.- REVISIÓ SALARIAL PROVISIONAL.-

Acabada la vigència temporal d'aquest conveni i fins que s'acorde un altre des del primer mes següent, s'aplicarà un increment salarial retributiu mínim del 80 per cent del IPC previst.

Si al 31 de desembre d'aquests exercicis, el IPC real fóra superior al previst s'efectuarà una revisió salarial equivalent al seu excés, que es pagarà amb efecte retroactiu a primers de cada any i en una sola paga, i consolidar aquesta diferència en les taules salarials de referència per a l'increment dels exercicis següents.

Article 26.- BESTRETES.-

Es poden sol·licitar bestretes a compte del salari mensual per un valor de fins al 75% del salari net a percebre.

Article 27.- DIETES I DESPLAÇAMENTS.-

Els treballadors o les treballadores que per necessitats d'organització o sindicals i per acord de l'Òrgan de direcció o de l'Organització de què depenen, hagen de desplaçar-se a poblacions distintes d'on tenen el seu centre de treball, han de rebre com a compensació les dietes que es relacionen en aquest Conveni.

Els viatges d'anada i de tornada corren a càrrec de l'Organització de què es depenga, que ha de pagar en cas de fer-se el viatge amb cotxe particular quilometratge a raó de 0.18 euros/Km, i si es viatja en transport públic s'ha de pagar l'import dels bitllets.

Article 28.- PRÉSTECES.-

El treballador o la treballadora que preste els seus serveis amb més d'un any d'antiguitat en el Sindicat, pot demanar un préstec de fins a tres mensualitats, a tornar en un any a partir de la seua concessió i sense interessos, a raó d'una quantia fixa mensual.

La concessió d'aquests préstecs està subjecta a les disponibilitats del Sindicat.

Sindicato. No se podrá solicitar nuevo préstamo hasta la liquidación del préstamo anterior.

CAPITULO V

Faltas y Sanciones

Artículo 29.- FALTAS Y SANCIONES.-

Las faltas se clasificarán atendiendo a su importancia y reincidencia en leves, graves y muy graves.

* Serán faltas leves:

1. Tres faltas de no recuperación de horario, durante tres meses.
2. La no comunicación con antelación de la falta al trabajo a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
4. Ausencia injustificada en el puesto de trabajo.

* Serán faltas graves:

1. Cinco faltas de no recuperación de horario durante tres meses.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificar.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
6. Acumulación de tres faltas en tres meses por ausencia injustificada en el puesto de trabajo.

* Serán faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. Siete faltas de no recuperación de horario durante tres meses.
3. El hurto y robo, tanto a los demás trabajadores y trabajadoras, como a CC.OO. o a cualquier persona.
4. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de cualquier otra naturaleza ejercidos sobre

No es pot sol·licitar un préstec nou fins a la liquidació del préstec anterior.

CAPÍTOL V

Faltes i Sancions

Article 29.- FALTES I SANCIONS.-

Les faltes es classifiquen segons la seua importància i reincidència en lleus, greus i molt greus.

* Són faltes lleus:

1. Tres faltes de no recuperació d'horari, durant tres mesos.
2. La no comunicació amb antelació de la falta al treball llevat que es comprove la impossibilitat de fer-ho.
3. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
4. Absència injustificada en el lloc de treball.

* Són faltes greus:

1. Cinc faltes de no recuperació d'horari durant tres mesos.
2. Faltar dos dies al treball en un mes sense justificar.
3. La simulació de malaltia o d'accident.
4. La negligència en el treball quan ocasiona perjudici greu.
5. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
6. Acumulació de tres faltes en tres mesos per absència injustificada en el lloc de treball.

* Són faltes molt greus:

1. Faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada.
2. Set faltes de no recuperació d'horari durant tres mesos.
3. El furt i robatori, tant als altres treballadors i treballadores com a CCOO o qualsevol persona.
4. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa exercits sobre

cualquier trabajador o trabajadora cuando estas ofensas sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, se considerarán además de falta muy graves, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones o mando o cargos de responsabilidad.

5. El enfrentamiento físico o la agresión física a algún compañero o compañera o algún miembro de la dirección, así como el acoso sexual o laboral regulado en el art. 38 del presente convenio.

Acumulación de faltas:

Dentro de un período de dos meses consecutivos, dos faltas leves constituyen una grave y dos graves constituyen una muy grave.

Las sanciones podrán ser las siguientes:

- Faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.
- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses o despido.

La prescripción de las faltas será la siguiente: faltas leves diez días, falta graves veinte días, y faltas muy graves sesenta días a partir del conocimiento del hecho por la Dirección del sindicato y en cualquier caso a los setenta días de haberse producido.

Artículo 30.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.-

En todo caso en faltas graves y muy graves se exigirá para proceder a la imposición de cualquier tipo de sanción la incoación de un expediente disciplinario.

La incoación del expediente habrá de comunicarse, por escrito, simultáneamente al interesado o interesada y a la representación de los trabajadores y trabajadoras, la cual podrá intervenir en

qualsevol treballador o treballadora quan aquestes ofenses siguin exercides des de posicions de superioritat jeràrquica, es consideren a més de faltes molt greus, com a abús d'autoritat, digne de sanció amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions o comandament o càrrecs de responsabilitat.

5. L'enfrontament físic o l'agressió física a algun company o companya, o a algun o alguna membre de la direcció, així com l'assetjament sexual o laboral regulat en l'art. 38 d'aquest conveni.

Acumulació de faltes:

Dins d'un període de dos mesos consecutius, dues faltes lleus constitueixen una greu i dues greus constitueixen una molt greu.

Les sancions poden ser les següents:

- Faltes lleus: Amonestació verbal o per escrit.
- Faltes greus: Suspensió d'ocupació i de sou d'un a cinc dies.
- Faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i de sou d'onze dies a dos mesos o acomiadament.

La prescripció de les faltes és la següent: faltes lleus deu dies, falta greus vint dies, i faltes molt greus seixanta dies a partir del coneixement del fet per la Direcció del sindicat i en qualsevol cas als setanta dies d'haver-se produït.

Article 30.- PROCEDIMENT SANCIONADOR.-

En tot cas en faltes greus i molt greus s'exigeix per procedir a la imposició de qualsevol tipus de sanció la incoació d'un expedient disciplinari.

La incoació de l'expedient ha de comunicar-se, per escrit, simultàniament a l'interessat o a la interessada i a la representació dels treballadors i de les

trabajadoras, la cual podrá intervenir en cuantas pruebas se realicen para el esclarecimiento de los hechos supuestamente cometidos.

La apertura del expediente se iniciará con pliego de cargo al interesado o interesada en el que se le comunicará la falta imputada y la sanción de que pueda ser objeto.

El trabajador o trabajadora dispondrá de un plazo de diez días hábiles para alegar a través de pliego de descargo cuanto considere oportuno. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras dispondrá del mismo plazo para hacer sus alegaciones.

Transcurrido el plazo, con o sin pliego de descargo o alegaciones del trabajador o de la representación legal de los trabajadores, la Dirección del Sindicato dispondrá de un plazo de quince días para comunicar al trabajador o trabajadora la imposición de la sanción correspondiente.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos mencionados, motivará la nulidad de pleno derecho de la sanción impuesta.

CAPITULO VI

Derechos sindicales-Reuniones y Asambleas

Artículo 31.- DERECHOS SINDICALES.-

Los compañeros y compañeras que trabajen en la estructura organizativa de la Confederación Sindical de CC.OO.P.V., tienen unos derechos específicos, además de lo que ya están establecidos legalmente y que se detallan a continuación:

1. El Comité de empresa y Delegados y Delegadas de Personal.

a) De información relativa a la actividad y gestión del sindicato en todos sus ámbitos, para ello tendrá acceso a la cuenta de resultados, el balance y la memoria. Asimismo, se le facilitará copia de los presupuestos y balances del sindicato.

Las personas miembros de cada

treballadores, la qual pot intervenir en quantes proves es realitzen per a l'esclariment dels fets suposadament comesos.

L'obertura de l'expedient s'inicia amb plec de càrrec a l'interessat en què se li comunica la falta imputada i la sanció de què puga ser objecte.

El treballador o la treballadora disposa d'un termini de deu dies hàbils per al·legar a través de plec de descàrrec tot allò que considere oportú. La representació legal dels treballadors i de les treballadores disposa del mateix termini per fer les seues al·legacions.

Transcorregut el termini, amb plec o sense de descàrrec o al·legacions del treballador o de la treballadora o de la representació legal dels treballadors/res, la Direcció del Sindicat disposa d'un termini de quinze dies per comunicar al treballador o a la treballadora la imposició de la sanció corresponent.

L'incompliment de qualsevol dels requisits mencionats, motivarà la nul·litat de ple dret de la sanció imposada.

CAPÍTOL VI

Drets sindicals- Reunions i Assembles

Article 31.- DRETS SINDICALS.-

Els companys i les companyes que treballen en l'estructura organitzativa de la Confederació Sindical de CCOO PV, tenen uns drets específics, a més dels que ja estan establerts legalment i que es detallen a continuació:

1. El Comité d'empresa i els delegats i les delegades de Personal.

a) D'informació relativa a l'activitat i a la gestió del sindicat en tots el seu àmbits, per a això té accés al compte de resultats, al balanç i a la memòria. Així mateix, se'ls ha de facilitar còpia dels pressupostos i balanços del sindicat.

Les persones membres de cada comitè d'empresa disposa cada una

comité de empresa dispondrán cada una de 20 horas mensuales en cómputo anual, y podrán transferir y acumular todas o parte de sus horas sindicales retribuidas en favor de uno o varios de sus miembros.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios en la Intranet de la CS CCOO PV a los efectos de difundir a través de ella la información de carácter sindical.

b) De representación: cuando el comité de empresa o alguno de sus miembros, tuviera necesidad de desplazarse a alguna localidad para reuniones de la comisión negociadora del convenio o de las restantes comisiones reguladas en el mismo, siempre mediante convocatoria, los gastos de desplazamiento correrán a cargo del sindicato.

c) De participación a través de sus representantes en todas las Comisiones y funciones previstas en este convenio.

2. Los trabajadores i las trabajadoras:

a) Conocerán a través de sus representantes los presupuestos y balances del sindicato.

b) Participación en las actividades sindicales y culturales del sindicato.

c) Dispondrán de 12 horas anuales retribuidas para asistir a asambleas y reuniones que sean convocadas por los representantes de los trabajadores y trabajadoras, regulándose posteriormente su utilización con el fin de que quede garantizado el servicio de atención.

Artículo 32.- COMITE INTERCENTROS.-

Estará formado por 6 miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa provinciales, de acuerdo con la siguiente proporción:

- 2 miembros de Alicante
- 3 miembros de Valencia
- 1 miembro de Castellón

de 20 horas mensuales en cómputo anual, i poden transferir i acumular totes o part de les seues hores sindicals retribuïdes en favor d'un o d'una o de diversos dels seus o de les seues membres.

El Comité d'Empresa disposa d'un tauler d'anuncis en la Intranet de la CS CCOO PV als efectes de difondre a través d'aquesta la informació de caràcter sindical.

b) De representació: quan el comité d'empresa o algun dels seus o de les seues membres, tingúes necessitat de desplaçar-se a alguna localitat per a reunions de la comissió negociadora del conveni o de les seues restants comissions regulades, sempre mitjançant convocatòria, les despeses de desplaçament han de córrer a càrrec del sindicat.

c) De participació a través dels seus o de les seues representants en totes les comissions i funcions previstes en aquest conveni.

2. Els treballadors i les treballadores:

a) Coneixer a través dels seus i de les seues representants els pressupostos i balanços del sindicat.

b) Participar en les activitats sindicals i culturals del sindicat.

c) Disposar de 12 hores anuals retribuïdes per a assistir a assembles i reunions que siguin convocades pels i per les representants dels treballadors i de les treballadores, regulant-se posteriorment la seua utilització a fi que quede garantit el servei d'atenció.

Article 32.- COMITÉ INTERCENTROS.-

Està format per 6 membres designats d'entre els components dels distints comitès d'Empresa provincials, d'acord amb la següent proporción:

- 2 membres d'Alacant
- 3 membres de València
- 1 membre de Castelló

Funciones:

Tendrán las mismas que los distintos comités de empresa, en cuanto a cuestiones que superen el ámbito provincial. Negociarán el Convenio Interprovincial.

CAPITULO VII

Salud Laboral, Prevención de riesgos laborales y medio ambiente Prestaciones sociales y Asistenciales

Artículo 33.- SALUD LABORAL.-

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, B.O.E. 269 de 10-11-95 y demás normas que la desarrollen.

Los Delegados y Delegadas de Prevención dispondrán cada uno de 20 horas mensuales en cómputo anual para las funciones propias, y que podrán transferir y/o acumular todas o parte de estas horas a uno o varios de los delegados o delegadas de prevención.

Artículo 34.- RECONOCIMIENTO MEDICO.-

El sindicato deberá enviar a todos sus trabajadores y trabajadoras a un reconocimiento médico anual. Dicho reconocimiento será obligatorio para el sindicato y voluntario para el trabajador o trabajadora.

El reconocimiento médico anual será el concertado por el Sindicato a través de su Mutua o entidad aseguradora de AT y EP, y consistirá en las siguientes pruebas:

Analítica básica: incluyendo citología.
Exploraciones:

1. Exploración general con auscultación cardíaca y pulmonar y toma de tensión arterial.
2. Oftalmología, agudeza visual, tensión ocular y fondo de ojo.
3. Otorrinolaringología, audiometría, otoscopia y laringoscopia.
4. Exploración funcional respiratoria.
5. Reconocimiento ginecológico y

Funcions:

Tenen les mateixes que els distints comitès d'empresa, quant a qüestions que superen l'àmbit provincial. Negocien el Conveni Interprovincial.

CAPÍTOL VII

Salut Laboral, Prevenció de riscos laborals i medi ambient Prestacions socials i Assistencials

Article 33.- SALUT LABORAL.-

S'ajusta al que disposa la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, BOE 269 de 10-11-95 i la resta de normes que la desenvolupen.

Els delegats i les delegades de Prevenció disposen cada u de 20 hores mensuals en còmput anual per a les seues funcions, i que poden transferir i/o acumular totes o part d'aquestes hores a un/una o diversos dels delegats o delegades de prevenció.

Article 34.- REONEIXEMENT MÈDIC.-

El sindicat ha d'enviar tots els treballadors i totes les treballadores a un reconeixement mèdic anual. Aquest reconeixement és obligatori per al sindicat i voluntari per al treballador o per a la treballadora.

El reconeixement mèdic anual és el concertat pel Sindicat a través de la seua Mútua o entitat asseguradora de AT i EP, i consisteix en les proves següents:

Analítica bàsica: incloent-hi citologia.
Exploracions:

1. Exploració general amb auscultació cardíaca i pulmonar i presa de tensió arterial.
2. Oftalmologia, agudeses visual, tensió ocular i fons d'ull.
3. Otorinolaringologia, audiometria, otoscòpia i laringoscòpia.
4. Exploració funcional respiratòria.
5. Reconeixement ginecològic i

urológico.

Se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo.

Artículo 35.- PERDIDA O DISMINUCIÓN DE APTITUD O CAPACIDAD LABORAL.-

Cuando el trabajador o la trabajadora deba desempeñar un puesto de trabajo de inferior categoría por motivo de incapacidad permanente parcial o total, producida por accidente de trabajo o enfermedad, la Dirección le satisfará en su totalidad o en parte, el sueldo o jornada de empleo en que se haya acoplado.

Artículo 36.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RAZON DE SALUD.-

El Sindicato cambiará de puesto de trabajo, respetando la misma categoría profesional, a aquellos trabajadores o trabajadoras que acrediten que su puesto de trabajo les produce perjuicios en su salud, incluyendo el embarazo.

Artículo 37.- MEDIO AMBIENTE

Las partes firmante del presente convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a personas y entidades interesadas y preocupadas por el medio ambiente.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental en dos ámbitos:

- A) Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:
- El uso de sustancias tóxicas.
 - La recogida y recuperación de residuos.
 - El ahorro de agua, energía y recursos.
- B) Teniendo en consideración los aspectos ambientales en las

urològic.

Es faran proves específiques i adaptades als factors de risc del lloc de treball.

Article 35.- PERDUDA O DISMINUCIÓ D'APTITUD O DE CAPACITAT LABORAL.-

Quan el treballador o la treballadora haja d'exercir un lloc de treball d'inferior categoria per motiu d'incapacitat permanent parcial o total, produïda per accident de treball o malaltia, la Direcció li ha de satisfer en la seua totalitat o en part, el sou o la jornada d'ocupació en què s'haja adaptat.

Article 36.- CANVI DE LLOC DE TREBALL PER RAÓ DE SALUT.-

El Sindicat ha de canviar de lloc de treball, respectant la mateixa categoria professional, a aquells treballadors o aquelles treballadores que acrediten que el seu lloc de treball els produeix perjudicis en la salut, incloent l'embaràs.

Article 37.- MEDI AMBIENT.-

Les parts firmants d'aquest conveni consideren necessari actuar de forma responsable i respectuosa amb el medi ambient, prestant atenció a persones i entitats interessades i preocupades pel medi ambient.

Les parts firmants del Conveni es comprometen a posar en marxa actuacions encaminades a millorar la gestió ambiental en dos àmbits:

- A) Facilitant i promovent la participació de tot el personal en la millora mediambiental a través de la posada en marxa de bones pràctiques i d'un comportament adequat en:
- L'ús de substàncies tòxiques.
 - L'arreglada i recuperació de residus.
 - L'estalvi d'aigua, d'energia i de recursos.
- B) Tenint en consideració els aspectes ambientals en les

compras y suministros así como en las decisiones sobre las instalaciones y edificios.

Artículo 38.- ACOSO SEXUAL Y LABORAL-

Declaración de principios:

Es un Principio de la Confederación Sindical de CCOO-PV así como de las personas que ostentan la legítima representación de los trabajadores y trabajadoras, desarrollar acciones encaminadas para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de las personas. En concreto, estas medidas irán encaminadas a fomentar la igualdad de oportunidades y la superación de los aspectos discriminatorios hacia las mujeres.

Acoso sexual: Se considera acoso sexual todo tipo de conducta física o verbal de carácter sexual no deseada, dentro del ámbito laboral, y que tiene un efecto intimidatorio y ofensivo hacia la persona contra la que va dirigida. Creándole, a la persona acosada, un entorno laboral hostil.

Esta conducta queda tipificada como falta muy grave y como medida cautelar, ante una denuncia escrita por acoso sexual, nos comprometemos a separar físicamente a los sujetos del conflicto al mismo tiempo que actúa una Comisión Especial para la Solución Interna del Conflicto.

Denuncia y Solución del Conflicto: Además de acudir a la Comisión de Garantía se crea una Comisión compuesta por dos personas representantes de la Dirección y dos personas miembros del Comité de Empresa.

Esta Comisión podrá utilizar a las personas técnicas tanto de un conflicto de acoso sexual como de acoso psicológico o mobbing que trabajen en el Sindicato.

Se entiende por acoso moral en el lugar de trabajo o mobbing cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo o individuo a que pueda poner en peligro su empleo o

compres i en els subministraments així com en les decisions sobre les instal·lacions i edificis.

Article 38.- ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL-

Declaració de principis:

És un Principi de la Confederació Sindical de CCOO-PV així com de les persones que ostenten la legítima representació dels treballadors i de les treballadores, desenvolupar accions encaminades per garantir la igualtat d'oportunitats i el respecte a la dignitat de les persones.

En concret, aquestes mesures s'encaminen a fomentar la igualtat d'oportunitats i la superació dels aspectes discriminatoris cap a les dones.

Assetjament sexual: es considera assetjament sexual tot tipus de conducta física o verbal de caràcter sexual no desitjada, dins de l'àmbit laboral, i que té un efecte intimidatori i ofensiu cap a la persona contra la qual va dirigida. I crea, a la persona assetjada, un entorn laboral hostil.

Aquesta conducta queda tipificada com a falta molt greu i com a mesura cautelar, davant d'una denúncia escrita per assetjament sexual, ens comprometem a separar físicament els subjectes del conflicte al mateix temps que actua una Comissió Especial per a la Solució Interna del Conflicte.

Denúncia i Solució del Conflicte: A més d'acudir a les mesures previstes en els Estatuts Confederales es crea una Comissió composta per dues persones representants de la Direcció i dues persones membres del Comitè d'Empresa.

Aquesta Comissió pot utilitzar les persones tècniques tant d'un conflicte d'assetjament sexual com d'assetjament psicològic o "mobbing" que treballen en el Sindicat.

S'entén per assetjament moral en el lloc de treball o "mobbing" qualsevol manifestació d'una conducta abusiva i, especialment, els comportaments, les paraules, els actes, els gestos i els escrits que puguin atemptar contra la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'un individu o d'una individu a que pugui posar en perill la

degradar el clima de trabajo.

Una vez evaluada la situación esta Comisión emitirá un informe y propondrán medidas a la Dirección del Sindicato para la solución interna del conflicto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: El art. 6 sobre "Garantía ad Personam" operará para el personal laboral con contrato indefinido a 31.12.96 con las siguientes características:

A. Asesores y Asesoras Laborales:

Es una categoría a extinguir, manteniéndose sólo para las personas recogidas en el primer párrafo de esta Disposición, que no tenga la titulación correspondiente.

B. Antigüedad de las personas con contrato indefinido a 31.12.96 :

está relacionada con días adicionales de permiso retribuido. A cada trienio corresponderán dos días hasta un tope de cuatro trienios.

C. Situaciones económicas:

Se reconocerán las que documentalment e están recogidas entre las personas afectadas y la Dirección del Sindicato. Se recogerá en nomina en concepto de "complemento personal".

SEGUNDA: Antigüedad de las personas que a la firma del convenio 97-98 no tuvieran contrato indefinido y ya disfrutaran días en concepto de antigüedad: se les reconocerá los días que en este momento disfrutaran no incrementándose los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

COMPENSACIÓN ECONÓMICA DE LOS DÍAS DE ANTIGÜEDAD:

Por elección personal e individual del trabajador o trabajadora que a la firma del convenio disponga de días de disfrute por antigüedad o genere en el futuro derecho a los mismos, de acuerdo con la disposición transitoria primera B) podrá convertirlos en

seua ocupació o degradar el clima de treball.

Una vegada avaluada la situació aquesta Comissió ha d'emetre un informe i proposar mesures a la Direcció del Sindicat per a la solució interna del conflicte.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA: L'art. 6 sobre "Garantia ad Personam" opera per al personal laboral amb contracte indefinit a 31.12.96 amb les característiques següents:

A. Assessors i assessores Laborals:

és una categoria a extinguir, mantenint-se només per a les persones arreplegades en el primer paràgraf d'aquesta Disposició, que no tinga la titulació corresponent.

B. Antiguitat de les persones amb contracte indefinit a 31.12.96 :

està relacionada amb dies addicionals de permís retribuit. A cada trienni corresponen dos dies fins a un límit de quatre triennis.

C. Situacions econòmiques:

es reconeixen les que documentalment estan arreplegades entre les persones afectades i la Direcció del Sindicat. S'arreplega en nòmina en concepte de "complement personal".

SEGONA: antiguitat de les persones que a la firma del conveni 97-98 no tinguessen contracte indefinit i ja gaudiren dies en concepte d'antiguitat: se'ls reconeix els dies que en aquell moment gaudiren no incrementant-se aquests.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

COMPENSACIÓ ECONÓMICA DELS DIES D'ANTIGUITAT:

Per elecció personal i individual del treballador o de la treballadora que a la firma del conveni dispose de dies de gaudiment per antiguitat o genere en el futur dret a aquests, d'acord amb la disposició transitoria primera B) pot convertir-los en retribució

retribución económica con la limitación de que dicha opción no podrá hacerse de dos de los días de antigüedad, disponiéndose de los restantes, o en caso contrario seguirá disfrutándolos como hasta ahora, si bien una vez se hubiera efectuado la opción por la compensación económica esta será irreversible.

Así mismo podrán optar con los mismos criterios que en el párrafo anterior los contemplados en la Disposición Transitoria Segunda.

La retribución de los días, se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Se dividirá el salario bruto anual del año en curso por 360 días; se dividirá el salario bruto anual del año en curso por 225 días; se sumaran los dos resultados anteriores y se dividirá a su vez por 2 esto nos dará el salario diario.

EJEMPLO:

A	B
<u>SALARIO BRUTO ANUAL</u> = A	<u>SALARIO BRUTO ANUAL</u> = B
360	225

$$\frac{A + B}{2} = \text{SALARIO DÍA}$$

Dicho concepto quedará incluido en la retribución mensual del trabajador o la trabajadora, como complemento personal, abonándose pues prorrateado en doce meses al año. Asimismo, se revalorizará en el mismo porcentaje con el que sean revisados los restantes conceptos retributivos previstos en el presente convenio, y no podrá ser objeto de absorción ni compensación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Todos los trabajadores y trabajadoras que estén fijos en plantilla y no tengan derecho a disfrute de días por antigüedad previstos en las disposiciones transitorias tendrán anualmente dos días de libre disposición retribuidos siempre que alcancen un trienio.

econòmica amb la limitació que aquesta opció no pot fer-se de dos dels dies d'antiguitat, disposant-se dels restants, o en cas contrari segueix gaudint-los com fins ara, si bé una vegada s'hagués efectuat l'opció per la compensació econòmica aquesta és irreversible.

Així mateix poden optar amb els mateixos criteris que en el paràgraf anterior els contemplats en la Disposició Transitoria Segona.

La retribució dels dies, es realitza d'acord amb la fórmula següent:

Es divideix el salari brut anual de l'any en curs per 360 dies; es divideix el salari brut anual de l'any en curs per 225 dies; se sumen els dos resultats anteriors i es divideix al seu torn per 2 això ens resulta el salari diari.

EXEMPLE:

A	B
<u>SALARI BRUT ANUAL</u> = A	<u>SALARI BRUT ANUAL</u> = B
360	225

$$\frac{A + B}{2} = \text{SALARI DIA}$$

Aquest concepte queda inclòs en la retribució mensual del treballador o de la treballadora, com a complement personal, i es paga doncs prorratejat en dotze mesos a l'any. Així mateix, es revalora en el mateix percentatge amb què siguin revisats els restants conceptes retributius previstos en aquest conveni, i no pot ser objecte d'absorció ni de compensació.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGONA.

Tots els treballadores i les treballadores que estiguen fixos i fixes en plantilla i no tinguin dret a gaudiment de dies per antiguitat previstos en les disposicions transitories tenen anualment dos dies de lliure disposició retribuits sempre que aconseguessen un trienni.

Estos días no serán acumulables a los trabajadores y trabajadoras afectados por la Disposición Transitoria Primera apartado B , ni a la Disposición Transitoria Segunda.

**TABLA SALARIAL 2003
PERSONAL LABORAL**

	MES 2003 SALARIO BASE 14	TOTAL ANUAL 2003
ECONOMISTAS	2.256,00	31.584,00
ABOGADOS Y ABOGADAS	2.256,00	31.584,00
TECNICO Y TECNICA SSJJ	1.533,00	21.462,00
ASESORES Y ASESORAS	1.533,00	21.462,00
TECNICO Y TECNICA MEDIO	1.419,00	19.866,00
OFICIAL 1ª ADM.	1.179,00	16.506,00
OFICIAL 2ª ADM.	1.119,00	15.666,00
AUXILIAR ADM.	1.049,00	14.686,00
AUXILIAR ADM. 2ª	975,00	13.650,00
PERS. OFCS VA	830,00	11.620,00

Aquests dies no són acumulables als treballadors afectats i a les treballadores afectades per la Disposició Transitoria Primera apartat B, ni a la Disposició Transitoria Segona.

**TAULA SALARIAL 2003
PERSONAL LABORAL**

	MES 2003 SOU BASE 14	TOTAL ANUAL 2003
ECONOMISTES	2.256,00	31.584,00
ADVOCATS I ADVOCADES	2.256,00	31.584,00
TÈCNIC I TÈCNICA SJ	1.533,00	21.462,00
ASSESSORS I ASSESSORES	1.533,00	21.462,00
TÈCNIC I TÈCNICA MITJA	1.419,00	19.866,00
OFICIAL 1a ADMTIU.	1.179,00	16.506,00
OFICIAL 2ª ADMTIU.	1.119,00	15.666,00
AUXILIAR ADMTIU.	1.049,00	14.686,00
AUXILIAR ADMTIU. 2ª	975,00	13.650,00
PERS. OFCS VA	830,00	11.620,00